



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI
PEDAGOGIK GURU UNTUK PENINGKATAN KINERJA GURU
SEKOLAH DASAR NEGERI GUGUS III BALIKPAPAN SELATAN
KALIMANTAN TIMUR**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Pendidikan Dasar**

Disusun Oleh :

NURUL KAMALIAH UMASANGAJI

NIM. 500786022

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRAK**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DAN
KOMPETENSIPEDAGOGIK GURU DALAM PENINGKATAN
KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI GUGUS III
BALIKPAPAN SELATAN KALIMANTAN TIMUR**

Nurul Kamaliah Umasangaji
nurul.k.umasangaji@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja, kompetensi pedagogik Guru dalam peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Gugus III Balikpapan Selatan. Dapat diartikan bahwa disiplin guru dan kompetensi guru mempengaruhi baik langsung maupun tak langsung terhadap proses kegiatan belajar mengajar. Untuk mengetahui seberapa jauh hubungan secara signifikan maka penulis mengidentifikasi hal – hal yang menjadi dasar untuk meningkatkan kinerja guru tersebut. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan rancangan korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan Disiplin Kerja dan Kompetensi Pedagogik Guru menghasilkan Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi terhadap disiplin guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Guru dituntut meningkatkan disiplin dan kompetensi guru karena pendidikan sangat berkembang pesat, guru harusnya tidak ketinggalan pengetahuan dari peserta didik maka perlunya peningkatan ke arah ini sangat diperhatikan. Dari hasil pada penelitian ini terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja dan kompetensi pedagogik guru secara bersama- sama dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri gugus III Balikpapan Selatan sebesar 37,2% dengan demikian dinyatakan dalam penelitian ini hubungan antara disiplin kerja dan kompetensi pedagogik guru secara bersama – sama berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Disiplin Guru, Kompetensi Pedagogik Guru, Kinerja Guru



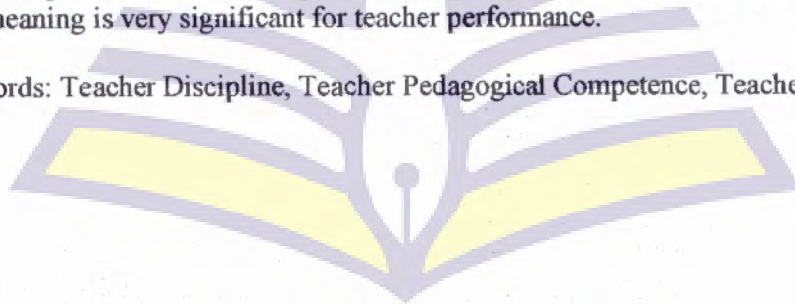
ABSTRACT**THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' DISCIPLINE
AND THEIR PEDAGOGICAL COMPETENCY IN TEACHERS'
PERFORMANCE OF PUBLIC ELEMENTARY SCHOOL (GROUP III)
BALIKPAPAN SELATAN KALIMANTAN TIMUR**

Nurul Kamaliah Umasangaji
nurul.k.umasangaji@gmail.com

Graduate program
Terbuka University

The purpose of this study is to study the relationship between work discipline, pedagogical competence, Teachers in improving teacher performance, South Balikpapan Group III South Balikpapan. Can be interpreted as teacher discipline and teacher competence directly or indirectly influences the process of teaching and learning activities. To find out more about the relationship between consent makers things that are the basis for improving the teacher's performance. This type of research used in this research is a quantitative descriptive study using a correlational design that aims to study the relationship of Work Discipline and Teacher Pedagogical Competence to produce Teacher Performance. The results showed the significance of teacher discipline and teacher competence on teacher performance. Teachers are required to improve the discipline and competence of teachers to develop education, teachers should not miss the knowledge of the student participants so the need to improve direction. From the results of this study there is a very significant positive relationship between work discipline and pedagogical competence of teachers together with the performance teacher of the Elementary School Group III South Balikpapan by 37.2% thus stated in this study the relationship between work competence and pedagogical competence of teachers together - the meaning is very significant for teacher performance.

Keywords: Teacher Discipline, Teacher Pedagogical Competence, Teacher Performance



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGAM PASCA SARJANA
MAGISTER PENDIKAN DASAR**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul

**Hubungan Disiplin Kerja Guru dan Kompetensi Pedagogik Guru
Untuk Meningkatkan Kinerja Guru SD Negeri Gugus III
Balikpapan Selatan Kalimantan Timur**

adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan
adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia
menerima sanksi akademik.

Jakarta, April 2019
Yang Menyatakan

**NURUL KAMALIAH UMASANGAJI
NIM: 500786022**

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM :

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI
PEDAGOGIK GURU UNTUK PENINGKATAN KINERJA GURU
SEKOLAH DASAR NEGERI GUGUS III BALIKPAPAN SELATAN
KALIMANTAN TIMUR**

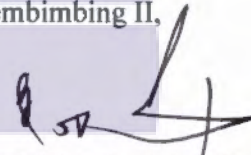
Penyusun TAPM :

Nama : NURUL KAMALIAH UMASANGAJI
NIM : 500786022
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
Hari /Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Ratna Sari Dewi, M.Pd
NIP.19720501 199903 2013

Dr. Mukti Amini, M.Pd
NIP. 196108121984032002

Penguji Ahli



Prof. H. Yaya S. Kusumah, M. Sc., Ph. D.
NIP. 19590922 198303 1003

Mengetahui,

Ketua
Pasca Sarjana Pendidikan Guru

Dekan FKIP




Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A.
NIP.19600821 198601 2001

Prof. Drs. Udian Kusmawan, MA, Ph D.
NIP.19690405 199403 1002

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya selaku Pembimbing Tesis (TAPM) dari Mahasiswa,

Nama : NURUL KAMALIAH UMASANGAJI

NIM : 500786022

Program Studi : Magister Pendidikan Dasar

Judul TAPM : **HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU UNTUK PENINGKATAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI GUGUS III BALIKPAPAN SELATAN KALIMANTAN TIMUR**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Pendidikan Dasar Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/ Tanggal :

Waktu :

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Dra. Eko Kuswanti, M.Pd.

Tandatangan

Penguji Ahli

Prof. H. Yaya S. Kusumah, M. Sc., Ph. D.

Pembimbing I

Nama: Dr. Ratna Sari Dewi, M.Pd

Pembimbing II

Nama: Dr. Mukti Amini, M.Pd

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

LEMBAR LAYAK UJI

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya selaku Pembimbing Tesis (TAPM) dari Mahasiswa,

Nama/NIM : NURUL KAMALIAH UMASANGAJI/500786022

Judul Tesis (TAPM) : HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA

DAN KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DALAM
PENINGKATAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI
GUGUS III BALIKPAPAN SELATAN KALIMANTAN TIMUR

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa Tesis (TAPM) dari mahasiswa yang bersangkutan sudah/baru* selesai sekitar 82 % sehingga dinyatakan sudah layak uji/belum layak uji* dalam Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

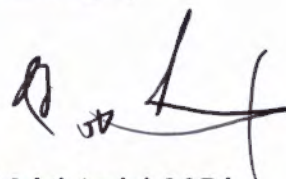
Jakarta, April 2019

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Ratna Sari Dewi, M.Pd
NIP. 19720501 199903 2013



Dr. Mukti Amini, M.Pd
NIP. 196108121984032002

Riwayat Hidup

Nama : Nurul Kamaliah Umasangaji
NIM : 500786022
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
Tempat / Tanggal Lahir : Ternate, 16 September 1979

Riwayat Pendidikan :

Lulus SD di SDN Dufa- Dufa 1 Ternate Maluku Utara Pada tahun 1991
Lulus SMP di SMP N 2 Ternate Maluku Utara Pada tahun 1994
Lulus SMA IPS di SMA N 1 Jakarta Pada tahun 1997
Lulus S1 Pendidikan Biologi di Universitas Tridarma Balikpapan pada tahun 2005
Lulus S1 Pendidikan Teknik Informatika di Universitas Negeri Makassar pada tahun 2014
Lulus S1 PGSD di Universitas Terbuka pada tahun 2016

Riwayat Pekerjaan :

Tahun 2001 s/d 2006 sebagai Guru Komputer di SDN 013 Balikpapan Tengah
Tahun 2006 s/d 2016 sebagai Guru Kelas di SDN 009 Balikpapan Selatan
Tahun 2016 s/d sekarang sebagai Guru Kelas di SDN 015 Balikpapan Selatan
Tahun 2018 Menulis Buku Kumpulasn Cerpen Anak “ Detektor Ajaib”
Tahun Januari 2019 Sebagai Guru Literasi Pembuatan Buku Muatan Lokal Bidang Studi PKLH Kota Balikpapan

Jakarta, 14 April 2019

Nurul Kamaliah Umasangaji
NIM. 500786022

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya serta Sholawat dan Salam Kepada Nabi Mubammad SAW pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan TAPM yang berjudul “Hubungan disiplin kerja dan kompetensi pegagogik guru untuk meningkatkan kinerja guru SD Negeri Gugus III Balikpapan Selatan Kalimantan Timur”. Penyusunan Tugas Akhir Program Magister ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada program Studi Magister Pendidikan Dasar Pascasarjana Universitas Terbuka.

Penulis menyadari bahwa TAPM ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis berterima kasih kepada semua pihak yang memberikan kontribusi dalam penyelesaian tesis ini. Secara khusus mengucapkan terima kasih kepada Dr. Mukti Amini, M.Pd dan Dr. Ratna Sari Dewi, M.Pd sebagai pembimbing tesis yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan tesis ini dari awal hingga tesis ini dapat diselesaikan, Prof. H. Yaya S. Kusumah, M. Sc., Ph. D. sebagai Penguji Ahli.

Penulis berterima kasih kepada

1. Rektor Universitas Terbuka, Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus, Ph.D.,
2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), Prof. Drs. Udan Kusmawan, M.A.,Ph. D.
3. Ketua Pusat Pengolahan & Penyelenggaraan Program Pasca Sarjana (P4S), Dr. Siti Julaha, M. A.
4. KA UPBJJ Jakarta, Dra. Eko Kuswanti. M.Pd.
5. Pembimbing 1, Dr. Ratna Sari Dewi, M. Pd.
6. Pembimbing 2, Dr. Mukti Amini, M. Pd.
7. Ketua Program Studi Pascasarjana Universitas Terbuka, Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.Si.
8. Keluarga tercinta: Ibunda Nurmina Dano Ali, Ayahanda Alm.Drs.Kamal Bakry Umasangaji, Suami Heri Sugiarto, S.Sos serta anak-anak hebatku Tharia Nurizky Putri, Thoriq Maulvi Dinedja, Thalika Khaira Atifapuspa serta semua pihak yang telah membantu, memotivasi dan mendukung seluruh proses ini dapat terselesaikan dengan baik.

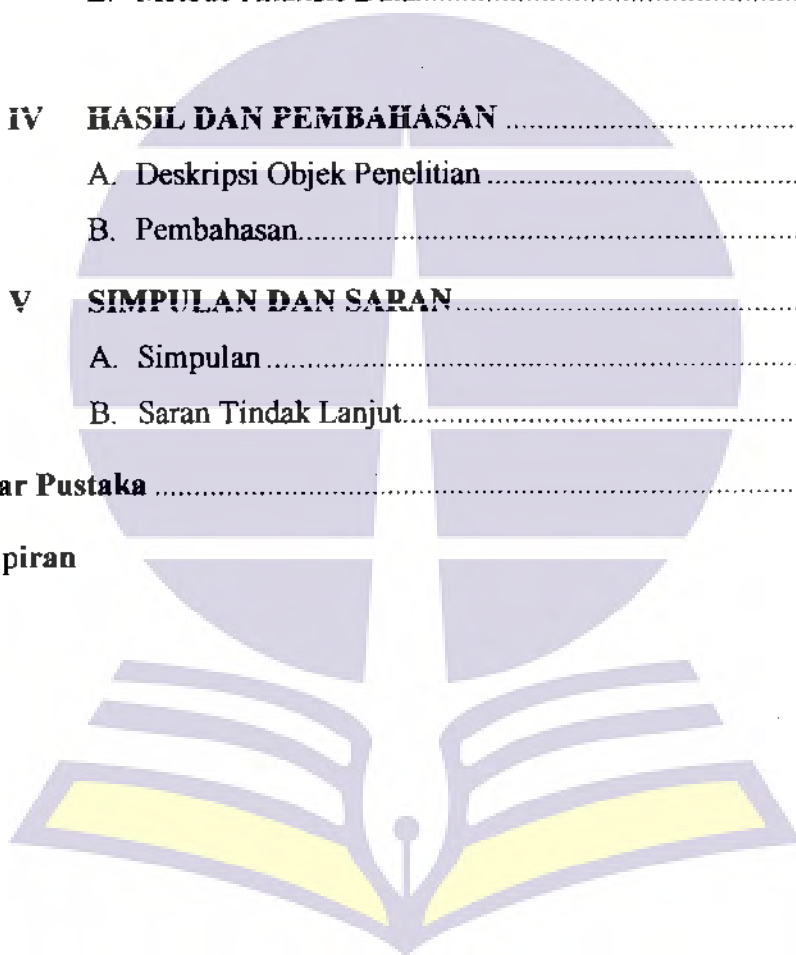
Jakarta, 14 April 2019

Penulis

DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Halaman Judul	ii
Lembar Pernyataan Bebas Piagiat	iii
Lembar Layak Uji.....	iv
Lembar Persetujuan	v
Lembar Pengesahan	vi
Riwayat Hidup.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran.....	xii
Abstrak.....	xiii
BAB I Pendahuluan.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II Tinjauan Pustaka.....	11
A. Kajian Teori.....	11
1. Pengertian Guru SD.....	11
2. Pengertian Disiplin Guru	22
3. Pengertian Kompetensi Guru.....	34
B. Penelitian terdahulu	46
C. Kerangka Berpikir.....	51
D. Operasional Variabel Penelitian	51
E. Hipotesis Penelitian	55

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	56
	A. Desain Penelitian	56
	B. Populasi dan Sampel.....	57
	C. Instrumen Penelitian	59
	D. Prosedur Pengumpulan Data.....	62
	E. Metode Analisis Data.....	62
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	69
	A. Deskripsi Objek Penelitian	69
	B. Pembahasan.....	88
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	98
	A. Simpulan	98
	B. Saran Tindak Lanjut.....	100
Daftar Pustaka	102
Lampiran		



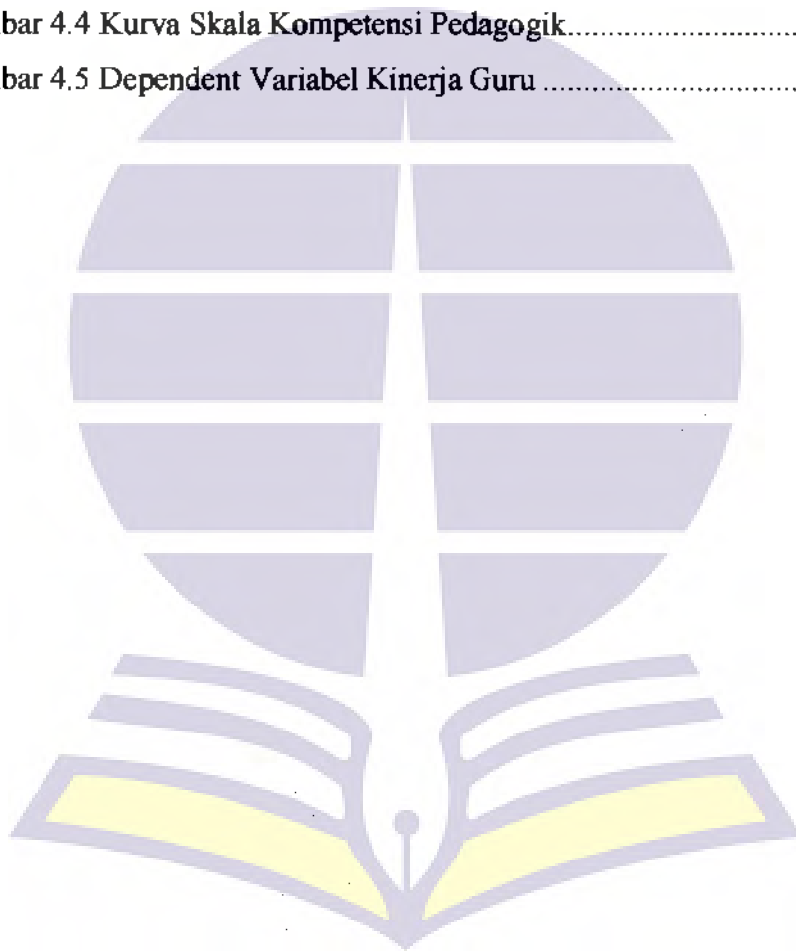
DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)	71
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja (X_1)	74
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Kompetensi Pedagogik Guru (X_2).....	77
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas.....	80
Tabel 4.5	Rangkuman Hasil Penguji Normalitas.....	81
Tabel 4.6	Rangkuman Hasil Penguji Homogenitas	82
Tabel 4.7	Rangkuman Hasil Uji Linearitas & Uji Signifikasi	84
Tabel 4.8	Rangkuman Hasil Uji Korelasi & Uji Keberartian.....	86



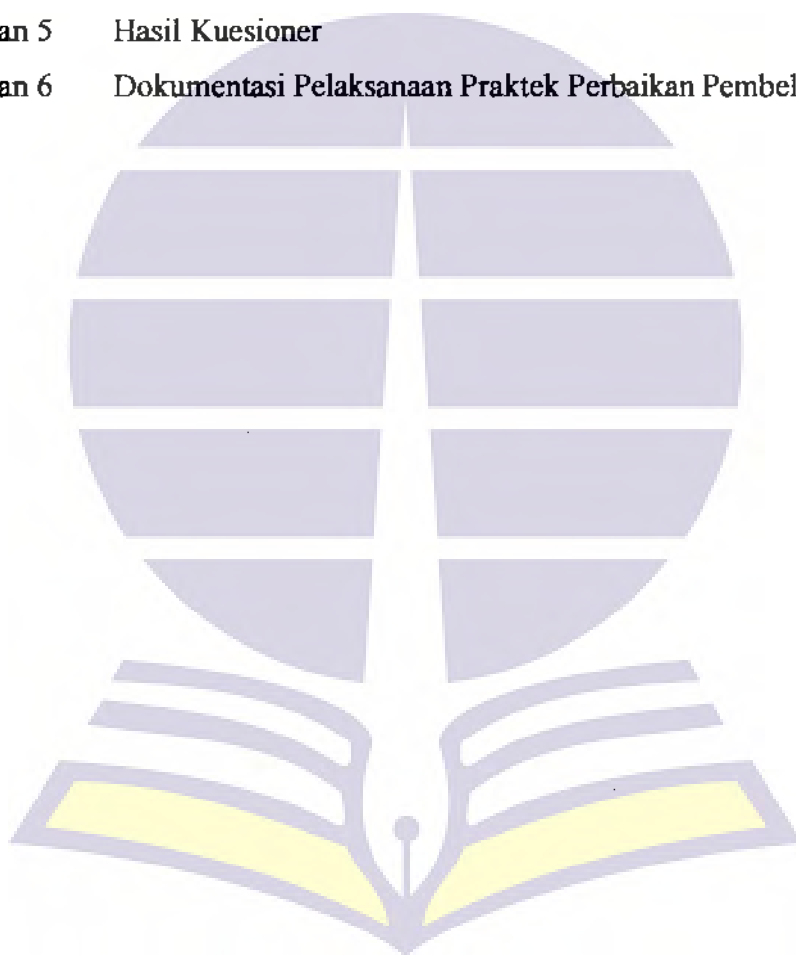
DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Data Kinerja Guru.....	72
Gambar 4.2 Histogram data & kurva empirik Kinerja Guru (Y).....	72
Gambar 4.3 Kurva Skala Disiplin Guru.....	75
Gambar 4.4 Kurva Skala Kompetensi Pedagogik.....	75
Gambar 4.5 Dependent Variabel Kinerja Guru	77



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Perhitungan Data
- Lampiran 2 Kuisisioner
- Lampiran 3 Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 4 Lembar Kuesioner
- Lampiran 5 Hasil Kuesioner
- Lampiran 6 Dokumentasi Pelaksanaan Praktek Perbaikan Pembelajaran



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru sebagai pendidik merupakan faktor penentu Kesuksesan setiap usaha pendidikan. Itulah sebabnya setiap perbincangan mengenai pembaharuan kurikulum, pengadaan alat – alat belajar sampai pada kriteria sumber daya manusia yang dihasilkan oleh usaha pendidikan, selalu bermuara pada guru. Hal ini menunjukkan betapa signifikan posisi guru dalam dunia pendidikan. Pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat berdasarkan Undang- Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI Pasal 39 Ayat 2.

Guru sebagai seorang tenaga kependidikan profesional yang mempunyai pekerjaan khusus, karena guru merupakan suatu profesi, maka dibutuhkan kemampuan dan keahlian khusus yang menjadi ciri khas dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dengan demikian, guru merupakan seorang profesional, yang memiliki imu pengetahuan, serta mengajarkan ilmunya kepada orang lain, sehingga orang tersebut mempunyai peningkatan dalam kualitas dari segi akademik maupun non akademik.

Guru merupakan orang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal.

Konteks dunia pendidikan dan kebudayaan, dimana keduanya saling bersinergi, perlu adanya pembinaan pra jabatan bagi seorang guru yaitu disatu pihak mempersiapkan menjadi guru sejati dan di lain pihak membuat menjadi manusia dalam artian manusia berbudaya. Pendidikan merupakan *subset* atau bagian dari kebudayaan oleh karenanya, perlu menyiapkan guru sebagai manusia yang berbudaya disiplin. Untuk menyiapkan guru yang juga manusia berbudaya memiliki tiga (3) elemen pokok menurut Atsnan (2015), yaitu:

1. Orang yang disiapkan menjadi guru ini melalui pra jabatan (*initial training*) harus mampu menguasai satu atau beberapa disiplin ilmu yang akan diajarkannya di sekolah melalui jalur pendidikan, paling tidak pendidikan formal.
2. Guru tidak hanya menguasai satu atau beberapa disiplin keilmuan yang harus dapat diajarkannya, ia harus mendapatkan pendidikan dan kebudayaan yang mendasar untuk aspek manusiawinya.
3. Pendidikan terhadap guru atau tenaga kependidikan dalam dirinya seharusnya merupakan satu pengantar intelektual dan praktis ke arah karir pendidikan dalam dirinya sehingga menghasilkan kompetensi yang tinggi untuk guru tersebut.

Guru berkewajiban sebagai pendidik Menurut UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 bahwa: (1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, (2) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, (3) Memberikan teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesional dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Undang – Undang Guru dan Dosen Pasal 20, bahwa dalam meaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban:

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang kembangabermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, dan
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Guru merupakan salah satu profesi dari tenaga kependidikan. Guru bertugas untuk mengajar di mana mengajar merupakan pelaksanaan proses pembelajaran dan menjadi proses yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Pengabdian guru dalam dunia pendidikan yang sangat besar tersebut sangat memberikan kontribusi yang tinggi dalam rangka mencapai tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai yang tertera pada pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional dimaksudkan berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran sehingga diharapkan meningkatkan mutu pendidikan nasional secara umum sebagaimana di jelaskan Sudarwan dan Khairil, 2011.

Guru merupakan pekerjaan dan sudah menjadi sumber penghasilan bagi begitu banyak orang, serta memerlukan keahlian berstandar mutu atau norma tertentu. Secara teoritik, ini sejalan dengan syarat pertama profesi menurut Ritzer, 1972 dan Mulyasa, 2008.

Pendidik yang baik adalah guru dengan kepemilikan kompetensi guru yang memadai, merupakan syarat mutlak bagi terselenggaranya proses pendidikan yang baik. Dunia pendidikan merupakan sarana yang diharapkan mampu membangun generasi muda yang diidamkan. Guru yang memiliki kompetensi akan dapat mengarahkan sasaran pendidikan membangun generasi muda menjadi suatu generasi penuh harapan (Buchari, 2009).

Menurut Tilaar (2001), pendidikan nasional dewasa ini dihadapkan pada empat krisis pokok, yakni kuantitas, relevansi atau efisiensi eksternal, elitisme, dan manajemen. Lebih rinci Tilaar menyatakan bahwa tujuh masalah pokok dalam sistem pendidikan nasional, yaitu (1) menurunnya akhlak dan moral peserta didik, (2) pemerataan kesempatan belajar, (3) masih rendahnya efisiensi internal sistem pendidikan, (4) status kelembagaan, (5) manajemen pendidikan yang tidak

sejalan dengan pembangunan nasional, (6) sumber daya manusia memiliki kompetensi yang masih rendah.

Menurut Soedijarto (2005), menyatakan bahwa pendidikan nasional juga didapatkan pada beberapa masalah: (1) pendidikan belum secara terencana dan sistematis diberdayakan untuk berfungsi dan mencapai tujuan pendidikan nasional secara optimal, (2) pendidikan nasional sebagai wahana sosialisasi dan pembudayaan berbagai warisan budaya bangsa, nilai-nilai kebudayaan nasional, dan nilai-nilai yang dituntut oleh masyarakat global yang dikuasai oleh iptek dan persaingan global, (3) pendidikan nasional yang sudah terlaksanakan secara merata belum berhasil mengembangkan insan pembangunan yang mampu mengolah dan mengelola sumber daya alam, mengelolah modal, mengembangkan teknologi, menghasilkan komoditas yang mutunya mampu bersaing dan mampu mengembangkan sistem perdagangan, (4) pendidikan nasional belum sepenuhnya mampu mengembangkan manusia Indonesia yang religius, berakhlak, berwatak ksatria, dan patriotik.

Sementara itu, menurut Sagala (2004) menyatakan bahwa ada beberapa problematika pendidikan nasional:

1. Dalam rumusan kebijakan dinyatakan bahwa pendidikan adalah sebagai alat pembangunan nasional, namun dalam realitas terlihat bahwa kebijakan pendidikan masih cenderung sebagai alat kekuasaan yang belum menjadi prioritas pembangunan.
2. Paradigma pendidikan baru dapat dikatakan berhasil jika dapat memenuhi kepentingan dan harapan kekuasaan, bukan pada tuntutan perubahan dan

- pengembangan ilmu pengetahuan serta kebutuhan masyarakat yang kompetitif.
3. Tugas utama pendidikan dirumuskan bukan sebagai merintis masa depan yang mengacu pada prinsip-prinsip kompetensi guru.
 4. Anggaran pendidikan khususnya untuk kebutuhan kegiatan pembelajaran di sekolah yang bersumber dari APBD maupun APBN sesuai dengan amanatkan dalam undang-undang Dasar 1945.
 5. Kebijakan perubahan kurikulum tidak diuji atas dasar kebutuhan (*need assesment*) di lapangan, tetapi atas dasar kajian, perkiraan, dan kemauan birokrasi dengan mendapat pembenaran oleh para pakar yang ditunjukkan oleh birokrasi tersebut.
 6. Pasar kerja bagi lulusan sekolah labil, khususnya sekolah menengah dan kejuruan, sehingga setiap tahun angka pengangguran lulusan sekolah menengah terus bertambah.

Tugas dan peran guru dari hari ke hari semakin erat, seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan dituntut untuk mampu mengimbangi bahkan melampaui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dalam masyarakat. Melalui sentuhan guru di sekolah diharapkan mampu menghasilkan peserta didik yang memiliki kompetensi tinggi dan siap menghadapi tantangan hidup dengan penuh keyakinan dan percaya diri yang tinggi. Sekarang dan ke depan, sekolah (pendidikan) harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, baik secara keilmuan (akademis) maupun secara sikap mental.

Oleh karena itu, dibutuhkan sekolah yang unggul menurut Gerstner, Jr., dkk dalam Kunandar memiliki ciri-ciri:

1. Kepala sekolah yang dinamis dan komunikatif dengan kemerdekaan memimpin menuju visi keunggulan pendidikan.
2. Memiliki visi, misi, dan strategi untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan dengan jelas.
3. Guru-guru yang kompeten dan berjiwa kader yang senantiasa bergairah dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara inovatif.
4. Siswa-siswa yang sibuk, bergairah, dan bekerja keras dalam mewujudkan perilaku pembelajaran.
5. Masyarakat dan orang tua yang berperan serta dalam menunjang pendidikan.

Setiap guru adalah pribadi yang berkembang. Bila perkembangan ini dilayani, sudah tentu dapat lebih terarah dan mempercepat laju perkembangan itu sendiri, yang pada akhirnya memberikan gairah kepada guru-guru dalam bekerja di sekolah sehingga sebagai pendidik, guru harus mampu mengembangkan kemampuan-kemampuan dasar seorang guru yang meliputi unjuk kerja, penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan kepribadian untuk melaksanakan tugasnya.

Salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Gurulah berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Guru berhadapan langsung dengan peserta didik. Perubahan kurikulum akan menekankan pada kompetensi guru, guru memegang peranan penting

terhadap implementasi kurikulum yang beraku di sekolah. Guru di kena sebagai kurikulum berjalan. Menurut mantan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Fuad Hasan, sebaik apapun kurikulum dan sistem pendidikan yang ada, tanpa didukung oleh mutu guru yang memenuhi syarat, maka semuanya akan sis-sis (*Kompas*, 15 April 2004). Peningkatan mutu pendidikan di Indonesia tidak cukup dengan pembenahan di bidang kurikulum saja, tetapi harus diikuti dengan peningkatan mutu guru di jenjang pendidikan dasar dan menengah. Tanpa upaya meningkatkan mutu guru, semangat tersebut tidak akan mencapai harapan yang diinginkan.

Realitas menunjukkan bahwa kompetensi guru dinilai masih sangat memprihatinkan. *Input* guru di Indonesia sangat rendah. Data balitbang Depdiknas (2018) dan data BKD Kota Balikpapan menunjukkan dari peserta tes calon guru PNS setelah dilakukan tes bidang studi ternyata rata-rata skor tes seleksinya sangat rendah. Dari 6.164 calon guru pendidikan sekolah dasar rata-rata nilai skor kompetensi dasar dibawah standar nilai kelulusan, dari sekian yang mengikuti test yang lulus TKD tahap pertama hanya 9 orang dari kuota PNS Guru Sekolah Dasar Kota Balikpapan. Artinya jumlah guru yang layak mengajar masih di bawah 70 persen (Balikpapan Post, Januari 2019).

Guru merupakan sumber daya manusia yang harus memiliki standar kompetensi, sehingga mampu menghasilkan peserta didik yang berkualitas. SDM merupakan modal dasar setiap lini kehidupan, begitupun guru, SDM adalah sesuatu yang vital dan pelanggan internal yang menentukan kualitas akhir suatu produk dan organisasi. Oleh karena itu, sukses tidaknya peningkatan mutu di

sekolah dan tenaga kependidikan disekolah tersebut berkaitan dengan kesiapan, kesediaan, dan kompetensi guru atau tenaga pendidik.

Dalam meningkatkan kualitas dunia pendidikan, guru harus memiliki karakteristik pribadi yang mencakup: dorongan, motivasi, kejujuran integritas, kepercayaan diri, disiplin, kreativitas, orisinalitas, fleksibilitas, kompetensi kognitif, pengetahuan, dan karismatik. Sehingga membantu proses pembelajaran yang berkualitas dan memiliki prestasi. Goetsch & Davis (1994) mempertegas komitmen ini dengan pernyataan bahwa sepertiga waktu pendidik harus digunakan untuk terlibat langsung dalam usaha-usaha implementasi peningkatan mutu pendidikan.

Selama ini hal yang digunakan atau di praktikkan menggunakan paradigma tradisional, sehingga menghasilkan SDM tradisional yang menganut *Command and Control*, untuk itu kita harus menggeser paradigma tersebut dengan hal yang baru yang memiliki kebijakan berdasarkan budaya *Commitment, Cooperational, and Communication*. Hal tersebut berhubungan erat dengan komitmen pendidik terhadap kinerja yang dihasilkan yaitu kedisiplinan dan kompetensi guru yang harus perlu di tingkatkan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, bagaimana sikap disiplin kerja dan perkembangan kompetensi guru di SD Negeri Gugus III Balikpapan Selatan, adakah pengaruhnya terhadap kinerja guru selama ini, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Disiplin Kerja dan Kompetensi Pedagogik dalam peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus III Balikpapan Selatan Kota Balikpapan Kalimantan Timur.

B. Rumusan Masalah

Sebagaimana dijelaskan oleh Sukajati (2008: 89), bahwa pada intinya rumusan masalah seharusnya mengandung deskripsi tentang kenyataan yang ada dan keadaan yang diinginkan. Ada beberapa petunjuk yang dapat digunakan sebagai acuan yang disarikan dari Suryanto (2006: 56):

1. Apakah terdapat asosiasi antara disiplin kerja terhadap kinerja guru ?
2. Apakah terdapat asosiasi antara kompetensi guru terhadap kinerja guru ?
3. Seberapa besar asosiasi antara disiplin kerja dan kompetensi pedagogik guru dalam peningkatan kinerja guru di SD Negeri Gugus III Balikpapan Selatan?
4. Variabel manakah yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru SD Negeri Gugus III Balikpapan Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui tingkat asosiasi disiplin kerja terhadap kinerja Guru.
2. Untuk mengetahui tingkat asosiasi kompetensi guru terhadap kinerja Guru.
3. Untuk mengetahui tingkat asosiasi antara variabel disiplin kerja guru dan kompetensi guru secara bersama – sama terhadap kinerja guru di SD Negeri 015 Balikpapan Selatan.
4. Untuk mengetahui asosiasi yang paling dominan pengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri 015 Balikpapan Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penulisan tesis ini adalah:

1. Memberikan pengalaman kepada peneliti untuk menerapkan dan memperluas wawasan penerapan teori dan pengetahuan tentang pengaruh variabel disiplin kerja guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SD Negeri 015 Balikpapan Selatan.
2. Analisis yang dilakukan dapat membantu untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel disiplin kerja guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SD Negeri 015 Balikpapan Selatan.
3. Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan mahasiswa dapat memperoleh informasi terbaru di sekitar pengaruh antara variabel disiplin kerja guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru.
4. Bagi sekolah yang bersangkutan mampu menerapkan variabel tersebut guna meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar di sekolah tersebut.
5. Dengan adanya penelitian ini diharapkan perubahan yang signifikan terhadap peningkatan disiplin dan kompetensi guru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru Sekolah Dasar

Era Globalisasi saat ini, sekolah dituntut lebih mampu mengikuti perkembangan Zaman, sehingga guru sebagai tulang punggung di sekolah meningkatkan aktivitasnya untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, guna mengimbangi tuntutan pembelajaran yang mengikuti perkembangan kebutuhan akan kinerja guru.

Mangkunegara, (2007: 67) mengemukakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara menurut Simanjuntak (2005: 1) kinerja merupakan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut

merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja guru. Peningkatan kinerja guru akan membawa kemajuan bagi sekolah untuk dapat bertahan dalam suatu era globalisasi.

Gibson dkk. (2007: 355), menjelaskan bahwa *job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan keefektifan kinerja lainnya. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2005: 15) yaitu "*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.*" Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Irawan (2002: 11) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang bersifat konkret, dapat diamati, dapat diukur. Jika kita mengenal tiga macam tujuan, yaitu organisasi, tujuan unit dan tujuan pegawai, maka kita juga mengenal tiga macam kinerja yaitu kinerja organisasi, kinerja unit dan kinerja pegawai.

Rao (2002: 67) penilaian kinerja adalah suatu strategi untuk menilai seberapa baiknya suatu jabatan/ pekerjaan di lakukan dan apabila perlu dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan.

As'ad (2001: 22) menyatakan bahwa kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktifitas

kerja dalam periode waktu tertentu atau kinerja di sebut sebagai suatu kesuksesan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

a. **Beban Kerja**

Menurut Munandar (2001:381), terdapat dua aspek yang menjadi beban kerja, yaitu:

- 1) Beban kerja sebagai tuntutan Fisik. Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.
- 2) Beban kerja sebagai tuntutan tugas. Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang

berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Dimensi Kinerja

Yang dimaksud dengan dimensi kinerja adalah ukuran-ukuran dan penilaian dari perilaku yang aktual di tempat kerja, di mana dimensi kinerja meliputi:

- 1) Kualitas output merupakan hasil suatu penilaian yang bersifat subjektif dicapai dalam jangka pendek baik berhubungan produk maupun jasa
- 2) Kuantitas output kualitas sesuatu hal yang terbentuk dari proses pengukuran
- 3) Waktu kerja adalah jam kerja untuk melakukan pekerjaan
- 4) Kerja sama dengan rekan kerja (Miner, 1998: 19).

Menurut Minre (dalam Hamid, 2005: 7):

- a) Mutu pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan syarat-syarat yang telah ditetapkan (*quality of work*)
- b) Jumlah pekerjaan yang mampu dilakukan dalam satu periode waktu yang telah ditentukan (*quantity of work*)
- c) Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan sesuai waktu yang telah ditetapkan (*time of work*)
- d) Kesadaran untuk bekerja sama dengan unit kerja masing-masing (*cooperation*).

c. *Ukuran Kinerja*

Alewine yang diikuti oleh Cikmat (2005: 247) mengatakan bahwa: “Standar kinerja berfungsi sebagai tujuan-tujuan tertentu yang harus dicapai oleh karyawan, harus realistis, dapat diukur dan dapat dicapai jabatan tertentu”.

Menurutnya standar kinerja dianggap memuaskan bila:

- 1) Pernyataan menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan.
- 2) Menurut bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan.
- 3) Mengarahkan perhatiannya kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerja diukur.

Flipo (1987: 249-250) mengemukakan bahwa alat pengukuran prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas kerja, ketangguhan dan sikap. Dessler (1992: 515) menyatakan bahwa pengukuran prestasi kerja meliputi kualitas hasil kerja, supervisi yang diperlukan, kehadiran, konservasi, inisiatif dan penyesuaian.

Furtwengler (2002: 1) menyatakan bahwa kinerja diukur dalam hal kecepatan, kualitas, layanan dan nilai. Demikian pula Bernardin dan Russel (1993: 383) menyebutkan bahwa: “Pengukuran prestasi kerja meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas kerja, kebutuhan supervisi dan hubungan antar pribadi.

As’ad (1999: 63) berpendapat bahwa: “untuk mengukur prestasi kerja menggunakan kualitas, kuantitas, waktu yang dipergunakan, jabatan, absensi dan keselamatan”.

Dhanna (2005: 152) menyatakan bahwa kriteria pengukuran kinerja meliputi:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja dan
- 3) Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan.

Gomes (2000: 142) mengemukakan tipe kriteria performansi kerja yang didasarkan atas deskripsi perilaku yang spesifik, yaitu :

- 1) *Quantity of work*, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam satu periode yang ditentukan;
- 2) *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya;
- 3) *Creativeness*, yaitu kepastian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul;
- 4) *Cooperative*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi);
- 5) *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja;
- 6) *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya;
- 7) *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Dharma dalam bukunya *Manajemen Supervisi* (2003: 355) mengatakan bahwa hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan baik tidaknya. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat keputusan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Menurut Soleman (2011:85), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor eksternal

Adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain yaitu:

- 1) Tugas (Task). Meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
- 2) Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

- 3) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Aspek kinerja Menurut Hasibuan (dalam Mangkunegara, 2006) mengemukakan bahwa aspek-aspek kinerja mencakup sebagai berikut: 1) Kesetiaan; 2) Hasil kerja; 3) Kejujuran; 4) Kedisiplinan; 5) Kreativitas; 6) Kerjasama; 7) Kepemimpinan; 8) Kepribadian; 9) Prakarsa; 10) Kecakapan dan tanggung jawab.

Adapun ciri-ciri kinerja karyawan yang baik menurut Hussein Umar (1997), meliputi beberapa aspek yaitu: 1) Mutu pekerjaan; 2) Kejujuran karyawan; 3) Inisiatif; 4) Kehadiran; 5) Sikap; 6) Kerjasama; 7) Keandalan; 8) Pengetahuan tentang pekerjaan; 9) Tanggung jawab; 10) Pemanfaatan waktu.

Adapun aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek Kuantitatif dan Kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi: 1) Proses kerja dan kondisi kerja; 2) Waktu yang diperlukan atau lamanya melaksanakan pekerjaan; 3) Jumlah pekerjaan dalam melaksanakan; d) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Aspek kualitatif meliputi hal-hal : 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan; 2) Tingkat kemampuan; dalam bekerja, 3) Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan; 4) Kemampuan mengevaluasi.

d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegara (2005: 16-17) adalah sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai potensi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Dari pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa faktor individu dan faktor lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

e. Indikator Kinerja Guru

Wirawan (2005: 17) mengungkapkan bahwa indikator-indikator yang dinilai dalam prestasi kerja/kinerja adalah:

- 1) Kuantitas dan kualitas pekerjaan. Guru yang profesional dapat menunjukkan kemampuan dalam mengajar. Guru harus memiliki pengetahuan yang banyak dan harus mampu mengadaptasi teknik mengajar sesuai dengan bakat, kemampuan dan kebutuhan siswa.
- 2) Kerja sama. Guru harus mampu bekerja sama baik dengan siswa, rekan kerja bahkan orang tua siswa sehingga apa yang menjadi tujuan dapat tercapai.
- 3) Kepemimpinan. Guru adalah panutan dan guru disebut sebagai orang tua kedua, oleh karena itu hendaknya guru memberikan contoh yang baik bagi siswanya.
- 4) Kejati-hatian. Setiap metode mengajar memiliki kelemahan-kelemahan di samping keunggulan-keunggulannya, oleh karena itu guru perlu bijaksana dalam memilih atau memodifikasi metode yang hendak digunakan.
- 5) Pengetahuan mengenai jabatan. Guru harus mampu melihat sejauh mana ia mampu mendidik dan membimbing siswa-siswanya.
- 6) Kejujuran. Dalam mengajar guru harus menunjukkan kejujurannya.
- 7) Kesetiaan. Guru tetap setia mendampingi siswa-siswa yang mengalami kesulitan dan mampu mengatasi masalah yang dihadapi siswa-siswanya.

- 8) Dapat tidaknya diandalkan. Guru selalu bersedia menjadi seseorang yang dapat diandalkan.
- 9) Inisiatif. Guru harus bisa melihat hal apa yang bisa membuat siswa-siswanya mempunyai semangat belajar.

Berdasarkan dari berbagai pendapat diatas maka dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil karya karyawan selama periode kerja tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan yang di akumulasi sehingga mampu mencapai standar, target atau sasaran, serta kriteria yang telah ditentukan pada setiap tempat kerja.

Kinerja karyawan atau dalam hal ini guru hasilkan tidak maksimal jika salah satu faktor dalam pemenuhan standar kerja berkurang atau tak ada. Setiap guru memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dan kerja keras, dan untuk mencapai kinerja yang tinggi setiap individu memberikan bantuan dan dorongan agar terciptanya suasana kerja yang nyaman, maka menghasilkan hasil kerja yang tinggi.

Kinerja guru merupakan pencapaian tugas, dimana guru dalam bekerja harus memiliki program kerja sehingga menjadi patokan dalam bertindak. Kinerja guru akan selau dikaitkan dengan kualitas hasil atau output pada kelulusan tiap tahun pembelajaran, sehingga guru dituntut memiliki dedikasi tinggi, etos kerja tinggi dan semangat kerja yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

2. Disiplin Guru

a. Definisi Disiplin

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasi (Handoko 2008: 208). Disiplin dibutuhkan oleh setiap orang, karena disiplin mampu menciptakan keadaan suatu lingkungan lebih tertib, beragama dan berhasil guna, terutama lingkungan kerja.

Dimensi- dimensi disiplin kerja menurut Handoko (2008;208) terdiri dari disiplin *preventif*, disiplin korektif dan disiplin *progresif*. Disiplin *preventif* mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah.

Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan- aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan kreatif berupa hukuman atau tindakan kedisiplinan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik maka sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran- kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku

(Rivai, 2004) Jurnaltesis.eprint.dinus.id/15066/1/jurnal_tesis PDF Tri Hardjono. Diunduh 15 September 2018.

Simamora (2006: 610) menyatakan bahwa “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan sebagai pribadi”.

Disiplin menurut Siswanto (2005: 291) adalah “suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Rivai (2005: 444) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Hasibuan (2007: 193) berpendapat bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya”.

Sinungan (2005: 146) menjelaskan bahwa “Disiplin kerja sebagai suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Siagian (2005: 305) berpendapat bahwa “Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya”.

Simamora (1997) mengatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Moukijat (1984:96) mengemukakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar - standar organisasional.

Nitisemito (1991:36) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Setelah diuraikan beberapa pengertian mengenai disiplin yang dikemukakan oleh beberapa ahli seperti tersebut diatas dapatlah dikatakan bahwa disiplin umumnya diartikan kepatuhan dan ketaatan pada peraturan - peraturan atau ketentuan - ketentuan yang berlaku dilingkungan organisasi masing - masing, jika terdapat pegawai yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya, berarti tindakan pegawai tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin. Dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan - keadaan baik lainnya.

Faktor - faktor yang mempengaruhi Timbulnya Disiplin kerja Nitisemito (1988) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu: tujuan pekerjaan dan kemampuan pekerjaan, teladan pemimpin, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat (waskat),

sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Perilaku disiplin karyawan merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Oleh karena itu, pembentukan perilaku disiplin kerja, menurut *Comings* (1984) dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu:

1) *Preventive discipline*, *Preventive discipline* merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mempertinggi kesadaran pekerja tentang kebijaksanaan dan peraturan pengalaman kerjanya.

2) *Corrective discipline*, *Muhaimin* (2004 : 1) menyatakan bahwa *Corrective discipline* merupakan suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dari aturan-aturan, hal tersebut mencoba untuk mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan untuk perilaku dimasa mendatang dapat mematuhi norma-norma peraturan.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulismaupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. *Setiyawan dan Waridin* (2006) dalam *Mohammad* (2005), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- a. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal. Okasi tempat dan waktu menjadi hal yang sangat diperhatikan karena semakin dekat wilayah kerja dengan tempat tinggal maka akan berpengaruh pada kedisiplinan kehadiran.
- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004):

- a) Disiplin *retributive* (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b) Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c) Perspektif hak - hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan- tindakan disipliner.

d) Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi - konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak – dampak negatifnya.

Rivai (2004) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

- a) Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.
- b) Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
- c) Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

b. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja Guru

Berikut ini adalah bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Rivai dalam bukunya *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (2005: 444):

- 1) Disiplin *retributive* adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin korektid adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi prilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

- 4) Perspektif utilitarian adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000: 129-130) membagi bentuk-bentuk disiplin kerja menjadi dua jenis, yaitu:

- 1) Disiplin *preventif* adalah suatu upaya yang menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara *preventif* pegawai memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan.
- 2) Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu perusahaan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan-peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru

Dalam hal ini Slameto (2006: 64) secara umum mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin seseorang terdiri dari tiga faktor yaitu: 1) Faktor perasaan takut; 2) Faktor kebiasaan, dan; 3) Faktor kesadaran untuk berdisiplin.

Dari ketiga faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Perasaan takut

Pendekatan disiplin yang digunakan adalah kekuasaan dan kekuatan. Hukuman dan ancaman dalam hal ini diberikan kepada pelanggar peraturan untuk membuatnya jera dan menakutkan, sehingga mereka tidak berbuat lagi kesalahan yang serupa yang akhirnya membuat mereka patuh pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa pendekatan disiplin yang berupa hukuman dan ancaman ini apabila digunakan akan menjerakan dan menakutkan bagi si pelanggar dan akibatnya akan menjadi disiplin. Namun di sisi lain disiplin semacam ini dipandang kurang baik karena ada kemungkinan perilaku disiplin tersebut hanya bersifat sementara, artinya si pelanggar akan berperilaku disiplin jika ada yang mengawasi sedangkan bila tidak ada yang mengawasi, maka si pelanggar tidak akan berdisiplin.

2) Kebiasaan

Kebiasaan mempunyai dua arti, yaitu: a) Sesuatu yang bisa dikerjakan, dan b) Pola untuk melakukan tanggapan terhadap situasi tertentu yang dipelajari oleh seseorang individu dan yang dilakukannya secara berulang untuk hal yang sama (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1995: 120).

Dari kutipan di atas, maka jelaslah bahwa betapa pentingnya aspek kebiasaan ditanamkan dalam seluruh soal kehidupan manusia dan akhirnya bila hal itu telah biasa niscaya kepribadian orang pun akan tampak secara terang.

Tentunya dalam hal ini kebiasaan yang positif. Kebiasaan yang baik lah yang tentunya mesti terus dipupuk dan dibiaya secara konsisten dan konsekuen. Kebiasaan dapat diperoleh dengan jalan peniruan dan pengulangan secara terus menerus, semua latihan ini berlangsung secara disadari, lambat laun menjadi kurang disadari untuk melanjutkan secara otomatis sehingga mekanistik tidak disadari. Kebiasaan bisa bersifat positif misalnya rajin bekerja, cermat dan lain-lain.

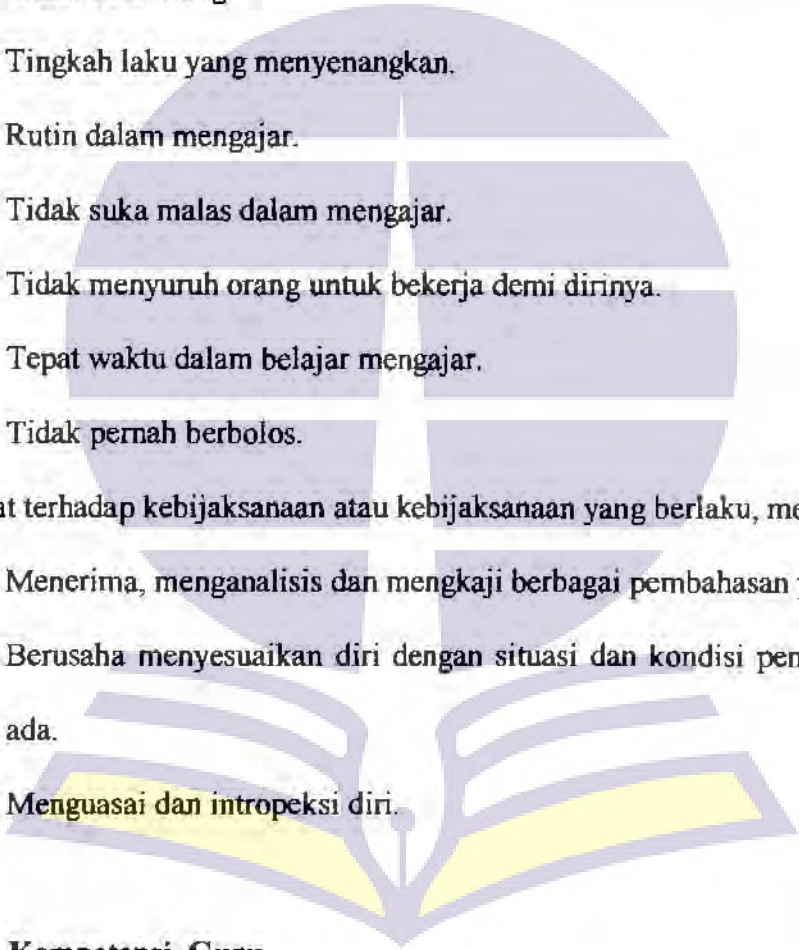
Oleh karena itu disiplin akan terlaksanakan dengan frekuensi yang relatif stabil dan dapat dipertahankan. Dalam perwujudannya disiplin dapat terbentuk ketaatan terhadap aturan yang berlaku.

Kesadaran melaksanakan aturan atau tata tertib, misalnya tata tertib sekolah, diharapkan akan menumbuhkan perilaku disiplin positif, sebab disiplin positif inilah yang nantinya menjadi pola perilaku yang relatif menetap. Artinya dengan adanya kesadaran dalam melakukan suatu perbuatan tanpa paksaan atau hukuman atau perasaan takut akan ancaman menjadi dasar bagi terbentuknya kedisiplinan seseorang dalam kehidupannya.

d. Indikator Disiplin Kerja Guru

Menurut Wijaya dan Rusyan (2006: 18-19) disiplin mengandung ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan tata tertib dengan baik, baik bagi guru atau siswa karena tata tertib yang berlaku merupakan aturan dan ketentuan yang harus ditaati oleh siapa pun demi kelancaran proses pendidikan tersebut yang meliputi:

- 
- a) Patuh terhadap aturan sekolah atau lembaga pendidikan.
 - b) Mengindahkan petunjuk-petunjuk yang berlaku di sekolah atau satu lembaga tertentu.
 - c) Tidak membangkang pada peraturan berlaku.
 - d) Tidak berbohong.
 - e) Tingkah laku yang menyenangkan.
 - f) Rutin dalam mengajar.
 - g) Tidak suka malas dalam mengajar.
 - h) Tidak menyuruh orang untuk bekerja demi dirinya.
 - i) Tepat waktu dalam belajar mengajar.
 - j) Tidak pernah berbolos.
- 2) Taat terhadap kebijaksanaan atau kebijaksanaan yang berlaku, meliputi:
- a) Menerima, menganalisis dan mengkaji berbagai pembahasan pendidikan.
 - b) Berusaha menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi pendidikan yang ada.
 - c) Menguasai dan introspeksi diri.

3. Kompetensi Guru

Guru sebagai pendidik merupakan faktor dominan sebagai penentu keberhasilan pendidikan di sekolah. Guru sebagai jembatan dalam pemenuhan ilmu dan pengetahuan (*kognitif*), sikap/ nilai (*affective*) dan ketrampilan (*psychomotor*) kepada peserta didik. Guru berperan sebagai pembimbing dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian tugas

dan peranan guru yaitu mengajar dan mendidik sehingga untuk mampu melaksanakan hal tersebut dengan baik, maka guru harus memiliki kompetensi mengajar yang tinggi.

Kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang telah tertanam dan berlangsung lama dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai tugas dan situasi kerja. Penyebab terkait (*causally related*) berarti bahwa kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja (*performance*).

Kompetensi (*Competencies*) dengan demikian merupakan sejumlah karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan (*indicate*) cara-cara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang.

Ada lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu:

- 1) Motif-motif (*motives*), sesuatu yang secara konsisten dipikirkan dan diinginkan, yang menyebabkan tindakan seseorang.
- 2) Ciri-ciri (*traits*), karakteristik fisik dan respon-respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) konsep diri (*self-concept*), sikap-sikap, nilai-nilai atau gambaran tentang diri sendiri seseorang.
- 4) pengetahuan (*knowledge*), informasi yang dimiliki seseorang dalam area spesifik tertentu.
- 5) keterampilan (*skill*), kecakapan seseorang untuk menampilkan tugas fisik atau tugas mental tertentu.

Kompetensi menurut Spencer Dan Spencer (dalam Palan, 2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Becker and Ulrich dalam Suparno (2005:24) mengemukakan bahwa "*competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*". Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Fogg (2004:90) yang membagi kompetensi menjadi 2 (dua) kategori yaitu kompetensi dasar dan yang membedakan kompetensi dasar (*Threshold*) dan kompetensi pembeda (*differentiating*) menurut kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan.

Kompetensi dasar (*Threshold competencies*) adalah karakteristik utama, yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca, sedangkan kompetensi *differentiating* adalah kompetensi yang membuat seseorang berbeda dari yang lain.

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003, tentang pengertian kompetensi adalah :kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Spencer dan Spencer dalam Palan (2007:84) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja.

Ada 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi yakni 1). Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem; 2). Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan; 3). Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi; 4). Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan; 5). Motif, merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Pengertian kompetensi sebagai kecakapan atau kemampuan juga dikemukakan oleh Robert A. Roe (2001:73) adalah *“Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing”*. Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan

Kompetensi menurut Stephen Robbin (2007:38) bahwa kompetensi adalah *“Kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.*

Berdasarkan uraian di atas maka dapat di simpulkan bahwa kompetensi adalah untuk memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja guna mencapai kinerja optimal. Dengan demikian kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu. Selain itu kompetensi adalah pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skills*), sikap (*attitudes*), dan sifat-sifat pribadi lain.

a. *Kompetensi Guru*

Depdiknas, tertuang bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Arti lainnya, kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan lapangan (Depdiknas, 2004:3-4).

Sudjana (2002: 42) menyatakan bahwa guru merupakan komponen pendidikan yang dominan dalam peningkatan proses pembelajaran di sekolah. Pengertian lain dikemukakan oleh Mulyasa (2005:37-38), yaitu kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Gordon dalam (Mulyasa, 2005:38-39), menyatakan bahwa ada enam aspek atau ranah yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu : (1) pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif; (2) pemahaman (understanding), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki individu; (3) kemampuan (skill), sesuatu yang dimiliki individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya; (4) nilai (value), suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang; (5) sikap (*attitude*), perasaan (senang – tidak senang, suka – tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, dan; (6) minat (interest), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan.

Kompetensi guru adalah *“the ability of a teacher to responsibly perform his or her duties appropriately”*, artinya kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya secara bertanggungjawab dan layak (Muhibbin Syah, 2004 : 229).

Isjoni (2009: 72) berpendapat bahwa untuk memperoleh sertifikasi pendidik tidak semudah membalikkan telapak tangan. Sertifikasi pendidik akan dapat diperoleh bilamana guru dengan sungguh-sungguh belajar dan tentunya sertifikasi pendidik akan didapat oleh guru-guru yang berkualitas dan selama ini sudah menunjukkan kinerja baik dan memilih profesi guru merupakan pilihan nuraninya. Tak kalah pentingnya adalah guru-guru yang mau belajar dan belajar selalu mengikuti berbagai diklat serta menyadari bahwa ilmu yang selama ini dimiliki terasa masih kurang.

Kesimpulan dari uraian beberapa pendapat di atas, kompetensi guru bukan hanya mengajari saja tanpa tau tentang kemampuan pedagogik yang dimana kemampuan pedagogik dalam pembelajaran atau pendidik yang memuat pemahaman terhadap hal-hal yang berkaitan dengan sifat peserta didik dan ciri peserta didik sehingga sebagai pendidik memahami karakteristik dan kemampuan setiap peserta didik.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi khas, yang akan membedakan guru dan profesi lainnya. Untuk menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didiknya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perbedaan latar belakang pendidikan menurut peneliti dapat mempengaruhi kualitas kompetensi mengajar guru dan perbedaan latar belakang pendidikan tersebut dipengaruhi oleh jenis dan penjurusan pendidikan. Dilain pihak guru harus mampu mengelola pembelajaran sehingga pembelajaran tercapai tujuan dengan maksimal, guru juga mampu menguasai materi ajar sehingga pembelajaran berjalan dengan baik dan lancar serta memiliki pengetahuan evaluasi, dimana setiap guru mempunyai standar evaluasi terhadap keberhasilan siswanya.

1) Pengalaman Mengajar

Menurut Djamarah (2005: 132-134) "*Experience is the best teacher*". Pengalaman adalah guru yang terbaik. Pengalaman adalah guru yang tidak pernah marah. Pengalaman adalah sesuatu yang mengandung kekuatan". Sedangkan menurut Isjoni (2009: 79) bahwa "untuk menjadi guru efektif kita dituntut selalu mawas diri dan terus melakukan perbaikan-perbaikan kompetensi".

Sebagai tambahan mengenai pengalaman mengajar, Djamarah (2005: 133-134) menyatakan, guru yang baru pertama kali menerjunkan diri mengajar di depan kelas biasanya menunjukkan sikap yang agak kaku dan terkadang bingung untuk mengeluarkan kata-kata apa yang tepat untuk memulai pembicaraan. Keadaan seperti itu terkadang mendatangkan trauma dalam dirinya. Keringat keluar membasahi sekujur tubuh karena kurang terbiasa berhadapan dengan anak didik di depan kelas. Hal ini kurang menguntungkan, karena bisa jadi bahan yang telah dikuasai hilang dari ingatan. Akhirnya, sukar menguasai kelas.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman mengajar menurut peneliti dapat mempengaruhi kompetensi mengajar guru. Sebab pengalaman secara teoritis yang diterima di jenjang pendidikan profesi, ditunjang dengan pengalaman interaksi langsung dengan lingkungan belajar atau interaksi langsung dengan siswa.

Kompetensi guru terkait dengan kewenangan melaksanakan tugasnya, dalam hal ini dalam menggunakan bidang studi sebagai bahan pembelajaran yang berperan sebagai alat pendidikan, dan kompetensi pedagogis yang berkaitan dengan fungsi guru dalam memperhatikan perilaku peserta didik belajar berdasarkan pendapat Djohar, (2006: 130).

Suparlan (2008: 93) menambahkan bahwa standar kompetensi guru dipilah ke dalam tiga komponen yang saling berkaitan, yaitu pengelolaan pembelajaran, pengembangan profesi, dan penguasaan akademik.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Kompetensi yang harus dimiliki guru antara lain: Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Profesional dan Sosial yang di peroleh dari pendidikan profesi.

Guru yang efektif memiliki kualitas kompetensi dan sikap yang sanggup memberikan yang terbaik bagi peserta didik dalam proses belajar mengajarnya. Guru yang efektif mampu mengeluarkan tutur kata yang positif, berfikir positif dan berbuat secara positif terhadap semua orang terutama siswa.

b. Indikator Kompetensi Guru

Kompetensi Pedagogik:

- 1) Memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif. Memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik.
- 2) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- 3) Meaksanakan pembelajaran diantaranya menata latar pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- 4) Merancang dan melaksanakan evaluasi (assessment) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar dan memanfaatkan hasil penelitian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- 5) Mengembang peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya baik potensi akademik maupun non- akademik.

Kompetensi Kepribadian:

- 1) Kepribadian yang mantab dan stabil; bertindak sesuai dengan norma hukum; norma sosial; bangga sebagai guru dan bertindak konsisten dalam bertindak sesuai dengan norma.

- 2) Kepribadian yang dewasa ; menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- 3) Kepribadian yang arif; menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak.
- 4) Kepribadian yang berwibawa memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- 5) Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan; bertindak sesuai dengan norma religius (imam, taqwa , jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang di teladani peserta didik.

Kompetensi Sosial:

- 1) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik
- 2) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
- 3) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orangtua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Kompetensi Profesional:

- 1) Menguasai keilmuan yang terkait dengan bidang studi; memahami materi agar yang ada dalam kurikulum sekolah; dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; menerapkan konsep- konsep keilmuan dalam kehidupan sehari – hari

- 2) Menguasai struktur dan metode keilmuan; menguasai langkah- langkah penelitian- penelitian kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan atau materi bidang studi.

Keempat kompetensi tersebut dalam praktiknya merupakan satu kesatuan yang utuh. Aktivitas atau kinerja guru sangat terkait dengan tugas dan tanggungjawab profesionalnya. Tugas dan tanggungjawab guru adalah sebagai pengajar, pembimbing dan administrator. Tugas dan tanggungjawab guru mencakup bidang pengajaran, bimbingan, pembinaan, hubungan dengan masyarakat, pengembangan kurikulum, dan pengembangan profesi.

Karakteristik kepribadian yang berkaitan dengan keberhasilan guru dalam menggeluti profesinya adalah meliputi fleksibilitas kognitif atau keluwesan ranah cipta merupakan kemampuan berfikir yang diikuti dengan memadai dalam situasi tertentu. Guru yang fleksibel pada umumnya ditandai dengan adanya keterbukaan berfikir dan beradaptasi.

Kompetensi merupakan gabungan dari potensi-potensi individu yang diaktualisasikan secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu kinerja. Kompetensi guru bersifat holistik dan integrasi dalam kinerja guru. Guru yang memiliki kompetensi akan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional (Ngainun Naim, 2009: 60).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan gabungan dari potensi- potensi individu yang diaktualisasi (demonstrasikan) secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu kinerja. Kompetensi guru merupakan kompetensi dasar seorang guru yang memiliki

keahlian khusus melalui bidang keguruan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban baik bagi pelajar maupun pendidik dengan penuh tanggungjawab.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Triyati, (2012): Program peningkatan mutu pendidikan dasar menuntut peningkatan kompetensi guru secara profesional agar kegiatan belajar mengajar yang telah ditentukan mencapai hasil yang optimal. Namun demikian, disiplin para guru dirasakan belum memadai untuk mengantisipasi tuntutan perkembangan pembaharuan pendidikan dasar yang menyangkut berbagai aspek seperti relevansi materi dengan pengembangan lingkungan, metode penyampaian, pendekatan psikologis, perkembangan anak, pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi, penggunaan media, alat peraga dan aspek lainnya yang secara langsung membantu proses belajar-mengajar.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Pengaruh secara parsial antara disiplin kerja guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru; 2) Pengaruh secara simultan antara disiplin kerja guru dan kemampuan mengajar terhadap kinerja guru; 3) pengaruh yang dominan antara disiplin kerja guru dan kemampuan mengajar terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Plaosan Kabupaten Magetan.

Jenis penelitian ini termasuk kategori penelitian korelasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *ex-post facto*. Subjek

penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di SMP Negeri 2 Plaosan yakni sebanyak 35 guru.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang sangat erat antara disiplin kerja guru dengan prestasi kerja guru. Berdasarkan perhitungan menggunakan analisis regresi terhadap data, maka perhitungan antara kompetensi guru dan disiplin kerja guru dengan prestasi kerja didapat koefisien determinasi (r^2) dari persamaan regresi sebesar 0,803 dengan nilai koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,815. Dari tabel tersebut nilai koefisien determinasi (r^2) adalah sebesar 0,803 yang berarti sebanyak 80,3% variasi atau perubahan dalam proses kerja bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari kemampuan mengajar dan disiplin kerja guru.

Selain dengan hasil penelitian Aulia Hani Rahmawati, (2014): tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan dan parsial pada kantor PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory*. Penelitian tersebut digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas disiplin kerja dan kompetensi kerja dengan prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat. Sampel pada penelitian ini berjumlah 76 orang pada kantor pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.

Hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda yang menunjukkan nilai signifikan F yaitu $0,000 < 0,05$ (alpha) dan nilai *adjusted R*

square yaitu sebesar 0,483. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi disiplin kerja (X_1) dan kompetensi kerja (X_2) adalah sebesar 48,3% dan sisanya 51,7% dipengaruhi variabel lain di luar dua variabel bebas yang diteliti.

Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan kompetensi kerja (X_2) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan nilai sig F sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan kompetensi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan dalam hal-hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena prestasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi disiplin dan kompetensi saja melainkan masih banyak variabel yang mempengaruhinya.

1. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Letak perbedaannya adalah:

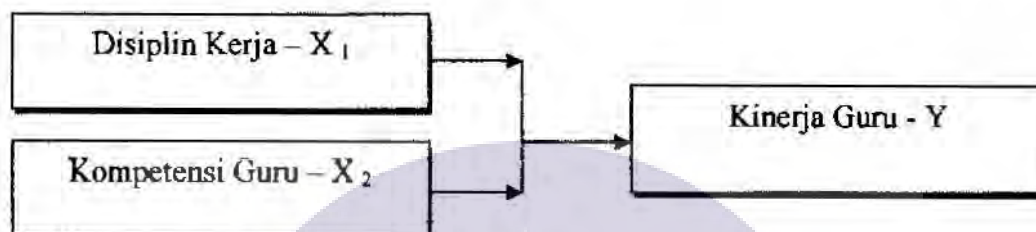
Judul	Jenis Dan Analisis Penelitian	Sampel, Tempat
Triyati, 2012, Jurnal Pendidikan Profesional, Pengaruh Disiplin Kerja Guru dan Kompetensi Mengajar Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Plaosan Kabupaten Magetan	- Ex post facto - Analisis regresi	- Sampel berjumlah 55 orang - Bertempat di SMP 2 Plaosan Magetan
Aulia Hani Rahmawati, 2014, Unibraw, Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja	- Explanatory - Analisis regresi berganda	- Sampel berjumlah 76 orang - Tempat: PT Pelabuhan

Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya)		Indonesia III Surabaya
Penelitian saat ini, Nurul Kamaliah Umasangaji, Hubungan antara Disiplin Kerja dan Kompetensi Pedagogik Guru dalam Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus III Balikpapan Selatan Kalimantan Timur	- Kuantitatif - Analisis regresi berganda	- Menggunakan sampel <i>proporsional random sampling</i> untuk dijadikan sampel dengan jumlah 40 orang dari Guru PNS di Gugus III Balikpapan Selatan - Bertempat di SD Negeri Gugus III Balikpapan Selatan Kota Balikpapan

Dari uraian penelitian terdahulu dan sekarang maka dapat dilihat adanya perbedaan jenis dan analisis penelitian, penelitian terdahulu menggunakan jenis Ex Post Facto dan analisis regresi jurnal pendidikan professional oleh Triyani, (2012), Aulia, (2014) dalam jurnal tertuang jenis penelitian Explanatoty dengan analisis regresi berganda, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif serta analisis regresi berganda.

C. Kerangka Berpikir

Penelitian ini berdasarkan kepada kerangka pemikiran seperti di bawah ini:



Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran

Dari gambar diatas maka dapat terlihat bahwa variabel disiplin kerja dan kompetensi kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru

D. Operasionalisasi Variabel

1. Variabel X_1 : Definisi Disiplin Kerja

Siswanto (2005: 291) adalah: "suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2. Variabel X_1 : Indikator Disiplin Kerja

Wijaya dan Rusyan (2005: 18-19) disiplin mengandung ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Melaksanakan tata tertib dengan baik, baik bagi guru atau siswa karena tata tertib yang berlaku merupakan aturan dan ketentuan yang harus ditaati oleh siapa pun demi kelancaran proses pendidikan tersebut.

b. Taat terhadap kebijaksanaan atau kebijaksanaan yang berlaku.

3. Variabel X₂: Definisi Kompetensi Guru

Menurut Zain (dalam Yusdi, 2010: 10) mengartikan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri.

4. Variabel X₂: Indikator Kompetensi Guru

Kompetensi guru terkait dengan kewenangan melaksanakan tugasnya, dalam hal ini dalam menggunakan bidang studi sebagai bahan pembelajaran yang berperan sebagai alat pendidikan, dan kompetensi pedagogis yang berkaitan dengan fungsi guru dalam memperhatikan perilaku peserta didik belajar (Djohar, 2006 : 130).

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru antara lain: kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Kompetensi Guru :

- 1) Kompetensi Pedagogik; Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

- 2) Kompetensi Kepribadian; Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
- 3) Kompetensi Sosial; Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
- 4) Kompetensi Profesional; Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

5. Variabel Y: Definisi Kinerja Guru

Barnardin dan Russel (dalam Ruky, 2002: 15) memberikan pengertian atas kinerja sebagai berikut: *“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.”* Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Variabel Y: Indikator Kinerja Guru

Wirawan (2007: 17) mengungkapkan bahwa indikator-indikator yang dinilai dalam prestasi kerja/kinerja adalah:

- a. Kuantitas dan kualitas pekerjaan, kualitas artinya ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang harus dikerjakan sedangkan

- kuantitas seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Mangkunegara (2009).
- b. Kerja sama. Menurut Pamudji, pengertian kerjasama adalah pekerjaan yang dilakukan dua orang atau lebih dengan melibatkan interaksi antarindividu bekerja bersama sama sampai terwujud tujuan yang dinamis. Lebih lanjut ia berpendapat bahwa unsur utama kerjasama ada tiga yakni adanya individu individu, adanya interaksi dan adanya tujuan yang sama.
 - c. Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.
 - d. Kehati-hatian. Segala pekerjaan selalu berdampak pada diri kita maupun lingkungan maka dalam menjalankan pekerjaan sikap kehati-hatian sangat dibutuhkan.
 - e. Pengetahuan mengenai jabatan. Jabatan merupakan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, dan hak.
 - f. Kejujuran. Bagian sifat positif dari manusia, sesuatu hal yang harus dijaga karena menyangkut dengan harga diri.
 - g. Kesetiaan. Artinya patuh, taat, menjalankan dengan baik.

- h. Dapat tidaknya diandalkan. berarti mampu, akan dan pasti menyelesaikan tugas yang mereka terima. Ciri utama bagi praktisi yang dapat diandalkan adalah memiliki ilmu yang dikuasai dengan sungguh-sungguh.
- i. Inisiatif. Mardiyanto (2008) mendefinisikan kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang baru atau asli atau menghasilkan suatu pemecahan masalah.

E. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah:

1. Diduga terdapat pengaruh simultan antara variabel disiplin kerja guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Gugus III Balikpapan Selatan.
2. Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel disiplin kerja guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Gugus III Balikpapan Selatan.
3. Diduga variabel kompetensi Guru yang paling dominan pengaruhnya antara variabel disiplin kerja guru dan kompetensi Guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Gugus III Balikpapan Selatan.

BAB III METODE PENELITIAN

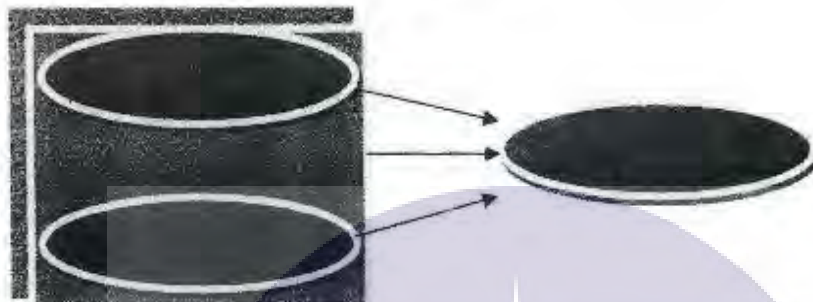
A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan teknik penelitian berupa kuesioner dan soal tes. Untuk mendapatkan data primer di lapangan digunakan instrumen yang disusun berdasarkan indikator-indikator yang ada dalam variabel penelitian. Data primer yang dibutuhkan adalah mengenai hubungan antara pengaruh disiplin guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan tiga buah instrumen yaitu dua instrumen menggunakan kuesioner dan satu buah instrumen dalam bentuk soal. Dalam instrumen kuesioner pertanyaan dibuat berdasarkan indikator yang berhubungan dengan disiplin kerja guru yang disebarkan kepada responden dalam hal ini seluruh guru yang ada pada SD Negeri Gugus III Balikpapan Selatan kota Balikpapan Kalimantan Timur yang terletak di kelurahan Sepinggian Baru dan Sepinggian di Kecamatan Balikpapan Selatan. Sedangkan untuk mengukur Kompetensi Guru menggunakan alat ukur berupa soal tes berbentuk pilihan ganda.

Adapun hubungan antara variabel hubungan antara pengaruh disiplin guru (X_1) dan kompetensi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada gambar 3.1 konstelasi masalah penelitian

Gambar 3.1 Konstelasi Masalah



X_1 = Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar

X_2 = Kompetensi Pedagogik Guru

Y = Kinerja Guru Sekolah Dasar

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisir yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2008: 115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS yang ada di gugus III kecamatan Balikpapan Selatan yaitu SD Negeri 010 Balikpapan Selatan, SD Negeri 011 Balikpapan Selatan dan SD Negeri 015 Balikpapan Selatan Kota Balikpapan sebanyak 40 orang.

Gambaran komposisi seluruh guru PNS Sekolah Dasar di Gugus III Kecamatan Balikpapan Selatan.

3.1 Tabel Komposisi Guru PNS Gugus 3 kecamatan Balikpapan Selatan

No	Nama Sekolah	Jumlah
1	SD Negeri 010 Balikpapan Selatan	24
2	SD Negeri 011 Balikpapan Selatan	22
3	SD Negeri 015 Balikpapan Selatan	20

2. Sampel

Guru yang berada di sekolah tersebut tidak homogen yaitu jumlahnya cukup banyak dari populasi, maka mengacu pada pendapat Sugiyono (2011:82) yaitu apabila populasi anggotanya tidak homogen dan berstrata secara proporsional maka gunakan *proporsional random sampling*".

Menggunakan jumlah sampel total ditentukan menggunakan rumus Taro Yamane dan Slovin, di mana mengacu pada pendapat Riduwan dan Engkos (2011;49) yaitu : teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Taro Yamane dan Slovin apabila populasi sudah diketahui dengan menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{d^2 + 1}$$

Dimana :

n = Jumlah anggota sampel

N = Jumlah Populasi

d² = Presisi

Presisi yang ditetapkan 13 %, maka:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{Nd^2 + 1} \\
 &= \frac{66}{66(0,1)^2 + 1} \\
 &= \frac{66}{1,66} \\
 &= 39,75 \\
 &\approx 40
 \end{aligned}$$

Jumlah anggota sampel bertingkat (berstrata) dilakukan dengan cara pengambilan sampel *proporsional random sampling* yang menggunakan rumus alokasi proporsional :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana :

n_i = Jumlah anggota sampel stratum

n = Jumlah anggota sampel seluruhnya

N_i = Jumlah anggota populasi stratum

N = Jumlah anggota populasi seluruhnya

Tabel 3.2 Komposisi Rancangan Sampel

No	Nama Sekolah	Jumlah Populasi	Sampel yang diambil
1	SD Negeri 010 Balikpapan Selatan	$24/66 \times 40 = 14,5$	15
2	SD Negeri 011 Balikpapan Selatan	$22/66 \times 40 = 13,3$	13
3	SD Negeri 015 Balikpapan Selatan	$20/66 \times 40 = 12,3$	12
	Jumlah		40

Data Statistik Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Balikpapan Tahun 2018

3. Instrumen Penelitian

Sugiyono (2009: 133) berpendapat bahwa instrumen penelitian dipakai mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Maka instrumen yang akan dipakai dalam penelitian berkaitan dengan variabel yang akan diteliti. Data yang terkumpul merupakan data yang sesuai dengan variabel penelitian serta kebutuhan data sehingga bisa menentukan pendekatan yang akan digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga pengumpulan data akan dilaksanakan sesuai prosedur kuantitatif yang berupa seperangkat instrumen yang terdiri dari kuesioner dan test soal yang diberikan kepada guru PNS di gugus III Kecamatan Balikpapan Selatan Kota Balikpapan Kalimantan Timur.

Indikator- indikator soal dibuat dan dikembangkan sendiri melalui kuesioner dan butir soal. Masing – masing variabel memiliki indikator- indikator yang akan dikembangkan menjadi butir pernyataan untuk mengukur disiplin guru dan kinerja guru dan butir soal untuk mengukur kompetensi pedagogik guru.

Pernyataan pada kuesioner variabel disiplin guru berjumlah 24 butir soal dan variabel kinerja guru berjumlah 30 butir soal sedangkan soal pada variabel kompetensi pedagogik guru berjumlah 30 butir soal.

Pembobotan dikotomi nilai digunakan untuk skor variabel kompetensi pedagogik. Jika benar maka memperoleh nilai 1 dan jika jawaban salah memperoleh nilai 0.

Kisi-kisi instrumen dari masing – masing variabel Disiplin Guru, kompetensi pedagogik guru serta kinerja guru terjabarkan pada tabel 3.2, 3.3, dan 3.4.

3.2. Tabel Kisi –kisi Instrumen Variabel Kompetensi Guru

No	Indikator	C1	C2	C3	Jumlah Item
1	Kemampuan menyusun administrasi kelas dan rencana pembelajaran	3,7,9	1,2,4,5,8,10	6	10
2	Kemampuan menciptakan suasana yang nyaman dan aman untuk proses pembelajaran	12,13,15	11,14	16	6
3	Kemampuan beriteraksi yang harmonis dalam proses pembelajaran	17,18,19	20,21,22	-	6
4	Kemampuan guru dalam	24,25	23,26,27,28	29	7

	melakukan penilaian terhadap prestasi siswa				
5	Kemampuan menindaklanjuti hasil penilaian	30	-	-	1
	Jumlah	12	15	3	30

3.3. Tabel Kisi – kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru

No	Indikator	(+)	(-)	Jumlah Item
1	Sasaran Kinerja	1,2,3	4,5	5
2	Metode dan Cara Bekerja	6,7,9,10,11	8	6
3	Peralatan yang tepat	14,16,17	12,13,15	6
4	Kreativitas	18,19,20	21	4
5	Inisiatif	22,23,27	24	4
6	Sikap kerja yang tepat	28,29,30	25,26	5
	Jumlah	24	12	30

3.4. Tabel Kisi – kisi Instrumen Variabel Disiplin Guru

No	Indikator	(+)	(-)	Jumlah Item
1	Sasaran Kinerja	1,2,3	4,5	5
2	Metode dan Cara Bekerja	6,7,9,10,11	8	6
3	Peralatan yang tepat	14,16,17	12,13	5

4	Sikap kerja yang tepat	18,19,20	15	4
5	Inisiatif	21,22,23	24	4
	Jumlah	17	7	24

4. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan soal test. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden. Sedangkan test berupa butir-butir soal menggunakan pilihan jawaban a, b, c, dan d kemudian responden menjawab butir soal untuk menggunakan tanda silang. Penyusunan kuesioner dari masing-masing variabel dilaksanakan dengan menggunakan tahap-tahapan. Tahapannya adalah:

1. Membuat kisi-kisi dan indikator dari variabel penelitian
2. Menyusun butir-butir pertanyaan disesuaikan dengan indikator variabel penelitian.
3. Menyusun kisi-kisi antara indikator dengan ketepatan menyusun butir kuesioner dari segi aspek yang diukur.

5. Metode Analisis Data

Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif di gunakan untuk

menganalisis variabel yang diteliti dengan menghitung rata-rata dan simpangan baku, sedangkan statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis. Teknik analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Menggunakan regresi sederhana untuk melihat hubungan fungsional antara variabel X_1 dan variabel X_2 bersama variabel Y
2. Menggunakan regresi berganda untuk melihat hubungan fungsional antara X_1 , variabel X_2 sama-sama dengan variabel Y ,
3. Menggunakan korelasi sederhana untuk melihat kekuatan hubungan antara variabel X_1 dan variabel X_2 dengan Y .
4. Menggunakan korelasi ganda untuk melihat kekuatan hubungan antara variabel X_1 dan variabel X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y .
5. Menggunakan korelasi parsial untuk melihat peringkat hubungan antara variabel X_1 dan variabel X_2 dengan variabel Y .

Metode analisis data menggunakan program SPSS. Metode analisis data melalui beberapa tahap diantaranya:

1. Pengujian instrumen penelitian
2. Uji prasyarat
3. Uji hipotesis

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Variabel Disiplin Guru

1) Uji Validitas

Proses dilakukan terhadap keseluruhan instrumen untuk menguji validitas (kesahihan) dan realibilitas instrumen. Pengujian validitas instrumen didasarkan atas uji korelasi *Product Moment Pearson*.

Kriteria penerimaan butir instrumen valid apabila nilai r - hitung lebih besar dari pada r - tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Nilai r - tabel untuk $N = 40$ sebesar 0,361. Hasil perhitungan diperoleh satu butir tidak valid yaitu intrumen nomor 5 maka di peroleh 19 butir yang valid.

2) Uji Reliabilitas

Untuk menghitung reliabilitas kompetensi pedagogik guru digunakan rumus *alpha Cronbach*. Perhitungan tersebut dilakukan setelah r butir pernyataan yang valid (sah) dari 19 butir soal yang valid diperoleh nilai koefisien reliabilitas $r_{hitung} = 0,969$.

b. Variabel Kompetensi Pedagogik

1) Validitas Instrumen

Proses dilakukan terhadap keseluruhan instrumen untuk menguji validitas (kesalahan) dan reliabilitas (kejengan) instrumen. Pengujian validitas instrumen didasarkan atas uji korelasi Point Biserial. Kriteria penerimaan butir instrumen valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Nilai r_{tabel} untuk $N = 40$ sebesar 0,361. Hasil perhitungan diperoleh tiga butir tidak valid yaitu intrumen nomor 9,21 dan 23 maka di peroleh 27 butir soal yang valid.

2) Realibilitas.

Untuk menghitung reliabilitas kompetensi pedagogik digunakan rumus *KR. 21* Perhitungan tersebut dilakukan setelah r butir pernyataan yang valid (sah). Dari hasil perhitungan didapat nilai $r_{hitung} = 0,802$

c. Variabel Kinerja Guru

1) Validitas Instrumen

Proses dilakukan terhadap keseluruhan instrumen untuk menguji validitas (kesahihan) dan reliabilitas (keajengan) instrumen. Pengujian validitas instrumen didasarkan atas uji korelasi *Product Moment Pearson*.

Kriteria penerimaan butir instrumen valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Nilai r_{tabel} untuk $N = 40$ sebesar 0,361. Hasil perhitungan diperoleh enam butir tidak valid yaitu instrumen nomor (7,15,17,24, 27 dan 30) maka di peroleh 24 butir soal yang valid.

2) Reliabilitas

Untuk menghitung reliabilitaskinerja guru digunakan rumus alpha cronbach. Perhitungan tersebut dilakukan setelah r butir pernyataan yang valid (sah). Dari hasil perhitungan didapat nilai $r_{hitung} = 0,978$.

2. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pengujian normalitas dilakukan untuk membuktikan apakah sampel berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Pemeriksaan

distribusi data populasi dilakukan melalui sampel penelitian. Untuk menguji normalitas yang digunakan adalah uji normalitas Liliefors.

b. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians sampel bersifat homogen atau tidak. Perhitungan pengujian homogenitas dilakukan dengan menggunakan metode *Bartlet*.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian adalah:

a. $H_0 : \rho_{X_1Y} = 0$

Hipotesis nol, hipotesis ditolak jika koefisien korelasi X_1 terhadap Y sama dengan nol. Artinya tidak terdapat hubungan positif antara variabel disiplin guru dengan kinerja guru.

$H_1 : \rho_{X_1Y} > 0,$

Hipotesis alternatif, hipotesis diterima jika koefisien korelasi X_1 dengan Y lebih besar dari nol, artinya terdapat hubungan positif antara variabel disiplin dan kinerja guru.

b. $H_0 : \rho_{X_2Y} = 0$

Hipotesis nol, hipotesis ditolak jika koefisien korelasi X_1 dengan Y lebih besar dari nol, artinya terdapat hubungan positif antara variabel disiplin guru dan kinerja guru.

$H_1 : \rho_{X_2Y} > 0,$

Hipotesis alternatif, hipotesis diterima jika koefisien korelasi X_2 dengan Y lebih besar dari nol, artinya terdapat hubungan positif antara variabel kompetensi pedagogik dengan kinerja guru.

c. $H_0 : \rho_{X_1 \times X_2^y} = 0$

Hipotesis nol, hipotesis ditolak jika koefisien korelasi X_1 dan X_2 secara bersama – sama dengan Y sama dengan nol. Artinya tidak terdapat hubungan positif antara variabel disiplin guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama dengan kinerja guru

$H_1: \rho_{X_1 \times X_2^y}$

Hipotesis alternatif, hipotesis diterima jika koefisien korelasi X_1 dan X_2 dengan Y lebih besar nol, artinya terdapat terhubung positif antara variabel disiplin guru dan kompetensi pedagogik

Hipotesis statistik diajukan dalam penelitian adalah:

a. $H_0: \rho_{X_1^y} = 0$

Hipotesis nol, hipotesis ditolak jika koefisien korelasi X_1 terhadap Y sama dengan nol. Artinya tidak terdapat hubungan positif antara variabel disiplin guru dengan kinerja guru.

$H_1: \rho_{X_1^y} > 0,$

Hipotesis alternatif, hipotesis diterima jika koefisien korelasi X_1 dengan Y lebih besar dari nol. Artinya terdapat hubungan positif antara variabel disiplin guru dan kinerja guru.

b. $H_0: \rho_{X_2Y} = 0$

Hipotesis nol, hipotesis ditolak jika koefisien korelasi X_1 terhadap Y sama dengan nol artinya tidak terdapat hubungan positif antara variabel kompetensi pedagogik dengan kinerja guru

$H_1: \rho_{X_2Y} > 0,$

Hipotesis alternatif, hipotesis diterima jika koefisien korelasi X_1 dan X_2 dengan Y lebih besar dari nol, artinya terdapat hubungan positif antara variabel disiplin guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama dengan kinerja guru

Keterangan:

H_0 : Hipotesis nol

H_1 : Hipotesis alternatif

ρ_{X_1Y} : Korelasi antara variabel X_1 terhadap variabel Y

ρ_{X_2Y} : Korelasi antara variabel X_2 terhadap variabel Y

$\rho_{X_1 \times X_2 Y}$: Korelasi antara variabel variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y .

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Sekolah Dasar (SD) yang ada di Gugus III Kecamatan Balikpapan Selatan Kota Balikpapan Kalimantan Timur. Balikpapan merupakan salah satu adalah Kota Administratif yang ada di Provinsi Kalimantan Timur.

Kecamatan Balikpapan Selatan merupakan kecamatan yang berada di Kota Balikpapan yang berbatasan langsung dengan wilayah Balikpapan Timur, Balikpapan Kota dan Balikpapan Utara. Balikpapan Selatan memiliki 32 Sekolah Dasar yang terdiri dari 15 Sekolah Dasar Negeri dan 17 Sekolah Dasar Swasta yang terbagi ke 6 Gugus Kerja.

Gugus III terdiri dari Sekolah Dasar Negeri dan Sekolah Dasar Swasta yang terdiri atas:

- a. SD Negeri 010 Balikpapan Selatan
- b. SD Negeri 011 Balikpapan Selatan
- c. SD Negeri 015 Balikpapan Selatan
- d. SD IT Istiqomah
- e. SD Alam Balikpapan
- f. SD INTIS SCHOOL
- g. SD Ibnu Hajar

- h. SDIT Nurul Fikri
- i. SD IPEKA Balikpapan
- j. SD KICK Balikpapan

2. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dasar deskripsi hasil penelitian adalah skor kinerja guru (Y), skor disiplin guru (X_1), dan skor kompetensi pedagogik (X_2).

Setiap variabel di deskripsikan dengan teknik statistik deskriptif yang di sajikan dalam bentuk; distribusi frekuensi, rata-rata, simpangan baku, median dan modus, skor maksimum dan minimum dengan di lengkapi grafik histrogram.

Data hasil penelitian yang dideskripsikan meliputi:

- 1. Kinerja guru
- 2. Disiplin guru
- 3. Kompetensi pedagogik

1. Kinerja guru (Y)

Berdasarkan data primer yang di peroleh, skor sistem instrument kinerja guru untuk pernyataan positif 1-5 sedangkan untuk pernyataan negatif dari 5-1.

Rentang skor empirik diperoleh skor terendah 73 dan tertinggi 125 dan rentang (range) skor 52,20 rata-rata (mean) sebesar 102,20 dan simpangan baku (standard deviation) sebesar 11,34.

Distribusi frekuensi dari variabel Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel 4.1 (frekuensi) dan histrogram pada Gambar 4.1.

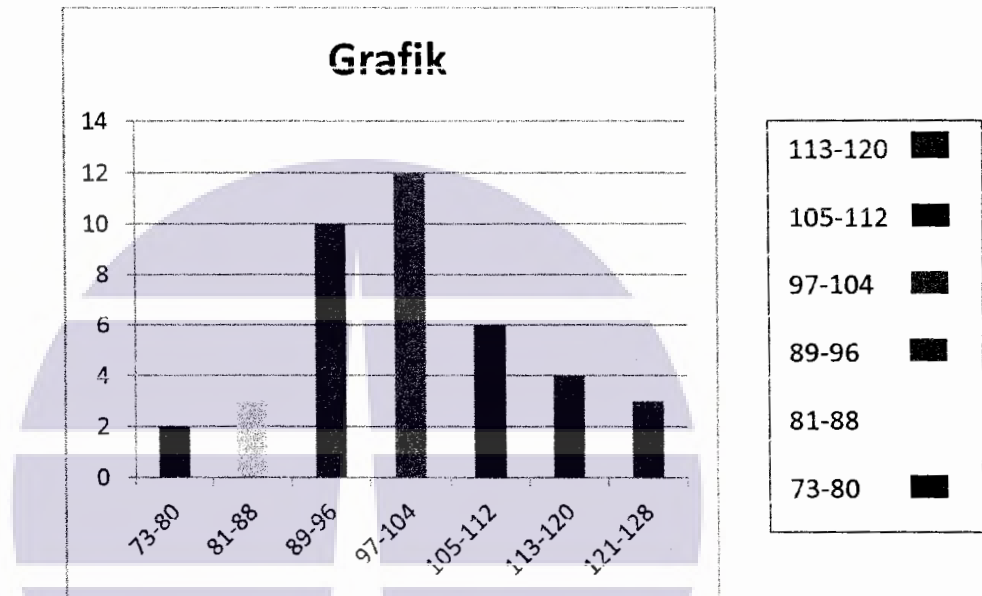
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)

Interval	Frekuensi absolut	Frekuensi relatif %
73 – 80	2	5
81 – 88	3	7,5
89 – 96	12	25
97 – 104	10	30
105 – 112	6	15
113 – 120	3	10
121 - 128	4	7,5
Jumlah	40	100

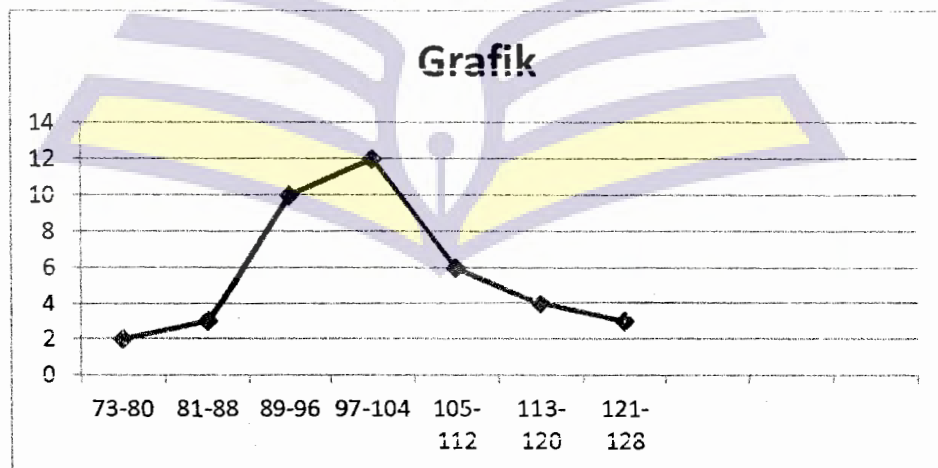
Tabel 4.1 menunjukkan bahwa hasil olahan data yang berhubungan dengan rata-rata skor (mean), nilai tengah (median) dan skor yang paling sering muncul (modus) dapat di jelaskan bahwa rata-rata skor, nilai tengah dan modus yang diperoleh berada pada kelas interval 97 – 104.

Hal ini menunjukkan bahwa kisaran nilai mean, median, dan modus berada pada satu kelas interval, dengan demikian dikatakan bahwa sebaran skor kinerja guru berada pada sebaran normal dan kinerja guru disusun secara grafis dan di sajikan dalam bentuk histogram pada Gambar 4.1.

Gambar 4.1 Data Kinerja Guru



Gambar 4.2 Histogram data dan kurva empirik Kinerja Guru (Y)



Gambar 4.2 Histogram Data dan kurva Kinerja Guru (Y)

Secara teoritis jumlah pernyataan yang digunakan dalam penelitian

variable kinerja guru sejumlah 30 butir. Hal ini menunjukkan bahwa nilai secara

teoritis nilai terendah 30 dan tertinggi 150 dengan median sebesar 90. Secara empirik nilai terendah 73 dan tertinggi 125.

Hal ini menunjukkan bahwa dari hasil penilaian responden variable kinerja guru tergolong sedang. Hal ini menunjukkan bahwa perolehan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai teoritis yang mempunyai rentang 30 - 150 dipadukan dengan median 90 dan rentang nilai antara 73 - 125 menunjukkan bahwa posisi sebaran nilai hasil responden berada di sekitar median.

Memperhatikan histrogram Kinerja Guru dapat di jelaskan bahwa 17 orang atau 37,5% berada di atas rata-rata, 12 orang atau 30% pada skor rata-rata dan 13 orang atau 32,5% di bawah skor rata-rata. Berdasarkan hasil-hasil perolehan data di lapangan menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban yang positif terhadap kinerja guru.

2. Disiplin guru

Berdasarkan data primer perolehan skor sistem instrument tes disiplin guru 1-5, sehingga diperoleh hasil perhitungan sebaran skor empirik tertinggi 115 dan terendah 79 distribusi skor setelah diolah menghasilkan rata-rata (mean) terbesar 93,92 dan simpangan baku (standard deviation) sebesar 8,9. Distribusi frekuensi data variabel disiplin guru dapat di lihat pada tabel 4.2 (frekuensi) dan histrogram pada gambar 4.3.

Tabel 4.2
Distribusi frekuensi Disiplin Guru (X_1)

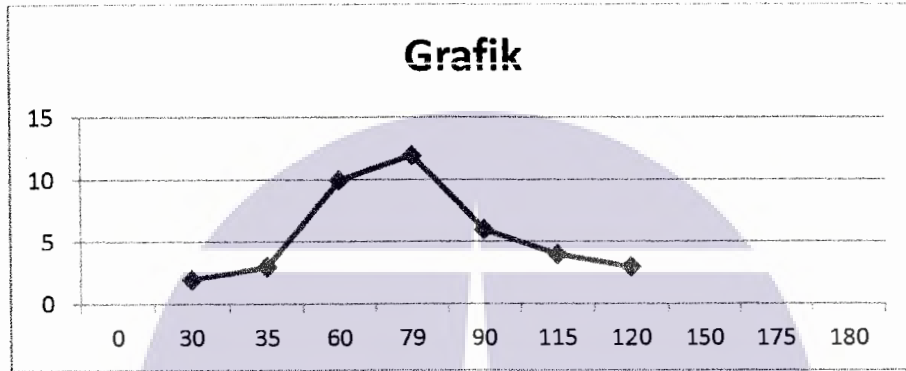
Interval	Frekuensi absolut	Frekuensi relatif %
79 – 84	3	10,0
85 – 90	5	32,5
91 – 96	7	22,5
97 – 102	11	17,5
103 – 108	8	12,5
109 – 114	4	2,5
115 - 120	2	2,5
Jumlah	40	100

Tabel 4.2, menunjukkan bahwa hasil olahan data yang berhubungan dengan rata-rata skor (mean) sebesar 93,92 nilai tengah (median) sebesar 91,88 dan skor yang paling sering muncul (modus) sebesar 88,65, dapat di jelaskan bahwa rata- rata skor, nilai tengah dan modus yang akan di peroleh berada pada kelas interval 85 – 90. Hal ini menunjukkan bahwa kisaran nilai mean, median dan modus berada pada satu kelas interval, dengan demikian dikatakan bahwa sebaran skor Disiplin Guru berada pada sebaran normal.

Untuk lebih memperjelaskan penyajian, maka Disiplin Guru di susun secara grafis dan disajikan dalam bentuk histogram pada gambar 4.3.

Gambar 4.3

Kurva Skala Disiplin Guru

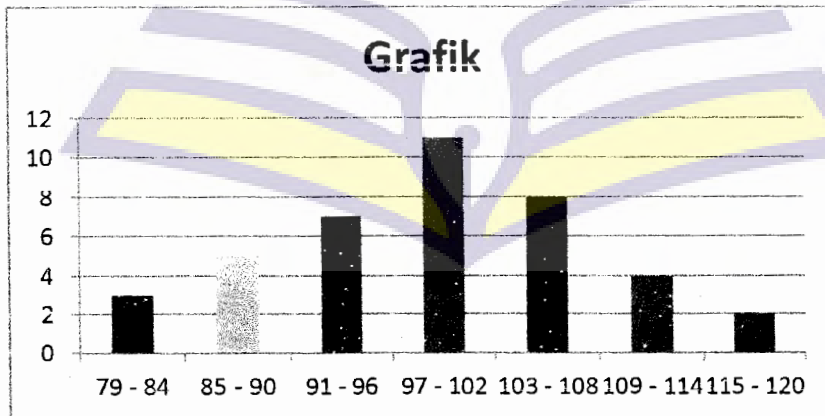


Median = $35 + 175/2 = 105$

Skala Empirik 79 - 115
 Skala Teoritis 35 - 175

Grafik 4.1

Disiplin Guru



109-114	■
103-108	■
97-102	■
91-96	■
85-90	■
79-84	■

Secara teoritis jumlah pernyataan yang digunakan dalam penelitian variabel Disiplin Guru sejumlah 24 butir. Hal ini menunjukkan bahwa nilai secara teoritis terendah 24 dan tertinggi 120 dengan median sebesar 96. Secara empirik nilai terendah 79 dan nilai tertinggi 114. Hal ini menunjukkan bahwa perolehan hasil penelitian menunjukkan rentang 79 – 114 dipadukan dengan nilai teoritis yang mempunyai rentang 24 – 120 dengan median 96 menunjukkan bahwa posisi sebaran nilai hasil responden lebih dominan berada di sekitar median, hal ini menunjukkan bahwa dari hasil penilaian responden variabel Disiplin Guru tergolong rendah.

Memperhatikan histogram disiplin guru dapat dijelaskan bahwa 14 orang atau 35% berada diatas rata-rata, 11 orang atau 27,5 % pada skor rata- rata dan 15 orang atau 37,5% di bawah skor rata- rata. Berdasarkan hasil perolehan data di lapangan menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban yang positif terhadap disiplin guru.

3. Kompetenresi pedagogik (X_2)

Berdasarkan data primer peroleh skor system instrument tes kompetensi pedagogik 1-0, sehingga diperoleh hasil perhitungan sebaran skor empirik tertinggi 30 dan terendah 12. Distribusi skor setelah diolah menghasilkan rata-rata sebesar 22,20 dan simpangan baku(standar devition) sebesar 4,40. Ditribusi frekuensi data variabel kompetensi pedagogik dapat dilihat pada Tabel 4.3 distribusi frekuensi dan histrogram pada Gambar 4.4.

Distribusi frekuensi data variabel kompetensi pedagogik

Tabel 4.3 distribusi frekuensi dan histrogram pada Gambar 4.4.

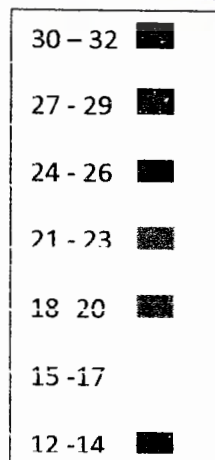
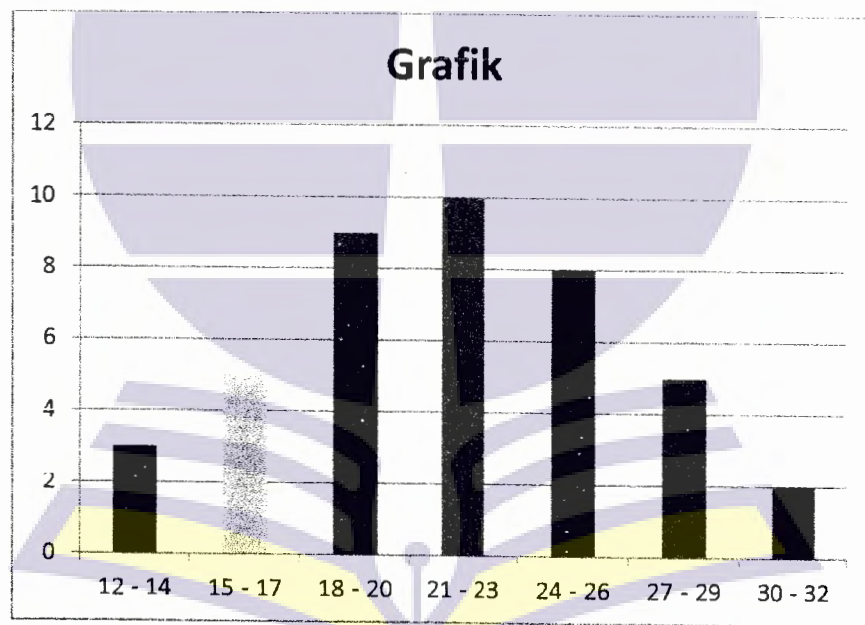
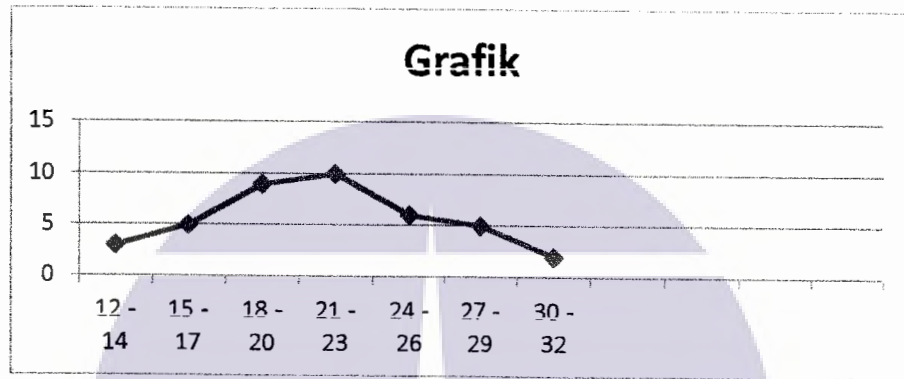
Interval	Frekuensi absolut	Frekuensi relatif %
12 – 14	3	2,50
15 – 17	5	12,50
18 – 20	9	22,50
21 – 23	10	25,00
24 – 26	6	17,50
27 – 29	5	12,50
30 - 32	2	5,00
Jumlah	40	100

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa hasil olahan data yang berhubungan dengan rata-rata skor (mean) sebesar 22,20 nilai tengah (median) sebesar 22 dan skor yang paling muncul (modus) sebesar 23,5 dapat dijelaskan bahwa rata-rata skor, nilai tengah modus yang diperoleh berada pada kelas interval 21- 23. Hal ini menunjukkan bahwa kisaran nilai mean, median dan modus berada pada satu kelas interval. Dengan demikian dikatakan bahwa sebaran skor Kompetensi Pedagogik berada pada sebaran normal.

Untuk lebih memperjelaskan penyajian, maka dua kompetensi pedagogik disusun secara grafis dan disajikan dalam bentuk histogram pada Gambar 4.4.

Gambar 4.4

Kurva skala empirik Histogram Data Kompetensi Pedagogik (X_2)



Skor Kompetensi Pedagogik X_2

Secara teoritis jumlah pernyataan yang digunakan dalam penelitian variabel Kompetensi Pedagogik sejumlah 30 butir. Hal ini menunjukkan bahwa nilai secara teoritis terendah 0 dan tertinggi 30 dengan median sebesar 17,5. Secara empirik nilai terendah 12 dan nilai tertinggi 26.

Hal ini menunjukkan bahwa perolehan hasil penelitian menunjukkan rentang 12 – 26 dipadukan dengan nilai teoritis yang mempunyai rentang 0 – 30 dengan media 17,5 menunjukkan bahwa posisi sebaran nilai hasil responden lebih dominan berada di sekitar median. Hal ini menunjukkan bahwa dari hasil penilaian responden variabel disiplin guru tergolong sedang.

Memperhatikan histogram Kompetensi Pedagogik dapat dijelaskan bahwa 23 orang atau 57,5 % berada di atas rata-rata, 9 orang atau 22,5% pada skor rata-rata dan 8 orang atau 20% di bawah skor rata-rata. Dari sebaran skor tersebut juga dapat dikategorikan guru mempunyai Kompetensi Pedagogik cukup tinggi.

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan atau mengukur apakah suatu kuesioner dan butir soal itu valid. Artinya instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Hasil perhitungan uji validitas dari masing-masing variabel kinerja guru, disiplin guru dan kompetensi pedagogik terlampir.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner dan butir soal tes cukup baik untuk dipergunakan sebagai alat pengumpulan data yang dapat dipercaya. Hasil perhitungan uji reliabilitas dari masing- masing variabel kinerja guru, gaya disiplin guru, dan kompetensi pedagogik dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{tabel}	r_{hitung}	Reliabilitas
Disiplin Guru	0,361	0,969	Reliabel
Kompetensi Pedagogik	0,361	0,802	Reliabel
Kinerja Guru SD	0,361	0,978	Reliabel

2. Pengujian persyaratan analisis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu melakukan pengujian persyaratan analisis dalam bentuk tanggung jawab dan normalitas dan pengujian homogenitas.

a. Pengujian normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk membuktikan apakah sampel berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Pemeriksaan distribusi data populasi dilakukan melalui sampel penelitian. Uji normalitas yang digunakan adalah uji normalitas Liliefors.

Dengan menggunakan metode Liliefors $\alpha = 0,05$ untuk $N = 40$ nilai kritis

$L_{\text{tabel}} = 0.885$ dan $\sqrt{40} = 0,1401$. Persyaratan uji normalitas terpenuhi apabila

harga Liliefors L_{hitung} atau L_0 lebih besar dari nilai kritis L_{tabel} 0,1401. Pengujian ini di maksudkan untuk memberikan keyakinan akan kecocokan penggunaan teknik analisis regresi terhadap data penelitian. Perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada lampiran sedangkan ringkasan hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Pengujian Normalitas

No	Galat Baku Taksiran	L_0 maks	L_t	Keterangan
1	$Y - \hat{Y}_1$	0,1111	0,1401	Normal
2	$Y - \hat{Y}_2$	0,0341	0,1401	Normal
	Persyaratan Normal	$L_0 < L_t$		

Rangkuman hasil pengujian normalitas terhadap data galat taksiran 1 ($Y - \hat{Y}_1$) dan data galak taksiran 2 ($Y - \hat{Y}_2$) dengan menggunakan metode Liliefors diperoleh harga Liliefors diperoleh harga lilliefors hitung atau L_0 data galat taksiran 1 ($Y - \hat{Y}_1$) maksimal sebesar 0, 1111 sedangkan untuk harga Liliefors hitung L_0 data galat 2 ($Y - \hat{Y}_2$) maksimum sebesar 0,034. Dari daftar kritis L untuk uji Liliefors dengan $N = 40$ dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh L Tabel (L_t) = 0,140.

Perbandingan antara L_{hitung} dengan L_{tabel} diperoleh bahwa L_{hitung} (L_0) $< L_{tabel}$, hal ini menunjukkan bahwa persyaratan hipotesis nol yang diajukan dapat diterima, yaitu data populasi data galat taksiran 1 ($Y - \hat{Y}_1$) dan data galat taksiran 2 ($Y - \hat{Y}_2$) berasal dari populasi berdistribusi normal.

b. Pengujian homogenitas

Pengujian homogenitas dilakukan untuk mengetahui apa varians sampel bersifat homogen atau tidak. Perhitungan pengujian homogenitas dilakukan dengan menggunakan metode *Barlet* seperti terlihat pada lampiran, untuk variasi y berdasarkan X_1 menghasilkan $\chi^2_{hitung} = 211,14$ dan dari tabel chi kuadrat didapat untuk $dk = 210$ pada taraf signifikan (α) adalah 0,05 diperoleh χ^2_{tabel} sebesar 31,41 karena perbandingan kedua harga yang diperoleh bahwa $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ mengakibatkan hipotesis nol ditolak yang berarti bahwa varians populasi bersifat homogen.

Untuk varians Y berdasarkan data χ^2 menghasilkan $\chi^2_{hitung} = 241,97$ dan dari tabel chi kuadrat didapat untuk derajat kebebasan $dk = 16$ pada taraf signifikan α adalah 0,05 diperoleh χ^2_{tabel} sebesar 261,296 karena perbandingan kedua harga yang diperoleh menunjukkan bahwa $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ mengakibatkan hipotesis nol ditolak yang berarti bahwa varians populasi bersifat homogen.

Hasil pengujian homogenitas tersebut di atas dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Pengujian Homogenitas

No	Pengelompokan	Pengujian Homogenitas	Pengujian Homogenitas	Keterangan
		χ^2_{hitung}	$\chi^2_{tabel} (\alpha = 0,05)$	

1	Y atas X_1	21,14	311,41	Homogen
2	Y atas X_2	24,97	216,296	Homogen
	Syarat χ^2 hitung	$< \chi^2$ tabel		

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dan homogenitas di atas dapat dinyatakan bahwa persyaratan untuk melakukan pengujian hipotesis penelitian dengan teknik uji korelasi dan regresi linear telah dipenuhi. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis penelitian.

c. Pengujian hipotesis penelitian

Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk menguji tiga hipotesis yang telah dirumuskan yaitu:

1. Terdapat hubungan yang positif antara disiplin guru dengan kinerja guru.
2. Terdapat hubungan yang positif antara kompetensi pedagogik dan kinerja guru.
3. Terdapat hubungan yang positif antara disiplin guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Untuk menguji ketiga hipotesis digunakan metode statistik melalui pengujian korelasi dan regresi. Pengujian korelasi menggunakan regresi sederhana dan regresi ganda, yang dilakukan dengan menggunakan program Microsoft Excel.

1. Hubungan antara disiplin guru X_1 dengan kinerja guru Y

a. Uji regresi

Hubungan antara variabel disiplin guru X_1 dengan kinerja guru (Y) terlebih dahulu dilakukan dengan teknik statistik analisis regresi, untuk menguji apakah hubungannya bersifat linear. Jika sifat hubungannya tidak linear, maka teknik analisis regresi dan korelasi uji pearson tidak dapat dilakukan

Hubungan antara disiplin guru dengan kinerja guru dinyatakan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = a + b X_1$, dengan menggunakan metode perhitungan statistik pada lampiran diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 34,79 + 0,73 X_1$. Hasil analisis linear sederhana terhadap data penelitian tersebut menghasilkan arah rekreasi sebesar $0,73 X_1$ dan konstanta sebesar 34,79.

Persamaan $\hat{Y} = 34,79 + 0,73 X$ yang diperoleh diuji dengan metode ANAVA, apakah sesuai dengan data - data perhitungannya. Untuk itu perlu diuji kekeliruan dan ukuran tuna cocok. Hasil perhitungan ke linearitas persamaan regresi digunakan tabel 4. 7 analisis varians sebagai berikut:

Tabel 4.7

Uji Linearitas dan Uji Signifikasi Persamaan Regresi : $\hat{Y}=34,79 + 0,73 X_1$

Sumber Varian	dk	RJK	KT	F_{hitung}	F_{tabel} $\alpha=0,05$	F_{tabel} $\alpha=0,01$	Kesimpulan
Total	40	423173					
reg a	2	4117998,025	417998				Sangat
reg b/a	2	1391,60	1391,60	18,19**	4110	7,35	Signifikan

residu	38	1810,37	47,64				
Tuna							
Cocok	16	722,37	45,15	1,36 ^{ns}	213	2,94	Linier
kekeliruan	22	1088,00	49,45				

Catatan:

nS = Regresi berbentuk linear ($F_{hitung} = 1,36 < f_{tabel} = 2,13$ taraf - 0,05)

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

dk = Derajat Kebebasan

KT = Kuadrat Tengah

F_h = Nilai F_{hitung}

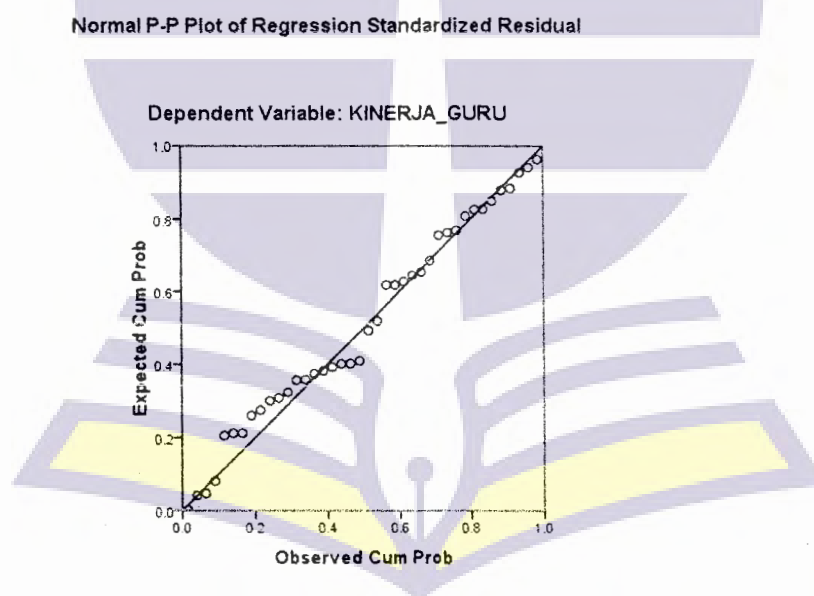
F_t = nilai F_{tabel}

Untuk menguji signifikansi regresi hubungan antara disiplin guru dan kinerja guru SD dilakukan dengan uji F. Persyaratan hipotesis teruji apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan pengujian signifikansi regresi diperoleh F_{tabel} dengan $dk = 1,38$ pada $\alpha = 0,05$ sebesar 4,10 dan $\alpha = 0,01$ sebesar 7,35 sementara itu F_{hitung} diperoleh harga 18,19. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi guru dengan kinerja guru di simpulan sangat signifikan.

Pengujian persamaan regresi linier menggunakan dengan uji F. Persamaan regresi dikatakan linier apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada tabel 11 diperoleh $F_{hitung} = 1,36$ sedangkan $F_{tabel} = 2,13$ (dk

pembilang 16 di penyebut = 22 dan $\alpha = 0,05$), persamaan regresi $\hat{Y} = 34,79 + 0,73 X_1$ adalah linier.

Hubungan disiplin guru X_1 dengan kinerja guru Y dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan korelasi *product moment pearson*, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan reaksi tersebut linear dan signifikan. Persamaan regresi linier variabel disiplin kerja dengan kinerja guru dapat dilihat pada Gambar 4.5.



b. Uji korelasi

Untuk melihat apakah terdapat hubungan positif antara disiplin guru dengan kinerja guru y ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar = 0,534 dan koefisien determinasi r^2 sebesar 0,285. Hasil pengujian keberartian koefisien

korelasi t hitung $3,92 > t$ tabel untuk Alfa = 0,01 = 2,423 dan Alfa = 0,25 = 1,68.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ke-1 disimpulkan H_0 ditolak, artinya H_1 menyatakan hubungan positif antara X_1 disiplin guru dengan Y kinerja guru. Rangkuman hasil perhitungan korelasi dan uji keberartian posisi tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Rangkuman hasil perhitungan korelasi dan uji keberartian

Korelasi	Koefisien	Koefisien	Signifikan	Signifikan	Signifikan	Kesimpulan
	Korelasi (r)	Determinasi (r^2)	T_{hitung}	T_{tabel} $\alpha = 0,05$	T_{tabel} $\alpha = 0,01$	
X_1 Y	0,534	0,285	3,92	1,68	2,423	Hipotesis H_0 ditolak H_1 diterima
		Syarat	signifikasi	$T_{hitung} >$	T_{tabel}	

2. Hubungan antara kompetensi pedagogik X_2 dengan kinerja guru Y

a. Uji regresi

Hubungan kompetensi pedagogik dengan kerja guru dinyatakan dengan persamaan regresi $y = a + b X_2$, dengan menggunakan metode perhitungan statistik diperoleh persamaan regresi $Y = 73104 + 1,34 X_2$. Hasil analisis linier sederhana terhadap penelitian tersebut menghasilkan frekuensi sebesar $1,34 X_2$ dan konstanta sebesar 73,04.

b. Uji korelasi

Untuk melihat apakah terdapat hubungan positif antara kompetensi pedagogik X_2 dengan kinerja guru y ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,502$ dengan koefisien determinasi r^2 sebesar $0,252$. Hasil pengujian keberartian koefisien korelasi t_{hitung} $3,58$ lebih besar dari t tabel untuk $\alpha = 0,01 = 2,42$ dan $\alpha = 0,05 = 1,68$. Berdasarkan hasil uji hipotesis ke-1 disimpulkan H_0 ditolak artinya H_1 menyatakan hubungan positif antara X_2 kompetensi pedagogik dengan Y kinerja guru.

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian signifikansi regresi ganda dan F tabel dengan $dk = 2,37$ pada $\alpha = 0,01$ per $5,25$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh $3,26$ sementara itu F hitung diperoleh harga $5,39$. Dengan demikian F hitung $> F$ tabel sehingga persamaan regresi pada taraf kepercayaan 95% dan 99% dapat disimpulkan sangat signifikan dan dapat dikatakan regresi linear dapat diterima. Maka hubungan variabel disiplin guru X_1 dan kompetensi pedagogik X_2 secara bersama-sama dengan kinerja guru y dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan korelasi.

Hasil analisis korelasi ganda menghasilkan koefisien korelasi r sebesar $0,706$ dan koefisien determinasi sebesar $49,8\%$. Selanjutnya dari hasil pengujian keberartian koefisien korelasi diperoleh F_{hitung} sebesar $18,3$ yang lebih besar dari F tabel sebesar $2,88$.

Dari hasil pengujian keberartian koefisien korelasi ganda disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,3 > 2,88$) yang berarti signifikan. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Yang artinya H_1 yang jagain bahwa

terdapat hubungan positif antara disiplin guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama dengan kinerja guru diterima.

B. Pembahasan

1. Hubungan antara disiplin guru dengan kinerja guru

Hubungan fungsional antara disiplin guru variabel X_1 dengan kinerja guru variabel Y yang dapat ditunjukkan dengan persamaan $\hat{Y} = 34,79 + 0,73 X_1$ dan koefisien korelasi $r_{y1} = 0,534$ dengan koefisien determinasi $= 0,285$.

Berdasarkan hubungan fungsional tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil dari bekerjanya disiplin guru.

Persamaan regresi tersebut juga mengandung makna bahwa semakin baik atau semakin tingginya Disiplin Guru tersebut maka semakin tinggi Kinerja Guru di sekolah tersebut. Hal yang sebaliknya akan terjadi apabila semakin rendah Disiplin Guru nilai (X_1 cenderung turun) mempunyai kinerja yang tidak bagus sehingga semakin rendah nilai (Y turun) Kinerja Guru di sekolah tersebut tinggi kinerja guru di sekolah tersebut. Hal yang sebaliknya akan terjadi apabila semakin rendah disiplin guru (nilai X_1 cenderung turun) mempunyai kinerja yang tidak bagus sehingga akan semakin rendah (nilai Y turun) Kinerja Guru di sekolah tersebut. memperhatikan nilai koefisien korelasi maka dapat dinyatakan bahwa hubungan antara disiplin guru dengan kinerja guru mempunyai hubungan yang sangat kuat. Hal ini ditunjukkan adanya nilai koefisien determinasi $r^2_{y1} = 0,285$ yang berarti terdapat hubungan antara disiplin guru terhadap kinerja guru sebesar 28,5% sedangkan sisanya 71,5% oleh variabel variabel lain. Memperhatikan

prosentase disiplin guru terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa disiplin guru memiliki persentase yang cukup besar menentukan kinerja guru dibandingkan dari sekian banyak faktor-faktor yang menentukan kinerja guru. Analisis hubungan pada kedua variabel tersebut dapat dilihat dari besarnya skor instrumen yang dijawab oleh responden guru rata-rata memberikan penilaian yang cukup tinggi terhadap disiplin guru. Guru memandang sangat penting disiplin guru, sehingga seorang guru merasakan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik jika guru tersebut memiliki disiplin yang baik pula.

2. Hubungan antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru.

Hubungan fungsional antara kompetensi pedagogik variabel X_2 dengan kinerja guru variabel Y dapat ditunjukkan dengan persamaan $\hat{Y} = 73 \cos 4 + 1,34 X_2$ dan koefisien korelasi $r_{y_2} = 0,502$ dengan koefisien determinasi $r^2_{y_2} = 0,252$. Berdasarkan hubungan fungsional tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil dari bekerjanya variabel kompetensi pedagogik guru persamaan regresi tersebut juga mengandung makna bahwa semakin baik atau semakin tingginya kompetensi pedagogik tersebut maka semakin baik kinerja guru di sekolah tersebut.

Sebaliknya akan terjadi apabila semakin rendah kompetensi pedagogik nilai X cenderung turun tidak mempunyai kompetensi pedagogik yang bagus sehingga maka akan semakin rendah nilai Y turun kinerja guru di sekolah tersebut. Memperhatikan nilai koefisien korelasi maka dapat dikatakan bahwa hubungan antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru mempunyai

hubungan yang sangat kuat. Hal ini ditunjukkan adanya nilai koefisien determinasi $r^2_{y2} = 0,252$ yang berarti 25,2 % kinerja guru dapat dijelaskan oleh adanya variasi - variasi yang ada dalam kompetensi pedagogik.

Angka 74,8% oleh variabel - variabel lain memperhatikan persentase kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik memiliki persentase yang cukup besar menentukan kinerja guru dibandingkan dari sekian banyak faktor-faktor yang menentukan kinerja guru. Analisis hubungan pada kedua variabel tersebut dapat dilihat dari besarnya skor instrumen yang dijawab oleh responden guru rata-rata memperoleh hasil penilaian yang cukup tinggi dalam hal kompetensi pedagogik guru. Guru memiliki kompetensi pedagogik terbukti memahami kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan proses perencanaan pelaksanaan, evaluasi kegiatan belajar mengajar. Guru mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya sehingga disimpulkan seorang guru akan menghasilkan kerja yang tinggi jika telah memiliki kompetensi pedagogik yang tinggi.

Proses belajar akan terjadi apabila adanya perubahan perilaku manusia, jika tidak ada perubahan perilaku masyarakat tidak bisa dikatakan sebagai pelajar, dan perubahan tersebut bisa baik dan juga bisa buruk.

Perubahan ada yang bersifat relatif permanen dan ada juga yang bersifat sementara. Perubahan yang bersifat sementara berarti menunjukkan adanya kegagalan dalam proses belajar. Dari hasil belajar tersebut akan menghasilkan kualitas pembelajaran yang berbeda atau bervariasi. Variasi tersebut karena guru, latar belakang psikologis guru, sesuai dengan kelompok yang menjadi subjek

didik, kurikulum yang disajikan, materi, metode, pengelolaan siswa, strategi, dan lain-lain, serta sarana dan prasarana yang digunakan.

Guru dituntut memiliki kemampuan mengelola dalam kelas sebagai tanggung jawabnya terhadap siswa dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran. keterkaitannya kalau dua variabel tersebut seorang guru yang memiliki kompetensi pedagogik secara baik dilihat dari kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, menyusun administrasi pembelajaran sampai dengan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. ternyata guru tersebut dilihat berdasarkan pekerjaan juga menghasilkan kinerja yang tinggi hal ini ditandai dengan tindakannya yang konstruktif, percaya diri dan mempunyai tanggung jawab yang tinggi. dari pemaparan tersebut maka dalam penelitian ini dapat diduga terdapat hubungan positif antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru.

Analisis hubungan nilai koefisien korelasi dan determinasi dari ke dua variabel dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik memiliki hubungan signifikan dengan kinerja guru.

3. Hubungan antara disiplin guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama dengan kinerja guru SD.

Beberapa hal yang menjelaskan hubungan secara bersama-sama antara variabel bebas dengan terikat juga menunjukkan hubungan yang positif. Hal ini mengandung makna bahwa disiplin guru dan kompetensi pedagogik adalah dua aspek yang saling mendukung dalam menghasilkan kinerja guru.

Penelitian menghasilkan persamaan regresi $\hat{Y} = 52,62 + 0,25 X_1 + 1,15 X_2$. Hal ini mengandung makna bahwa semakin baik kedua variabel tersebut dilaksanakan semakin tinggi tingkat kinerja guru di sekolah tersebut. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat juga dapat dilihat dengan koefisien korelasi dalam penelitian ini koefisien korelasi ganda X_1 dan X_2 dengan y adalah $r_{y12} = 0,706$. Nilai yang diperoleh untuk korelasi ganda tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Guru dan Kompetensi Pedagogik secara bersama-sama dengan Kinerja Guru adalah sangat kuat. Tingkat kekuatan tersebut dapat dilihat sampai sejauh mana persentase dua variabel bebas tersebut menentukan kinerja di sekolahnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi korelasi ganda antara variabel X dengan variabel Y adalah $r^2_{y12} = 0,372$. Nilai Koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa 37,2% kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Guru dan Kompetensi Pedagogik secara bersama – sama.

Pada bagian terdahulu telah dijelaskan tentang hubungan disiplin guru dengan kinerja guru dan kompetensi guru dengan kinerja guru. Berikut ini akan diuraikan tentang hubungan antara Disiplin Guru dan Kompetensi Pedagogik secara bersama – sama dengan Kinerja Guru.

Triyati, 2012, Jurnal Pendidikan Profesional, Pengaruh Disiplin Kerja Guru dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Plaosan Kabupaten Magetan.

Program peningkatan mutu pendidikan dasar menuntut peningkatan kompetensi guru secara profesional agar kegiatan belajar mengajar yang telah ditentukan mencapai hasil yang optimal. Namun demikian, disiplin para guru dirasakan belum memadai untuk mengantisipasi tuntutan perkembangan pembaharuan pendidikan dasar yang menyangkut berbagai aspek seperti relevansi materi dengan pengembangan lingkungan, metode penyampaian, pendekatan psikologis, perkembangan anak, pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi, penggunaan media, alat peraga dan aspek lainnya yang secara langsung membantu proses belajar mengajar.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Pengaruh secara parsial antara disiplin kerja guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru; 2) Pengaruh secara simultan antara disiplin kerja guru dan kemampuan mengajar terhadap kinerja guru; 3) pengaruh yang dominan antara disiplin kerja guru dan kemampuan mengajar terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Plaosan Kabupaten Magetan.

Jenis penelitian ini termasuk kategori penelitian korelasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *ex-post facto*. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di SMP Negeri 2 Plaosan yakni sebanyak 35 guru.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang sangat erat antara disiplin kerja guru dengan prestasi kerja guru. Berdasarkan perhitungan menggunakan analisis regresi terhadap data, maka perhitungan antara kompetensi guru dan disiplin kerja

guru dengan prestasi kerja didapat koefisien determinasi (r^2) dari persamaan regresi sebesar 0,803 dengan nilai koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,815. Dari tabel tersebut nilai koefisien determinasi (r^2) adalah sebesar 0,803 yang berarti sebanyak 80,3% variasi atau perubahan dalam proses kerja bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari kemampuan mengajar dan disiplin kerja guru. Hasil yang baik secara lahir maupun batin. Selanjutnya kompetensi pedagogik tinggi yang ditampilkan oleh masing-masing guru akan memperoleh hasil kerja yang tinggi pula.

Aulia Hani Rahmawati, 2014, Unibraw, Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan dan parsial pada kantor PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory*. Penelitian tersebut digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas disiplin kerja dan kompetensi kerja dengan prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat. Sampel pada penelitian ini berjumlah 76 orang pada kantor pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya.

Hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda yang menunjukkan nilai signifikan F yaitu $0,000 < 0,05$ (α) dan nilai *adjusted R square* yaitu sebesar 0,483. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi disiplin kerja

(X_1) dan kompetensi kerja (X_2) adalah sebesar 48,3% dan sisanya 51,7% dipengaruhi variabel lain di luar dua variabel bebas yang diteliti.

Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan kompetensi kerja (X_2) terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan nilai sig F sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan kompetensi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan dalam hal-hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena prestasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi disiplin dan kompetensi saja melainkan masih banyak variabel yang mempengaruhinya. Pengertian kinerja guru adalah hasil kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru dengan menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segala potensi yang ada padanya sesuai dengan standar yang ditentukan, dan pengertian kompetensi pedagogik merupakan kepemilikan seperangkat kecakapan personal dan kecakapan sosial, yang berpusat pada kemampuan non kognitif dan subjektif seorang. Kompetensi pedagogik dalam penelitian ini adalah kemampuan seorang guru dalam memahami karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, pengembangan potensi peserta didik, komunikasi dengan peserta didik, dan penilaian atau evaluasi.

Sedarmayanti (1995:53) dalam Suharsaputra (2010:146), bahwa pengertian kinerja menunjuk pada ciri- ciri atau indikator sebagai berikut: “Kinerja dalam suatu organisasi dapat dikatakan meningkat jika memenuhi indikator- indikator antara lain: kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan, dan komunikasi yang baik.

Kompetensi Pedagogik merupakan bagian dari kinerja guru yang baik selama bekerja di sekolahnya. Seorang guru akan melakukan pekerjaan dengan giat, rajin dan maksimal serta kejasama dalam hal membangun paradigma yang baik untuk kualitas guru sehingga guru membuka diri untuk dikritik sehingga menghasilkan output yang lebih baik serta kreatif.

Pengertian kinerja guru adalah suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain, atau setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kompetensi pedagogik guru adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi Pedagogik merupakan kompetensi khas, yang akan membedakan guru dengan profesi lainnya dan akan menentukan tingkat keberhasilan proses dan hasil pembelajaran peserta didiknya.

Keterkaitan secara sendiri-sendiri dalam penelitian ini diduga terdapat hubungan positif antara variabel bebas yaitu disiplin guru dengan kinerja guru, hal serupa juga berlaku dimana hubungan kompetensi pedagogik dengan kinerja

guru. Selanjutnya secara gabungan kedua variabel bebas dapat diuraikan sebagai berikut ini. Seorang guru memiliki disiplin yang baik di ikuti dengan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga mampu memainkan peran sebagai guru yang memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya jika guru yang memiliki disiplin rendah atau kurang maka akan berdampak pada kompetensi pedagogik yang rendah pula maka akan mempengaruhi hasil dari kinerja guru tersebut.

Disiplin kerja akan berdampak positif terhadap kinerja guru atau dengan kata lain disiplin guru yang baik menghasilkan kinerja yang baik pula. Maka berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa hubungan yang paling kuat dan sumbangan paling besar terjadi pada hubungan antara disiplin guru dan kompetensi pedagogik guru baik secara sendiri – sendiri atau secara bersama-sama memiliki peranan yang sangat determinasi dalam menentukan kinerja guru pada Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus III Balikpapan Selatan Kalimantan Timur.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pembahasan telah disampaikan pada bab 4 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif sangat signifikan antara disiplin guru dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di gugus III Balikpapan Selatan dinas pendidikan Kota Balikpapan sebesar 28,5%. dalam upaya meningkatkan kerja guru SD guru perlu meningkatkan disiplin sehingga menimbulkan pembelajaran yang kondusif dan teratur sehingga semua unsur yang ada di sekolah turut aktif berpartisipasi dalam menjaga disiplin sehingga menjalankan aturan aturan yang berlaku sesuai dengan ketentuan.
2. Terdapat hubungan positif sangat signifikan antara kompetensi pedagogik dengan kerja guru Sekolah Dasar Negeri di gugus III Balikpapan Selatan Dinas Pendidikan Kota Balikpapan dimana sebesar 25,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SD dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompetensi pedagogik.
3. Terdapat hubungan positif sangat signifikan antara disiplin guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di gugus III Balikpapan Selatan Dinas Pendidikan Kota Balikpapan, sebesar 37,2% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara disiplin guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama dengan kinerja guru adalah signifikan. Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan cara menerapkan disiplin guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama. Semakin tinggi disiplin guru dan peningkatan kompetensi pedagogik guru

maka semakin baik pula kinerja guru SD Negeri di gugus III Balikpapan Selatan Dinas Pendidikan Kota Balikpapan provinsi Kalimantan Timur.

B. Saran

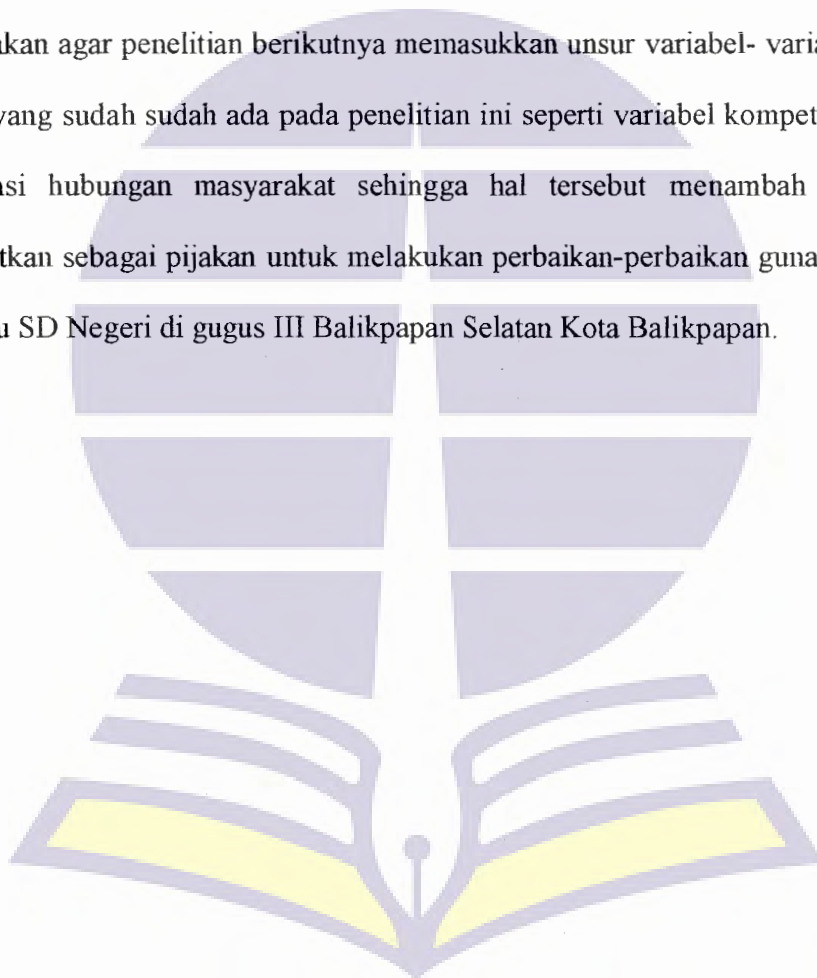
Berdasarkan kesimpulan diatas maka :

Secara praktis

1. Diharapkan kedepan setiap guru memiliki kedisiplinan tinggi yang akan diterapkan dalam kehidupan dan proses pembelajaran sehingga meningkatkan kedisiplinan bagi semua unsur sekolah baik guru, kepala sekolah, siswa dan tenaga kependidikan sehingga meningkatkan kinerja pada sekolah tersebut.
2. Diharapkan ke depan para guru SD Sekolah Dasar Negeri di gugus 3 Balikpapan Selatan Dinas Pendidikan Kota Balikpapan dapat meningkatkan kompetensi pedagogik dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran yang aktif inovatif kreatif dan menyenangkan terdapat serta Didik terutama dalam menyambut atau menjalankan kurikulum 13 dimana pada pelaksanaan kurikulum 13 guru menjadi seorang motivator sehingga siswa lebih aktif dan kreatif dalam menjalankan KBM. Kompetensi guru sangat berperan penting dalam peningkatan mutu belajar siswa sehingga meningkatkan hasil kelulusan siswa setiap tahun
3. Diharapkan ke depan kepala Dinas Pendidikan sangat memperhatikan kebutuhan manajemen administrasi dan kemampuan setiap guru di Gugus III Balikpapan Selatan guna meningkatkan kinerja guru yang sudah ada dari baik menjadi lebih baik.

Secara teoritis

Kepada seluruh unsur akademisi praktisi dan masyarakat perlu peningkatan penelitian lebih lanjut tentang berbagai faktor yang berhubungan dengan kinerja guru khususnya pada guru sekolah dasar gugus 3 Balikpapan Selatan. Dalam hal ini penulis menyarankan agar penelitian berikutnya memasukkan unsur variabel- variabel lain selain variabel yang sudah ada pada penelitian ini seperti variabel kompetensi sosial dan kompetensi hubungan masyarakat sehingga hal tersebut menambah referensi dan dimanfaatkan sebagai pijakan untuk melakukan perbaikan-perbaikan guna meningkatkan kerja guru SD Negeri di gugus III Balikpapan Selatan Kota Balikpapan.



DAFTAR PUSTAKA

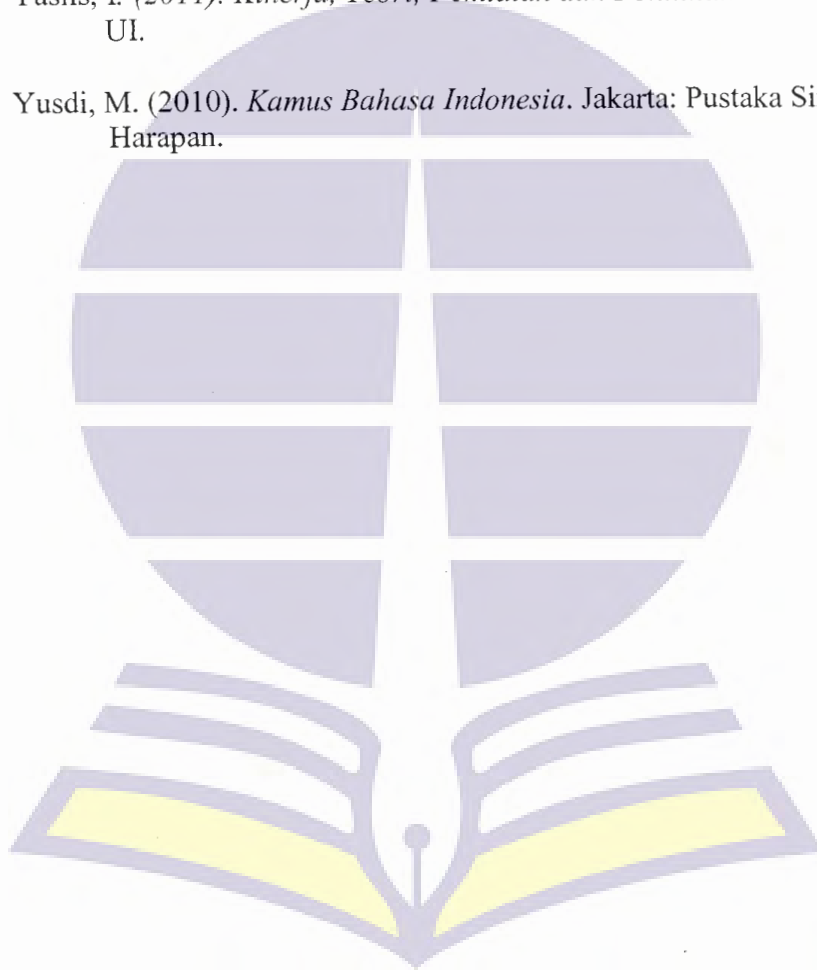
- As'ad. (2001). *Dalam Jurnal paradigma* Vol.12, no. 01, februari – juli 2014/ diunduh tanggal 11 september 2018. Diunduh 4 Oktober 2018.
- Bell, B. F. (1993). *Children Science Constructivism and Learning in Science*. Victoria: Deakin University Australis.
- Crow, C. (1973). *General Psychology*.Pustaka Teknologi Pendidikan No. 11. Jakarta: Rajawali.
- Darmadi, H. (2009). *Kemampuan dasar Mengajar*. Bandung: Alfabeta.
- Djamarah, S. B. (1994). *Prestasi Belajar Kompetensi Guru*. Surabaya: PT. Usaha Nasional.
- Gibson, L. James, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr., (1985). *Organisasi: Perilaku, struktur, Proses*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Isjoni. (2008). *Guru Sebagai Motivator Perubahan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Makmun, A.M. (1996). *Analisis Posisi Pendidikan*. Jakarta: Biro Perencanaan Pendidikan, Depdikbud Agung Media Mulya.
- Mangkunegara, A.P. (2010). *Management Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahmawati, A. H. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya)*. Jurnal Pendidikan Profesional.
- Ruky, A. S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.

- Setiawan, B. (2006). *Management Sumber Daya Manusia dalam Jurnal Ilmiah Pendidikan STUDIA DIDAKTIKA Vol.10 No.1 Tahun 2016 ISSN 1978-8169*.diunduh tanggal, 6 Oktober 2018.
- Siswanto, B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN.
- Sudjana, N. (2005). *Media Pengajaran*. Bandung: Sinar baru Algendindo.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Syaiful, S. (2011). *Kemampuan Kemampuan Mengajar Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Spencer & Spencer. (1993). <http://definिसimu.blogspot.com/2012/08/definisi-kompetensi.html> (unduh, 9 September 2018).
- Sudjana, N. (1993). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito Sukajati.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukadi. (2007). *Guru Powerful Guru Masa Depan*. Bandung: Kolbu.
- Suyanto. (1997) *Pedoman Pelaksanaan Penelitian Kelas*. Jakarta: Dirjen Dikti.
- Suparlan. (2006). *Guru Sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat.
- Triyati. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Guru dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Plaosan Kabupaten Magetan*. Jurnal Pendidikan Profesional.
- Wijaya, C. dan Rusyan, T. (1994). *Kemampuan Dasar Guru Dasar Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Winarno, S. (1994). *Pengantar Penelitian Ilmiah dan DasarDeterminan Masa Depan Kota*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Yaslis, I. (2011). Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan. Jakarta: BP FKUM UI.

Yusdi, M. (2010). Kamus Bahasa Indonesia. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.





KUESIONER

NOMOR RESPONDEN :

TANGGAL RESPONDEN :

PETUNJUK PENGISIAN JAWABAN

1. Dimohon menjawab dari 5 jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang telah tersedia.
 - a. 5 = Sangat Setuju (SS)
 - b. 4 = Cenderung setuju, belum mutlak (S)
 - c. 3 = Ragu – ragu (R)
 - d. 2 = Cenderung tidak setuju, tetapi belum mutlak (TS)
 - e. 1 = Sangat tidak setuju (STS)
2. Jawaban sama sekali ***tidak berkaitan dengan masalah kedinasan/ tidak mempengaruhi kondite*** sebagai guru tidak perlu takut atau ragu mengisinya sesuai kenyataan.

Selamat Bekerja – Terima Kasih
KINERJA GURU (Y)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	R	S	SS
	A. Kinerja guru dalam perencanaan Pembelajaran	1	2	3	4	5
1	Bapak/ Ibu guru membuat perencanaan pembelajaran yang hendak di berikan					
2	Bapak/ Ibu guru menyusun standar isi kurikulum sebagai acuan dan pedoman dalam pembelajaran					
3	Bapak/Ibu guru membuat rumusan-rumusan tujuan pembelajaran					
4	Bapak/ Ibu guru membuat bahan ajar yang digunakan relevan dengan tujuan pembelajaran yang ada					
5	Bapak/ Ibu guru dalam membuat RPP mengalami kesulitan					
6	Bapak/Ibu guru membuat bahan ajar yang digunakan relevan dengan tujuan pembelajaran yang sudah dirumuskan					
7	Bapak/Ibu guru menggunakan media yang relevan dengan materi.					

	B. Kinerja guru dalam perencanaan Pembelajaran					
8	Bapak/Ibu guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya mengenai bahan pelajaran yang disampaikan					
9	Bapak/Ibu guru mengajukan atau melakukan post test kepada siswa sebelum memulai pelajaran					
10	Bapak/Ibu guru menguasai materi pelajaran yang akan diajarkan					
11	Bapak/Ibu guru dengan mudah menggunakan sumber metode					
12	Bapak/Ibu guru memberikan PR pada siswa setiap selesai pelajaran					
13	Bapak/Ibu guru melakukan evaluasi atau penilaian setelah satuan pokok bahan selesai di pelajari siswa					
14	Bapak/Ibu guru melaksanakan pembelajaran sesuai dengan program yang guru buat					
15	Bapak/Ibu guru memulai dan mengakhiri pelajaran tepat waktunya					
16	Bapak/Ibu gurudapat mengekspresikan segenap kompetensi mengajar					
	C. Kinerja guru dalam evaluasi Pembelajaran					
17	Bapak/Ibu guru berusaha meningkatkan kompetensi yang dimiliki guru di dalam pembelajaran					
18	Bapak/Ibu guru membuat hasil laporan sekolah untuk diberikan kepada orang tua siswa					
19	Bapak/Ibu guru melaksanakan evaluasi pembelajaran sesuai dengan jadwal yang telah di tetapkan					
20	Bapak/Ibu guru melakukan penjelasan materi kembali dan pemberian tugas tambahan pada siswa sebagai perbaikan					
21	Bapak/Ibu guru melaksanakan pengajaran berupa pemberian materi bahan pelajaran dan penyelesaian tugas jika program pengajaran dianggap tercapai					

22	Bapak/Ibu guru melaksanakan evaluasi secara rutin					
23	Bapak/Ibu guru memberikan nilai kepada siswa secara objektif					
24	Bapak/Ibu guru memberikan kritik dan saran guna meningkatkan kualitas mengajar					
D. Kinerja guru dalam disiplin tugas						
25	Bapak/Ibu guru datang ke sekolah tepat pada waktunya					
26	Bapak/Ibu guru meningkatkan sekolah sesuai waktu yang ditentukan					
27	Bapak/Ibu guru melaksanakan semua peraturan yang telah ditetapkan sekolah					
28	Bapak/Ibu guru jika tidak hadir ke sekolah memberikan terlebih dahulu					
29	Bapak/Ibu guru menyelesaikan tugas yang diberikan kepala sekolah tepat waktunya					
30	Bapak/Ibu guru berusaha bekerja sebaik mungkin untuk meningkatkan kemampuan agar dapat mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan					

KUESIONER

NOMOR RESPONDEN :

TANGGAL RESPONDEN :

PETUNJUK PENGISIAN JAWABAN

1. Dimohon menjawab dari salah satu jawaban yang dianggap benar dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang telah tersedia.
2. Jawaban yang benar bernilai 1 dan jika jawaban yang salah bernilai 0.
3. Jawaban sama sekali **tidak berkaitan dengan masalah kedinasan/ tidak mempengaruhi kondite** sebagai guru tidak perlu takut atau ragu mengisinya sesuai kenyataan.

Selamat Bekerja – Terima Kasih

B. KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU (X1)

1. Kemampuan proses berpikir untuk mengoperasikan kaidah- kaidah logika tapi masih terikat dengan objek- objek bersifat konkrit merupakan ciri-ciri kemampuan anak berusia...
 - a. 0 - 2 tahun
 - b. 2 – 7 tahun
 - c. 7 – 11 tahun
 - d. 11 – 12 tahun
2. Kegemaran anak akan dongeng/ cerita yang bersifat kritis seperti kisah perjalanan riwayat para pahlawan dan sebagainya merupakan ciri- ciri anak berusia...
 - a. 3 – 5 tahun
 - b. 6 – 8 tahun
 - c. 10 – 12 tahun
 - d. 15 – 18 tahun
3. Menggunakan potongan sapu lidi, kelereng, globe, gambar- gambar yang menyangkut pembelajaran IPA dan IPS sebagai media pembelajaran adalah sesuai dengan tahapan perkembangan berpikir anak yang dikenal sebagai tahapan...
 - a. Pengamatan dan penginderaan yang intensif terhadap lingkungan
 - b. Dominasi pengamatan bersifat egosentris
 - c. Anak memahami bilangan dan angka tetapi masih berpikir dengan objek yang konkrit (operasional konkrit)
 - d. Kemampuan mengoperasionalkan kaidah logika yang tidak terikat lagi dengan objek yang bersifat konkrit operasional formal

4. Individu memandang apa yang diharapkan oleh keluarga, kelompok, masyarakat dan bangsa, serta setia mendukung aturan sosial bukan hanya untuk ketenangan tetapi disadari sebagai sesuatu hal yang berharga. Pernyataan tersebut merupakan tahapan perkembangan moral...
 - a. Prekonvensional
 - b. Konvensional
 - c. Postkonvensional
 - d. Interkonvensional
5. Pandangan dan paham ke-Tuhanan diterangkan secara rasional berdasarkan kaidah-kaidah logika yang bersumber pada alam semesta sebagai manifestasi dari keberadaan dan ke-agung-nya. Pernyataan ini merupakan *tahap perkembangan* moral agama anak masa...
 - a. Kanak-kanak
 - b. Anak Sekolah
 - c. Remaja
 - d. Masa Remaja akhir
6. Masa anak berusia 13 – 16 tahun (remaja awal) mencapai tahap perkembangan sosial dengan kesadaran hubungan *aku-engkau* atau hubungan *subyektif-objektif*. Perkembangan dalam tahapan ini berlangsung secara...
 - a. Subyektif
 - b. Subyektif menuju Objektif
 - c. Pra-puber
 - d. Objektif
7. Siswa yang berusaha melatih kepekaan dirinyaterhadap rangsangan-rangsangan berupa tekanan-tekanan dan tuntutan-tuntutan dari lingkungannya ,belajar bergaul danbertingkah lakuseperti orang lain,serta bertingkah laku di daam lingkungan sosial kulturalnya dikenal sebagai...
 - A akuturasi
 - B akomodasi
 - C asimilasi
 - D sosialiasi
8. Saat menyadari ada perbedaan sifat-sifat,watak,teliti,dan pengalaman antara dirinya dengan orang lain,mulai dialami oeh anak usia
 - a. 1-2TAHUN
 - b. 2-4tahun
 - c. 5-7tahun
 - d. 8-12tahun
9. Siswa-siswa yang peramah,penakut,teiti.mampu mengambil,jujur atau pendendam merupakan karakteristik dari...
 - a. Sikap

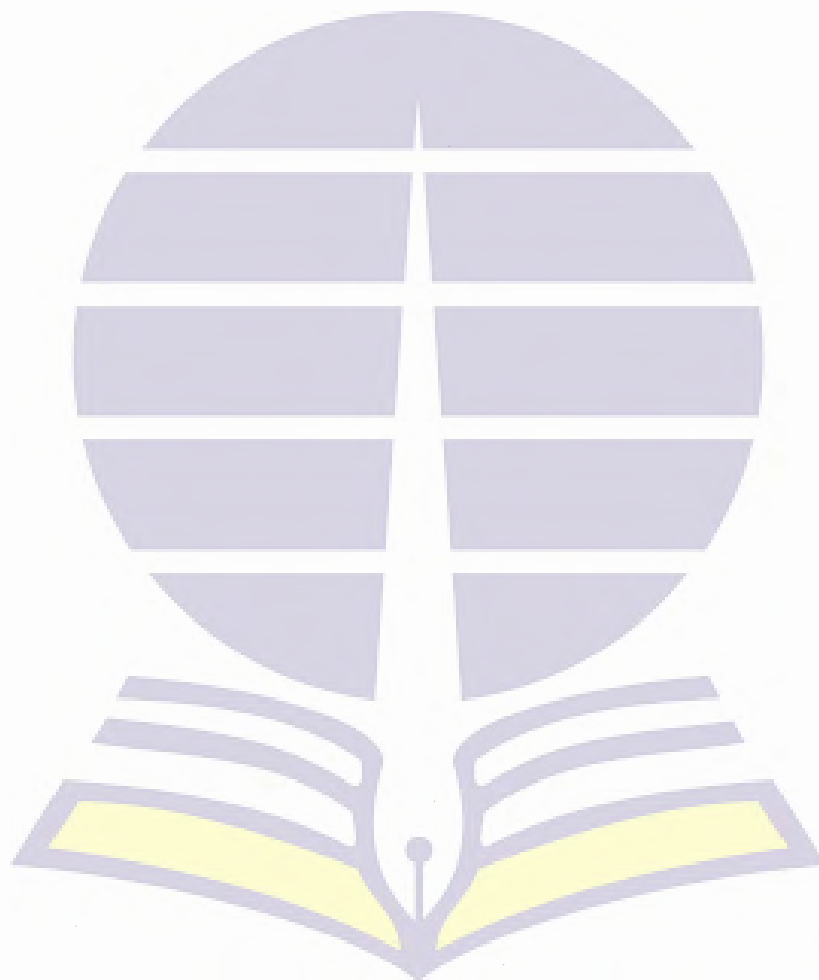
- b. Kepribadian
 - c. Temperamen
 - d. Sifat
10. Jika kita menemukan siswa-siswa yang sejak kelas 1 hingga kelas 6 sd bersikap penurut saja atau selalu menguasai teman-temannya, maka sifat-sifat demikian cenderung mereka tunjukkan hingga taraf kedewasaan. Deskripsi ini merupakan gambaran dari pribadi...
- a. Percaya lawan tidak percaya
 - b. Otonomi lawan peragu/pemalu
 - c. Rendah diri lawan mendominasi
 - d. Inisiatif lawan merasa bersalah
11. Seseorang mampu mengerjakan atau menyelesaikan sesuatu yang di tugaskan kepadanya dengan hasil yang baik bahkan sempurna. Kemampuan melakukan hal-hal tersebut menumbuhkan kepercayaan dari yang bersangkutan tentang kecakapannya menyelesaikan suatu tugas. Karakteristik tersebut terjadi pada masa ...
- a. Kanak kanak
 - b. Anak sekoah
 - c. Masa remaja
 - d. Masa dewasa muda
12. Sebagai seorang guru sd, pak ali berusaha memiliki informasi tentang seluk beluk dan karakteristikn setiap siswanya, karena semuanya itu merupakan bahan dasar yang akan mempengaruhi capaian dan prestasi masing-masing siswa. ilustrasi tersebut merupakan deskripsi dari konsep
- a. Masukan dasar (raw input)pbm
 - b. Merencanakan pbm
 - c. Masukan sarana (instrumental input)pbm
 - d. Masukan lingkungan(environmental input)pbm
13. Salah satu kegiatan guru untuk mengetahui tingkatan penguasaan kompetensi prasyarat peserta didik adalah...
- a. Melatih siswa mengerjakan tes persiapan ujian sekolah
 - b. Mengidentifikasi siswa kelas satu yang bisa menyebutkan bilangan 1 sampai 10
 - c. Melakukan kegiatan post test
 - d. Melakukan ulangan harian dadakan tanpa memberikan pemberitahuan terlebih dahulu kepada para siswa
14. Pak dedi menemukan kasus kesulitan belajar yang dialami siswa sd yang di sebabkan oleh kebiasaan belajar yang salah. langkah yang paling dilakukan untuk mengatasi kesulitan belajar demikian antara lain...
- a. Tunjukan akibat atau dampak kebiasaan belajar yang salah terhadap prestasi belajar
 - b. Berikan kesempatan kepada siswa bersangkutan untuk mendiskusikan aspirasinya secara rasional

- c. Ciptakan iklim sosial yang sehat antara guru dengan siswa dan antar siswa didalam kelas
 - d. Berikan kesempatan memperoleh pengalaman yang menyenangkan atas peroleh sukses dalam belajar meskipun prestasinya minimal
15. Berikut adalah merupakan kegiatan guru dalam menanamkan perilaku positif terhadap siswa dalam berinteraksi dengan lingkungan sosial yaitu...
- a. Mewajibkan membeli buku pelajaran dan koperasi sekolah
 - b. Menggunakan hukuman untuk menanamkan ketaatan
 - c. Menjelaskan akibat perbuatan anti sosial seperti mencuri, korupsi, menfitnah, dsb
 - d. Mengklasifikasikan perbedaan budaya diantara suku bangsa di Indonesia
16. Salah satu ciri teori belajar rekonstruksionisme dalam proses pembelajaran...
- a. Pembelajaran sangat mengutamakan kondisi lingkungan
 - b. Guru memanfaatkan secara optimal pemberian penguatan (*reinforcement*)
 - c. Pengetahuan dibangun sedikit demi sedikit, hasilnya diperluas melalui konteks yang terbatas
 - d. Kegiatan pembelajaran dipilih atas dasar minat siswa
17. Guru melakukan pembelajaran dengan memberikan kebebasan yang luas kepada siswa untuk menentukan apa yang ingin ia pelajari sesuai sumber-sumber belajar yang tersedia atau dapat disediakan . pernyataan ini merupakan ciri dari teori belajar...
- a. Behavioristik
 - b. Konstruktivistik
 - c. Humanisme
 - d. Gestalt
18. Kita menentukan kategori dan membentuk sesuatu yang dengan pasti memaknai fenomena. Kategori ini memungkinkan kita untuk mengelompokkan obyek-obyek dengan perbedaan-perbedaan yang nyata berdasarkan karakteristik umum, sertamengurangi kerumitan kondisi lingkungan . strategi tersebut dikenal dengan model...
- a. Berpikir induktif
 - b. Berpikir deduktif
 - c. Pencapaian konsep
 - d. Pengemas awal
19. Salah satu mode pembelajaran yang merupakan kelompok model pengolahan informasi adalah
- a. Bermain peran
 - b. Pemecahan masalah
 - c. Memorasi(mengingat)
 - d. Berpikir deduktif

20. Individu bekerja sama dalam menganalisis permasalahan interpersonal dan mengembangkan cara-cara demokratis untuk menghadapi situasi tertentu. ini semua merupakan ciri dari model/strategi pembelajaran...
- Bermain peran
 - Investigasi kelompok
 - Latihan laboratorium
 - Penelitian yurisdensial
21. Pembelajaran dengan menyediakan contoh-contoh yang menunjukkan kesamaan-kesamaan atau perbedaan-perbedaan agar siswa yang berharap dengan contoh-contoh tersebut dapat menemukan sendiri atau dibri tahu oleh guru tentang setiap unsur dari contoh tersebut. kemudian siswa merumuskan atau merumuskan kembali hipotesis tentang makna contoh tersebut dan setiap contoh itu akan menyajikan informasi tentang karakteristik dan nilai atributnya. model/strategi pembelajaran tersebut adalah
- Berfikir induktif
 - Berfikir deduktif
 - Pencapaian konsep
 - Pegemas awal
22. Pada fase pertama guru menggaris bawahi yang penting dengan membuat daftarnya, fase kedua membuat hubungan materi baru dengan kata-kata, gambar dan gagasan-gagasan. fase ketiga membuat hubungan dengan cara-cara yang menarik/lucu meski kadang sedikit berlebihan. fase terakhir adalah latihannya. strategi pembelajaran demikian adalah...
- Pengawas awal
 - Memorasi
 - Pencapaian konsep
 - Berfikir induktif
23. Guru membentuk kelompok-kelompok belajar dan memberikan tugas kepada tiap kelompok. setiap anggota dari suatu kelompok memiliki tugas dan fungsi tertentu sehingga jika salah satu saja anggota kelompok tidak menjalankan tugasnya maka pekerjaan kelompok tersebut tidak dapat diselesaikan. karakteristik dari strategi pembelajaran tersebut adalah...
- Tugas kelompok
 - Diskusi kelompok kecil
 - Pengajaran langsung (direct teaching)
 - Belajar kooperatif (cooperative learning)
24. Upaya guru menata setting pembelajaran dengan memanfaatkan segala unsur-unsur yang ada di kelas sebagai alat bantu pembelajaran adalah...
- Memajang karya terbaik siswa pada dinding dalam kelas
 - Memajang gambar ciri khas kota-kota besar di seluruh dunia
 - Menugaskan siswa memakai baju adat pada hari besar nasional

- d. Menyiapkan media sederhana dan murah
25. Sebuah sekolah dasar berada di suatu wilayah berdekatan dengan hutan alam, sebuah sungai dan danau kecil. Keadaan alam ini dapat dimanfaatkan oleh guru sebagai media konkrit untuk menanamkan pemahaman mendalam para siswa tentang konsep...
- Hutan homongan
 - Penampakan buatan permukaan bumi
 - Proses fotosintesis
 - Siklus hidrologit
26. Pak Fattah akan menyajikan materi pembelajaran untuk informasi seperti memahami simbol (lambang) antara lain seperti kata- kata, istilah, pengertian dan peraturan kegiatan belajar terbaik yang dilakukan siswa untuk sifat materi tersebut adalah...
- Siswa harus mengenal dan mengulang hafalan informasi
 - Siswa dilatih menginformasikan informasi ke dalam rangkaian yang bermakna dalam kehidupan mereka
 - Siswa dilatih untuk memiliki ketrampilan pemecahan masalah yang dihadapi
 - Siswa dilatih menghafalkan simbol-simbol, istilah dan pengertian –pengertian secara intensif
27. Penilaian proses secara berkesinambungan oleh guru dapat dilakukan dengan cara...
- Memberikan penilaian terhadap aktivitas tahap kemampuan dan hasil kerja siswa dan proses belajar di kelas maupun di luar kelas
 - Memberikan pre-test maupun post test secara tertulis setiap kali proses pembelajaran
 - Mengadakan ulangan harian rutin secara terjadwal
 - Mengadakan ulangan harian tanpa pemberitahuan terlebih dahulu kepada siswa
28. Langkah guru dalam mengolah hasil penilaian tes belajar untuk soal pilihan ganda antara lain...
- Membuat tabel berisi nama-nama siswa, nomor soal pilihan ganda
 - Mengklarifikasikan jawaban semua siswa terhadap setiap soal
 - Mencari berapa rata-rata nilai kelas
 - Memberikan pembobotan nilai untuk tiap soal
29. Penilaian portofolio dapat dilaksanakan dengan cara...
- Memberikan penilaian menyeluruh terhadap tugas-tugas siswa
 - Mengumpulkan lembaran- lembaran jawaban hasil test harian dan sumatif tiap siswa
 - Mengumpulkan hasil kerja masing- masing siswa yang telah diberikan masukan baik oleh guru dan rekan siswa dalam suatu album sebagai bukti kerja siswa
 - Mengumpulkan lembaran jawaban hasil ulangan tiap siswa untuk melihat kesulitan siswa memahami pokok bahasan dan kemudian diberikan pengajaran dan test remedial
30. Upaya guru menggunakan hasil analisis untuk menentukan ketuntasan belajar antara lain ...
- Menentukan kriteria keberhasilan belajar

- b. Mengklarifikasikan siswa berdasarkan hasil capaian belajarnya
- c. Mencari letak kelemahan secara umum dilihat dari kriteria keberhasilan diharapkan
- d. Merencanakan pengajaran remedial



KUESIONER

NOMOR RESPONDEN :

TANGGAL RESPONDEN :

PETUNJUK PENGISIAN JAWABAN

3. Dimohon menjawab dari 5 jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang telah tersedia.
 - f. 5 = Sangat Setuju (SS)
 - g. 4 = Cenderung setuju, belum mutlak (S)
 - h. 3 = Ragu – ragu (R)
 - i. 2 = Cenderung tidak setuju, tetapi belum mutlak (TS)
 - j. 1 = Sangat tidak setuju (STS)
4. Jawaban sama sekali *tidak berkaitan dengan masalah kedinasan/ tidak mempengaruhi kondite* sebagai guru tidak perlu takut atau ragu mengisinya sesuai kenyataan.

Selamat Bekerja – Terima Kasih

C. DISIPLIN KERJA GURU (X2)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	R	S	SS
A. MELAKUKAN PENELITIAN		1	2	3	4	5
1	Guru datang kesekolah sebelum bel masuk berbunyi					
2	Guru mengabsen sebelum mulai mengajar					
3	Guru mengikuti upacara bendera pada setiap hari senin					
4	Guru selalu mengajar tepat waktu					
5	Guru memberikan bimbingan kepada anak yang bermasalah					
6	Guru tidak menakut- nakuti murid dengan hukuman					
7	Jika guru berhalangan hadir, maka ada guru pengganti di kelas					
8	Guru menciptakan suasana harmonis saat					

	KBM berlangsung					
9	Guru berpakaian rapi dan sopan saat berada di lingkungan sekolah					
10	Guru tidak merokok karena sekolah merupakan Kawasan Tanpa Asap Rokok					
11	Guru memberikan contoh tidak membuang sampah sembarangan					
12	Guru berdiri menyambut kedatangan siswa di gerbang sekolah karena Sekolah Ramah Anak					
13	Guru tidak memberikan hukuman yang berlebihan kepada siswa jika melanggar aturan					
14	Guru memberikan sanksi kepada siswa jika melanggar aturan sesuai ketentuan sekolah					
15	Guru membangun komunikasi 2 arah antara pihak sekolah dan walimurid yang berhubungan dengan peraturan sekolah					
16	Guru berdiri di depan kelas menyambut siswa sebelum KBM berlangsung					
17	Guru ikut berbaris bersama siswa di depan kelas sebelum masuk ke ruang kelas					
18	Guru mengupayakan ketertiban selama pembellajaran berlangsung					
19	Guru ikut serta memeriksa kelengkapan seragam siswa setiap individu siswa					
20	Guru menggunakan seragam kerja sesuai dengan jadwal seragam kerja hari tersebut					
21	Guru merapikan meja kerja setiap saat sehingga meja kerja terlihat rapi					
22	Guru menggunakan kata –kata yang sopan dalam berinteraksi dengan siswa					
23	Guru menyapa setiap siswanya ketika berpapasan dengan siswa					
24	Guru memberi contoh sikap antri dalam setiap tindakan di lingkungan sekolah					



PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SEKOLAH DASAR NEGERI 015 BALIKPAPAN SELATAN

Jl. Praja Mukti I RT.26 Perum.Korpri Kel.Sepinggan Baru Kec. Balikpapan Selatan Telp. 0542-872834
Email :sdnegeri015balikpapan selatan@gmail.com

BALIKPAPAN

Nomor : 422.11/179/SDN015-Balsel/VII/2018
Lampiran :
Perihal : Surat Keterangan

Dengan Hormat,
Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Krisdaryanto,S.Pd.MM
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SD Negeri 015 Balikpapan Selatan
Kota Balikpapan Propinsi Kalimantan Timur

Menerangkan

Nama : Nurul Kamaliah Umasangaji, S.Pd
Tempat, Tanggal lahir: Ternate, 16 September 1979
Program studi : Magister Pendidikan Dasar
NIM : 500786022
Jenjang Studi : S-2 Universitas Terbuka

Bahwa benar nama tersebut telah melaksanakan penelitian di SD Negeri 015 Balikpapan Selatan dari 1 Agustus 2018 s.d 31 Desember 2018, untuk menyusun tesis dengan judul "Hubungan Antara Disiplin Kerja Dan Kompetensi Padagogik Guru dalam Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus III Balikpapan Selatan Kalimantan Timur.

Demikian Surat Keterangan ini di buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Balikpapan, 31 Juli 2018

Kepala SD Negeri 015 Balikpapan Selatan

