

**KORELASI ANTARA DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI
PEDAGOGIK TERHADAP KINERJA GURU DALAM MENGELOLA
PEMBELAJARAN ANAK BERKEBUTUHAN KHUSUS DI SLB B N PTN
JIMBARAN**

Ade Maya Amyana, Nyoman Dantes.Ni Ketut Suarni

Jurusan Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail:

maya.amyana@pasca.undiksha.ac.id,nyoman.dantes@pasca.undiksha.ac.id,ketut
.suarni@pasca.undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya korelasi disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SLB B N PTN Jimbaran. Populasi penelitian adalah seluruh Guru SLBB PTN Jimbaran dengan jumlah 38 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *sensus* yaitu seluruh anggota populasi menjadi sampel. Penelitian menggunakan pendekatan *ex-post facto*. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan lembar observasi, dianalisis dengan regresi ganda dan analisis korelasi sederhana. Penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat korelasi antara disiplin kerja dan kinerja guru dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 14,582 + 1,202 X_1$, serta sumbangan efektif sebesar 30,0 %, (2) Terdapat korelasi antara motivasi kerja dan kinerja guru dengan persamaan garis regresi: $\hat{Y} = 30,799 + 1,035 X_2$, dan sumbangan efektif sebesar 31,3 %, (3) Terdapat korelasi antara kompetensi pedagogik dan kinerja guru dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 69,487 + 0,862 X_3$, dan sumbangan efektif sebesar 15,4 %, dan (4) Terdapat korelasi secara simultan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = -57,157 + 0,758 X_1 + 0,612 X_2 + 0,353 X_3$ dan kontribusi 76,7 %. Dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SLB B PTN Jimbaran.

Kata kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi pedagogik, kinerja guru.

Abstract

The purpose of this research is to find out the correlation of work discipline, motivation, teachers' pedagogic competency of teacher's work performance at SLB B N PTN Jimbaran. The population of the research is whole teachers of SLB B N PTN Jimbaran which consist of 38 teachers. The sampling was conducted through SENSUS techniques where all population was used as samples. This research used the approach of ex-post facto project. The data was collected through quistionaire and observation sheets. In addition, the data was analyzed by multiple regression, and simple correlation analysis. The result of this research shows that (1) there is a correlation of work discipline and teachers performance through equation of a regression line $\hat{Y} = 14,582 + 1,202 X_1$, and effective contribution is 30,0 % (2) there is also a correlation of work motivation and the teachers performance through equation of a regression line $\hat{Y} = 30,799 + 1,035 X_2$, and effective contribution is 31,3 % (3) There is a correlation of pedagogic competency through and teachers performance through equation of a regression line $\hat{Y} = 69,487 + 0,862 X_3$, and effective contribution is 15,4 % .(4) there is a correlation simultaneously of work discipline, motivation, and pedagogic competency to teachers performance through equation of a regression line $\hat{Y} = -57,157 + 0,758 X_1 + 0,612 X_2 + 0,353 X_3$ and effective contribution is 76,7 %.based on the result of the research, it can be concluded that there a correlation of work discipline, work motivation, and teachers' pedagogic competency to work performance at SLBB N PTN Jimbaran.

Key words:work discipline, work motivation,teachers' pedagogic competency, teachers' work performance

PENDAHULUAN

Pendidikan dan pengajaran di sekolah merupakan suatu proses kegiatan yang semakin kompleks. Hal ini disebabkan karena adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pendidikan itu perlu diselenggarakan secara optimal untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi. Peningkatan kualitas lulusan merupakan misi pokok pendidikan. Sementara itu, lulusan sekolah diharapkan menjadi sumber daya saing manusia yang produktif. Menurut Hasibuan (1990), pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kinerja

teknis, teoritis, konseptual dan moral sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pada hakikatnya pendidikan merupakan usaha untuk menyiapkan peserta didik dalam menghadapi lingkaran hidup yang selalu mengalami perubahan. Untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia yang produktif diperlukan usaha yang efektif dan efisien. Salah satu caranya adalah melalui pendidikan.

Dunia pendidikan adalah dunia yang terus mengalami perkembangan. Seiring dengan makin bertambahnya jumlah penduduk, makin bertambah

pula jumlah anak-anak yang membutuhkan pendidikan. Sejumlah anak lahir dengan kebutuhan yang berbeda dibanding anak-anak normal pada umumnya. Kondisi mereka mungkin mempunyai gangguan fisik atau keterlambatan perkembangan, ketidakmampuan untuk belajar, gangguan mental atau bahkan anak dengan tingkat intelegensia yang sangat tinggi

Anak berkebutuhan khusus merupakan anak dengan karakteristik khusus yang berbeda dengan anak pada umumnya tanpa selalu menunjukkan pada ketidakmampuan mental, emosi atau fisik. Anak Berkebutuhan Khusus antara lain tunarungu, tunagrahita, tuna daksa, tunanetra, tunalaras, kesulitan belajar, gangguan prilaku, anak berbakat, anak dengan gangguan kesehatan. istilah lain bagi anak berkebutuhan khusus adalah anak luar biasa dan anak cacat karakteristik dan hambatan yang dimiliki, ABK memerlukan bentuk pelayanan pendidikan khusus yang disesuaikan dengan kemampuan dan potensi mereka, contohnya bagi tunanetra mereka memerlukan modifikasi teks bacaan menjadi tulisan Braille dan tunarungu berkomunikasi menggunakan bahasa isyarat.

Menurut pasal 15 UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas, bahwa jenis pendidikan bagi Anak berkebutuhan khusus adalah Pendidikan Khusus. Pasal 32 (1) UU No. 20 tahun 2003 memberikan batasan bahwa Pendidikan khusus merupakan pendidikan bagi peserta didik yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan fisik, emosional, mental, sosial, dan/atau memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa. Teknis layanan pendidikan jenis Pendidikan Khusus untuk peserta didik yang berkelainan atau peserta didik yang memiliki kecerdasan luar

biasa dapat diselenggarakan secara inklusif atau berupa satuan pendidikan khusus pada tingkat pendidikan dasar dan menengah. Jadi Pendidikan Khusus hanya ada pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. Untuk jenjang pendidikan tinggi secara khusus belum tersedia.

PP No. 17 Tahun 2010 Pasal 129 ayat (3) menetapkan bahwa Peserta didik berkelainan terdiri atas peserta didik yang: a. tunanetra; b. tunarungu; c. tunawicara; d. tunagrahita; e. tunadaksa; f. tunalaras; g. berkesulitan belajar; h. lamban belajar; i. autis; j. memiliki gangguan motorik; k. menjadi korban penyalahgunaan narkotika, obat terlarang, dan zat adiktif lain; dan l. memiliki kelainan lain.

Menurut pasal 130 (1) PP No. 17 Tahun 2010 Pendidikan khusus bagi peserta didik berkelainan dapat diselenggarakan pada semua jalur dan jenis pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah. (2) Penyelenggaraan pendidikan khusus dapat dilakukan melalui satuan pendidikan khusus, satuan pendidikan umum, satuan pendidikan kejuruan, dan/atau satuan pendidikan keagamaan. Pasal 133 ayat (4) menetapkan bahwa Penyelenggaraan satuan pendidikan khusus dapat dilaksanakan secara terintegrasi antar jenjang pendidikan dan/atau antar jenis kelainan.

Penyelenggaraan pendidikan khusus saat ini masih banyak yang menggunakan Integrasi antar jenjang (satu atap) bahkan digabung juga dengan integrasi antar jenis. Pola ini hanya didasarkan pada efisiensi ekonomi padahal sebenarnya sangat merugikan anak karena dalam prakteknya seorang guru yang mengajar di SDLB juga mengajar di SMPLB dan SMALB. Jadi perlakuan yang diberikan kadang sama antara kepada siswa SDLB, SMPLB dan SMALB. Secara

kualitas materi pelajaran juga kurang berkualitas apalagi secara psikologis karena tidak menghargai perbedaan karakteristik rentang usia. Adapun bentuk satuan pendidikan / lembaga sesuai dengan kekhususannya di Indonesia dikenal SLB bagian A untuk tunanetra, SLB bagian B untuk tunarungu, SLB bagian C untuk tunagrahita, SLB bagian D untuk tunadaksa, SLB bagian E untuk tunalaras dan SLB bagian G untuk cacat ganda.

Setiap anak diberi kelebihan dan kekurangan begitu juga dengan anak ABK, jadikan kekurangannya itu sebagai suatu kelebihan buat anak ABK, tentang bagaimana cara penanganan anak berkebutuhan khusus yaitu dengan terus mencoba apa yang belum pernah dia dapatkan, dan kita harus mengeksplor apa yang dia miliki, karena jujur, dalam bidang akademik anak-anak ABK tidak terlalu membutuhkannya, yang mereka butuhkan adalah suatu sistem pengajaran yang dalam mengelola pembelajaran dia untuk bisa mandiri, atau dalam bahasa pengajarannya yaitu program bina diri, kognitif, adaptasi perilaku, motorik kasar dan motorik halus, karena itulah yang saya dapatkan di sekolah tempat saya mengajar dan kebetulan saya adalah seorang guru untuk anak ABK, anak ABK harus mendapatkan sistem pengajaran yang tepat agar anak bisa cepat tereksplor apa yang dia miliki, penanganan anak ABK satu dengan yang lainnya sangat berbeda, anak ABK harus memiliki sosok yang dia segani, 'takuti' agar perkembangan anak bisa terus berkembang.

Setiap anak diberi kelebihan dan kekurangan begitu juga dengan anak ABK, jadikan kekurangannya itu sebagai suatu kelebihan buat anak ABK, tentang bagaimana cara penanganan anak berkebutuhan khusus yaitu dengan terus mencoba apa yang belum pernah

dia dapatkan, dan kita harus mengeksplor apa yang dia miliki, karena jujur, dalam bidang akademik anak-anak ABK tidak terlalu membutuhkannya, yang mereka butuhkan adalah suatu sistem pengajaran yang dalam mengelola pembelajaran dia untuk bisa mandiri, atau dalam bahasa pengajarannya yaitu program bina diri, kognitif, adaptasi perilaku, motorik kasar dan motorik halus, karena itulah yang saya dapatkan di sekolah tempat saya mengajar dan kebetulan saya adalah seorang guru untuk anak ABK, anak ABK harus mendapatkan sistem pengajaran yang tepat agar anak bisa cepat tereksplor apa yang dia miliki, penanganan anak ABK satu dengan yang lainnya sangat berbeda, anak ABK harus memiliki sosok yang dia segani, 'takuti' agar perkembangan anak bisa terus berkembang.

Menjadi pengajar atau guru Anak berkebutuhan khusus (ABK), harus melewati beberapa pembekalan pendidikan yang khusus. Pelatihan khusus yang diperuntukkan untuk mereka yang ingin berkarir di bidang pendidikan ini. Namun bukan hanya pelatihan atau pendidikan secara formal saja yang diperlukan, tapi lebih lagi diperlukan karakter khusus untuk bisa menjadi guru ABK. Seseorang yang memiliki karakter dengan tingkat kesabaran yang tinggi, tulus mengasahi anak-anak didik yang berkebutuhan khusus sesulit apapun kondisinya, akan cocok untuk menjadi seorang guru ABK.

Guru yang profesional adalah guru yang mampu menunjukkan disiplin kerja yang tinggi dalam tugasnya dan dapat berintegrasi dengan masyarakat sekolah dan peserta didik, sesama guru, serta anggota masyarakat di luar sekolah (Amidjaya, 1999).

Disamping disiplin kerja, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja guru dalam mengelola pembelajaran. Menurut Indrakusumah (1985) motivasi

kerja (work motivation) adalah sikap atau perasaan-perasaan yang timbul pada diri seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka memenuhi kebutuhannya yang dapat menyebabkan naik dan turunnya semangat dan kegairahan kerja. Adapun motivasi kerja meliputi : prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, sikap atau perasaan-perasaan terhadap pekerjaan.

Pelaksanaan pembelajaran di kelas untuk ABK tidaklah sama dengan sekolah di reguler. Di sekolah umum mampu menerapkan disiplin kehadiran bagi peserta didik. Berbeda dengan Sekolah Luar Biasa, peserta didik yang diharapkan hadir sesuai jadwal yang telah ditetapkan tidak sepenuhnya mampu dilaksanakan karena mereka sulit untuk beradaptasi dengan lingkungan di luar rumah sehingga ABK cenderung merasa malu dan minder datang ke sekolah. Mereka lebih suka bermain di rumah. Bersedia untuk datang ke sekolah sudah kita harus syukuri dan perlu dirayu terlebih dahulu. Keterlabatan ABK datang kesekolah sering di salah gunakan atau diikuti oleh para guru sehingga menimbulkan sikap ketidak disiplin guru.

Kenyataan lain yang mungkin sedang dihadapi dari guru-guru di SLB adalah kurangnya pembinaan dan pengembangan bakat seperti tidak bagus atau kurang fasih dalam menggunakan bahasa isyarat untuk dapat berkomunikasi dengan siswa yang Tunarungu sehingga kurangnya motivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam mengelola pembelajaran sehari-hari di kelas.

Berdasarkan kesenjangan itu maka saya ingin meneliti bagaimana kinerja guru dalam mengelola pembelajaran bagi ABK di kelas khusus di SLB B N PTN Jimbaran. Guru sebagai salah satu faktor penentu dalam pencapaian tujuan pendidikan serta

meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Guru juga bertindak sebagai fasilitator yang menyebabkan terciptanya kondisi kondusif bagi peserta didik dan disamping itu mempunyai tugas utama sebagai pengajar. Artinya guru dapat melaksanakan tugas mengajar sebagaimana yang diharapkan, akan berpengaruh pada peningkatan hasil belajar siswa. Kenyataannya masih ada sebagian masyarakat meragukan kinerja guru dalam mengelola pembelajaran pada Anak berkebutuhan khusus. Keraguan terhadap guru dalam mengelola pembelajaran Anak berkebutuhan khusus tersebut dipandang wajar karena hal itu merupakan suatu bentuk control untuk mengoreksi secara terus menerus, sehingga lama kelamaan tugas guru mengajar Anak berkebutuhan khusus dapat dilaksanakan dengan lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian korelasional. Penelitian ini mengungkapkan korelasi dua variabel, yakni faktor disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi pedagogik sebagai variabel bebas (x), dan kerja guru ditempatkan sebagai variabel terikat (y).

Mengingat variabel-variabel tersebut telah ada dan telah terjadi sebelumnya tanpa memerlukan perlakuan dari penelitian, maka penelitian ini bersifat "ex post facto". Sudjana (1989:71) mengemukakan "ex post facto" Artinya sesudah fakta, "ex post facto" sebagai metode penelitian menunjuk kepada perlakuan atau manipulasi variabel bebas (x) telah terjadi sebelumnya, sehingga peneliti tidak perlu memberikan perlakuan lagi, tinggal melihat efeknya pada variabel terikat (y).

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa desain atau

rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian korelasional dengan pendekatan "ex post facto". Oleh sebab itu semua variabel bebas (x) tidak diberikan perlakuan tetapi diukur bersama-sama dengan variabel terikat (y).

Populasi penelitian ini adalah semua guru Di SLB B N PTN Jimbarandengan jumlah 38 orang.. Penelitian ini menggunakan rancangan *ex-post facto*. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan lembar observasi. Data dianalisis dengan regresi, korelasi dan analisis korelasi.

Data dikumpulkan dengan metode observasi, dokumentasi dan kuesioner meliputi : Disiplin kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2), Kompetensi pedagogik guru (X_3), dan variabel terikatnya adalah Kinerja guru (Y).

untuk memenuhi kualitas isinya, terlebih dahulu dilakukan *expert judgment* oleh dua pakar guna mendapatkan kualitas tes yang baik. setelah itu dilakukan uji coba instrument untuk mengetahui kesahihan (validitas dan keterandalan (reliabilitas) dengan bantuan program Microsoft Excel.

Dari hasil uji validitas isi kuesioner Disiplin kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2), Kompetensi pedagogik guru (X_3), dan variabel terikatnya adalah Kinerja guru (Y) diperoleh semua butir relevan dengan nilai *content validity* sebesar 0,900 sampai 1,000. Berdasarkan hasil analisis uji coba kuesioner Disiplin kerja dari 34 butir kuesioner, 32 butir kuesioner yang memenuhi syarat (valid) dengan reliabilitas 0,929 dengan keterandalan yang sangat tinggi. Untuk kuesioner motivasi kerja dari 36 butir kuesioner, 33 butir kuesioner yang memenuhi syarat (valid) dengan reliabilitas 0,916 dengan keterandalan yang sangat tinggi. Untuk kuesioner

kompetensi pedagogik dari 30 butir kuesioner, 30 butir kuesioner yang memenuhi syarat (valid) dengan reliabilitas 0,920 dengan keterandalan yang sangat tinggi.

Data penelitian ini dianalisis secara bertahap, meliputi : deskripsi data, uji prasyarat, dan uji hipotesis. Uji prasyarat yang dilakukan adalah uji normalitas sebaran data, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas. pengujian prasyarat analisis seluruhnya menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for Windows.

Hipotesis dalam penelitian ini, yaitu : 1) terdapat korelasi signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru Di SLB B N PTN Jimbaran, 2) terdapat korelasi signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru Di SLB B N PTN Jimbaran, 3) terdapat korelasi signifikan antara kompetensi pedagogik guru dengan kinerja guru Di SLB B N PTN Jimbaran, dan 4) terdapat korelasi signifikan secara bersama-sama antara disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru Di SLB B N PTN Jimbaran.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya korelasi disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru Di SLB B N PTN Jimbaran secara terpisah maupun simultan.

Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan teknik analisis regresi. Untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga digunakan teknik analisis regresi sederhana, sedangkan untuk keempat digunakan teknik analisis regresi ganda dan korelasi parsial. Untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan korelasi *product moment*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji normalitas data, diperoleh hasil bahwa semua data yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru berdistribusi normal dengan harga rentangan 0,065 – 0,154 atau $p > 0,05$. Sedangkan untuk pengujian linieritas menggunakan bantuan SPSS 16.0 dengan $p > 0,05$ berarti semua variable mempunyai hubungan linier. Dari uji multikolinieritas diperoleh data koefisien korelasi dari 0,338 sampai 0,501, semuanya dibawah 0,800 berarti tidak terjadi multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas diperoleh hubungan Y atas X_1 , X_2 , X_3 tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan dari uji autokorelasi

diperoleh koefisien *Durbin-Watson* besarnya 1,430 mendekati 2 artinya tidak terjadi autokorelasi.

Mengacu pada uji prasyarat, yakni uji normalitas sebaran data, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas, dapat disimpulkan bahwa data dari semua data memenuhi syarat yaitu data normal, semua data mempunyai hubungan linier, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terjadi autokorelas. Dengan demikian uji hipotesis dengan analisis regresi dapat dilakukan.

rekapitulasi hasil penelitian tentang rangkuman statistik deskriptif variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi pedagogik, dan kinerja guru dapat dilihat seperti Tabel 1.

Tabel 4.1 Rangkuman Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi Pedagogik, dan Kinerja Guru

Variabel Statistik	X_1	X_2	X_3	Y
Rerata (mean)	136,868	143,316	127,237	179,158
Median	137,500	145,000	129,000	183,000
Modus	146,000	157,000	119,000	172,000
Std. Deviasi	9,976	12,234	12,391	17,404
Varians	99,523	149,681	153,537	302,893
Range	39,000	40,000	43,000	63,000
Skor maksimum	154,000	160,000	143,000	205,000
Skor minimum	115,000	120,000	100,000	142,000
Jumlah	5201,000	5446,000	4835,000	6808,000

berdasarkan tabel 1. rata-rata skor disiplin kerja di SLB B N PTN Jimbaran diperoleh sebesar 136,868 dengan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 9,976. Hasil ini menunjukkan bahwa kecenderungan disiplin kerja di SLB B N PTN Jimbaran dapat dikatakan sangat tinggi. Rata-rata

skor motivasi kerja di SLB B N PTN Jimbaran diperoleh sebesar 143,316 dan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 12,234. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kecenderungan motivasi kerja di SLB B N PTN Jimbaran dalam katagori sangat tinggi. Dari tabel 1 diatas juga diperoleh rata-rata skor

kompetensi pedagogik di SLB B N PTN Jimbaran diperoleh sebesar 127,237 dan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 12,391. Dengan demikian, berdasarkan pada skor rata-rata hitung yang diperoleh, dapat dikatakan bahwa kecenderungan kompetensi pedagogik di SLB B N PTN Jimbaran dapat

dikatakan sangat tinggi. Untuk data kinerja guru diperoleh rata – rata sebesar 179,158 dan standar deviasi sebesar 17,404. Hasil ini menunjukkan bahwa kecenderungan kinerja guru di SLB B N PTN Jimbaran dapat dikatakan tinggi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi dan korelasi menggunakan bantuan program SPSS versi 16.00 diperoleh hasil seperti tabel 2, sebagai berikut.

Variabel	Persamaan Garis Regresi	r _{hitung}	r _{tabel}	r _{Parsial}	t _{tabel}	R _y	R _y ²	SE (%)	Ket
X ₁ - Y	$\hat{Y} = 14,582 + 1,202 X_1$	0,689	0,227	0,631	1,70	0,689	0,475	30,0	Signifikan
X ₂ - Y	$\hat{Y} = 30,799 + 1,035 X_2$	0,728	0,227	0,595	1,70	0,728	0,530	31,3	Signifikan
X ₃ - Y	$\hat{Y} = 69,487 + 0,862 X_3$	0,614	0,227	0,405	1,70	0,614	0,377	15,4	Signifikan
X _{1,2,3} - Y	$\hat{Y} = -57,157 + 0,758 X_1 + 0,612 X_2 + 0,353 X_3$	0,876	0,227	-	-	0,876	0,767	-	Signifikan
Keterangan	Signifikan dan linier	Signifikan					-	-	

Temuan pertama dari tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SLB B N PTN Jimbaran melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 14,582 + 1,202 X_1$ dengan kontribusi sebesar 47,5 % dan sumbangan efektif sebesar 30,0 %. Dengan kata lain bahwa makin baik disiplin kerja makin baik pula kinerja guru. Variabel disiplin kerja memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 30 % terhadap kinerja guru di SLB B N PTN Jimbaran, sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain.

Untuk dapat melaksanakan proses belajar mengajar yang baik dan berkualitas, diperlukan kinerja guru dalam mengelola pembelajaran. Kinerja guru yang dimaksud adalah kinerja profesional, yaitu kinerja yang sesuai dengan urutan kegiatan yang meliputi: kinerja merencanakan pembelajaran, mengelola kegiatan belajar mengajar

dan menilai kegiatan belajar mengajar. Kinerja guru merupakan prestasi kerja (*performance*) yang diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja guru adalah "seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu di memberikan pelajaran kepada siswanya".

Kinerja guru merupakan prestasi kerja (*performance*) yang diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja guru adalah "seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu di memberikan pelajaran kepada siswanya. Kinerja guru dapat dilihat saat melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk bagaimana dia mempersiapkannya. Kinerja guru

dinilai melalui instrumen penilaian kinerja guru sekolah dasar yang diterbitkan oleh Departemen Pendidikan Nasional.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kinerja guru. Kinerja guru juga sangat ditentukan oleh disiplin kerja guru. Guru yang profesional adalah guru yang mampu menunjukkan disiplin kerja yang tinggi dalam tugasnya dan dapat berintegrasi dengan masyarakat sekolah dan peserta didik, sesama guru serta anggota masyarakat di luar sekolah (Amidjaya, 1999). Disiplin kerja adalah ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap perbuatan, ketaatan terhadap waktu, terhadap tata tertib sekolah, dan perintah atasan.

Menurut Dantes (1996:9), disiplin merupakan ketaatan seseorang untuk melakukan sesuatu tugas, pekerjaan, misi sesuai dengan aturan untuk mencapai tujuan tertentu. Lebih lanjut dikatakan kedisiplinan merupakan situasi dan kondisi psikologi seseorang untuk berbuat disiplin. Banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan seseorang yaitu, (a) faktor internal, seperti kepribadian, idealisme, dedikasi, loyalitas, nilai yang dianut, kompetensi maupun bakat; (b) faktor eksternal, seperti iklim kerja, pola kepemimpinan, kohesivitas (kohesif) kelompok kerja, sistem reward dan punishment (material/spiritual), iklim/pandangan masyarakat terhadap pekerjaan/ tugas yang diemban, dan budaya masyarakat.

Menurut Rivai Veithzal (2009:824) menuliskan disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial berlaku. Pidanta (1995 : 64) memberikan batasan disiplin kerja

sebagai tata kerja seseorang yang sesuai dengan aturan dan norma yang telah disepakati bersama sebelumnya. Kinerja guru berkaitan dengan disiplin kerja. Semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja guru semakin tinggi dan sebaliknya diperkirakan ada korelasi yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru.

Temuan kedua menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja guru guru SLB B N PTN Jimbaran melalui persamaan

garis regresi: $\hat{Y} = 30,799 + 1,035 X_2$ dengan kontribusi sebesar 53,0 % dan sumbangan efektif sebesar 31,3 %. Ini berarti bahwa makin tinggi skor pencapaian motivasi kerja makin tinggi kinerja guru guru. Variabel motivasi kerja memberikan sumbangan efektif (SE) sebesar 31,3 % terhadap kinerja guru di SLB B N PTN Jimbaran, sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain.

Motivasi kerja adalah kebutuhan setiap individu baik menyangkut keamanan dirinya, sosial lingkungannya dan aktualisasi dirinya. Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak. Pengertian tersebut memberikan asumsi bahwa perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan atau gerak, sehingga perilaku pada dasarnya berorientasi tujuan yang hendak dicapai. Motivasi menurut Carole dan Tavis Carol (2007:144) yang diterjemahkan oleh Marsalin Padang diartikan sebagai suatu proses dalam diri manusia yang menyebabkan mereka bergerak menuju tujuan yang dimiliki atau bergerak menjauh dari situasi yang tidak menyenangkan.

Hamzah B. Uno (2011 : 69) menyatakan bahwa motivasi seseorang tercermin dari: 1) kinerjanya yang tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan

kinerja melalui kelompok; 2) kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit; dan 3) adanya umpan balik yang kongkrit tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien. Ia juga menuliskan bahwa motivasi dapat tampak melalui: 1) tanggung jawab dalam bekerja; 2) prestasi yang dicapainya; 3) pengembangan diri; dan 4) kemandirian dalam bertindak (Hamzah B Uno, 2011 : 72).

Kinerja guru yang baik bermula dari adanya motivasi kerja yang tinggi disertai dengan kemampuan. Jika suatu pekerjaan disenangi dan timbul rasa aman, maka motivasi untuk berprestasi terhadap pekerjaan akan lebih baik. Pekerjaan yang diambil secara terpaksa akan menimbulkan rasa bosan, benci dan rasa tidak aman, maka akan berpengaruh pada motivasi dan kinerja seseorang. Dorongan kuat dan mengarah pada pencapaian tujuan disertai dengan kemampuan akan menumbuhkan komitmen dengan profesi, adanya faktor pendorong ini akan meningkatkan kualitas kerja dari guru dan diharapkan adanya peningkatan kinerja.

Temuan ketiga menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru guru SLB B N PTN Jimbaran melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 69,487 + 0,862 X_3$ dengan kontribusi sebesar 37,7 % dan sumbangan efektif sebesar 15,4 %. Dengan kata lain bahwa makin tinggi skor pencapaian kompetensi pedagogik makin baik kinerja guru. Variabel kompetensi pedagogik memberikan sumbangan efektif (SE) = 15,4 % terhadap kinerja guru di SLB B N PTN Jimbaran, sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain.

Menurut Mulyasa (2007 : 75) mengemukakan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal diantaranya : (1) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, (2) Pemahaman terhadap peserta didik, (3) Pengembangan kurikulum/silabus, (4) Perancangan pembelajaran, (5) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, (6) Pemanfaatan teknologi pembelajaran, (7) Evaluasi hasil belajar (EHB), (8) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelolaan yang mendidik dan dialogis. Dengan memiliki kompetensi pedagogik yang baik, maka kinerja guru juga akan meningkat.

Temuan keempat menunjukkan bahwa terdapat korelasi secara bersama-sama antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru guru SLB B N PTN Jimbaran melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = -57,157 + 0,758 X_1 + 0,612 X_2 + 0,353 X_3$ dengan kontribusi sebesar 76,7 % dalam artian sekitar 76,7 % variasi dalam variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi pedagogik sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Bila disiplin kerja dilakukan dengan pola yang tepat, motivasi kerja yang kondusif dan kompetensi pedagogik lebih baik, maka diduga kinerja guru guru SLB B N PTN Jimbaran juga meningkat. Dengan demikian dapat diduga ada korelasi secara bersama-sama antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru guru

SLB B N PTN Jimbaran. Sehingga dapat dikatakan. bahwa ketiga faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berangkat dan

PENUTUP

Berdasarkan analisis dan pembahasan seperti yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

Pertama, terdapat korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 14,582 + 1,202 X_1$ dengan kontribusi sebesar 47,5 % dan sumbangan efektif sebesar 30,0 %.

Kedua, terdapat korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui persamaan garis regresi: $\hat{Y} = 30,799 + 1,035 X_2$ dengan kontribusi sebesar 53,0 % dan sumbangan efektif sebesar 31,3 %.

Ketiga, terdapat korelasi antara kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 69,487 + 0,862 X_3$ dengan kontribusi sebesar 37,7 % dan sumbangan efektif sebesar 15,4 %.

Keempat, terdapat korelasi secara bersama-sama antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = -57,157 + 0,758 X_1 + 0,612 X_2 + 0,353 X_3$ dengan kontribusi sebesar 76,7 %.

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disarankan beberapa hal yaitu sebagai berikut.

Bagi Guru SLB B N PTN Jimbaran adalah berusaha secara maksimal meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

pemikiran tersebut, dapat disimpulkan bahwa makin baik disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi pedagogik maka makin baik pula kinerja guru di SLB B N PTN Jimbaran.

Bagi Kepala SLB B N PTN Jimbaran adalah: berusaha secara maksimal meningkatkan disiplin kerja guru, motivasi kerja, dan kompetensi pedagogik guru, memiliki komitmen yang tinggi untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, dan bersedia menerima kritik.

Bagi Komite Sekolah adalah sering melakukan monitoring terhadap kinerja kepala sekolah, ikut membantu sekolah dalam penyusunan RKAS, ikut serta dalam penyediaan sarana dan prasarana sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi pedagogik guru.

Bagi kepada praktisi dan akademisi adalah perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang berbagai faktor yang diduga berkorelasi terhadap kinerja guru di SLB B N PTN Jimbaran. Dengan dilibatkannya variabel-variabel lain tersebut akan menambah referensi dan dapat dimanfaatkan sebagai pijakan untuk melakukan perbaikan-perbaikan guna meningkatkan kinerja guru di SLB B N PTN Jimbaran.

DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan, M. SP., 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Amidjaya, D.T. 1982. *Pembaharuan Sistem Pendidikan, Tenaga Kependidikan dan Pedoman Pelaksanaannya*, Jakarta Buku II, Depdikbud RI.
- Keller, J.M., Kelly, E. F., dan Dodge, B.J., 1978. *A Practitioner's Guide to Concept and Measures of*

*Motivation Syracuse, New York,
ERIK Clearinghouse on
Information Resources, Syracuse
University.*

Naskawati, Anggraini, 2001. *Korelasi
yang signifikan Status
Kepegawaian Guru,
Kompetensi Mengajar dan Disiplin
Kerja Guru Dengan Prestasi*

*Belajar Siswa Sekolah Lanjutan
Tingkat Pertama Negeri Di Kota
Mataram Nusa Tenggara
Barat. Tesis. Tidak diterbitkan
PPS. Universitas Negeri Malang.*

Usman, Uzer, 1992. *Menjadi Guru
Profesional*, Bandung : Penerbit
PT. Remaja Rosda Karya