

DETERMINASI KOMPETENSI PROFESIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN SIKAP SPIRITUAL TERHADAP KINERJA GURU DI SLB NEGERI 2 BULELENG

Oleh

Luh Putri Astini¹, Nyoman Dantes², dan Ni Nyoman Lisna Handayani³Sekolah Tinggi Agama Hindu Negeri Mpu Kuturan Singaraja^{1,3}, Universitas PendidikanGanesha²e-mail: luhputriastini53@gmail.com¹, dantes@undiksha.ac.id²,lisnahandayani201@gmail.com³

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out how professional competence, motivation to work, and spiritual attitude affect teacher performance in SLB Negeri 2 Buleleng. The study is classified as ex-post facto research. The study involved 30 teachers. In this study, the entire study population was used as respondents. To analyze the data, moment product analysis, multiple regression, and partial correlation are used. The results showed that: (1) professional competence was detected significantly on teacher performance in SLB Negeri 2 Buleleng through the pearson correlation equation of 0.774 with determination of 0.008 and effective contribution of 0.62%; (2) work motivation was detected significantly on teacher performance at SLB Negeri 2 Buleleng through the pearson correlation equation of 0.866 with determination of 0.478 and effective contribution of 0.62%. (3) there is a significant determination of spiritual attitudes towards teacher performance in SLB Negeri 2 Buleleng through a pearson correlation of 0.829 with a determination of 0.457 and an effective contribution of 31.58%. (4) there is a significant determination of professional competence, work motivation, and spiritual attitude towards teacher performance in SLB Negeri 2 Buleleng through a multiple regression equation of 0.389 with a coefficient of determination together of 80.3%.

Keywords: *professional competence, work motivation, spiritual attitude, and teacher performance*

I. PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan adalah untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia secara keseluruhan melalui peningkatan olahraga, olahpikir, olahhati, dan olahraga, sehingga mereka dapat bersaing di pasar global. Pemerintah menetapkan delapan standar nasional untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ini mencakup standar penilaian pendidikan, isi, proses, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan kompetensi lulusan (Pemendiknas No 22 Tahun 2006:3). Faktor-faktor internal, baik di dalam maupun di luar sekolah, dapat menyebabkan pendidikan yang buruk. Faktor-faktor ini

termasuk kurikulum yang tidak sesuai dan pembelajaran yang tidak efektif, kinerja yang buruk dari guru, ketersediaan sarana dan prasarana yang tidak memadai, dan penyebaran yang tidak merata.

Pendidikan memiliki peran penting dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompetensi. Ini berarti bahwa jika pendidikan diberikan dengan baik dan berkualitas, sumber daya manusia yang dihasilkan dari proses pendidikan dapat memperoleh keuntungan sesuai kualifikasi yang dibutuhkan. Ketersediaan guru yang memadai sangat penting untuk keberhasilan pendidikan karena guru menentukan keberlangsungan

pendidikan dan mereka terlibat dalam menggerakkan dan memfasilitasi proses pembelajaran (Akindutire & Ekundayo, 2012). Meskipun banyak tugas yang harus dilakukan guru, mereka harus mampu menguasai keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan pembelajaran yang berkualitas tinggi.

Guru harus memenuhi standar kompetensi. Salah satu cara untuk mengukur kompetensi guru adalah dengan menilai profesionalitas seorang guru untuk melihat seberapa baik seorang guru menguasai wawasan, mulai dari bidang pelajaran hingga kemampuan mengajarnya (Zahroh, 2015). Ini sesuai dengan Pasal 1 UU Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menetapkan bahwa guru adalah pendidik profesional yang bertanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa di jalur pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru diwajibkan memiliki kualifikasi akademik minimal S-1 atau D-4 dalam bidang yang relevan dengan mata pelajaran yang mereka ajarkan, menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Oleh karena itu, sangat jelas bahwa kesesuaian kualifikasi akademik dengan mata pelajaran yang diampu berkontribusi pada kinerja guru yang lebih baik.

Dengan melihat prestasi guru, kita dapat menentukan seberapa sukses mereka dalam pekerjaan mereka di dunia pendidikan. Saat ini, kinerja guru sering menjadi subjek diskusi di bidang pendidikan. Ini dapat dilihat dari banyaknya diskusi tentang kinerja guru yang terjadi setiap tahun (Asri, 2018; Nasukah et al., 2020). Sangat penting bahwa kinerja guru diperhatikan dan dievaluasi karena perilaku

menyimpang siswa tidak lepas dari kinerja guru. Guru akan dianggap tidak mampu memberikan nilai edukasi dan keagamaan dalam bentuk tindakan dalam setiap mata pelajaran yang diajarkan kepada siswa. Ketika kinerja guru mencapai standar yang ditetapkan, kinerja guru dapat dianggap baik dan memuaskan. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa hal.

Dua komponen dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti yang dinyatakan Barnawi dan Mohammad Arifin (2012). Faktor internal terdiri dari apa yang ada di guru, seperti kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan latar belakang. Faktor eksternal berasal dari lingkungan guru, seperti gaji, fasilitas pendukung, tempat kerja, dan manajemen. Kinerja guru berhubungan erat dengan keinginan mereka untuk bekerja sebagai guru. Guru yang sangat termotivasi akan selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin. Uno (2010:66) menyatakan bahwa dorongan untuk bekerja tidak hanya berasal dari keuntungan moneter tetapi juga dari kebutuhan mental untuk lebih banyak melakukan pekerjaan yang dimaksud. Saydan (2007) menyatakan bahwa ada faktor usia, tingkat pendidikan, tingkat kepuasan kerja, lingkungan kerja yang baik, peraturan yang fleksibel, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, dan status dan tanggung jawab karir dapat memengaruhi motivasi kerja.

Sikap spiritual juga memengaruhi kinerja guru. Menurut Zohar dan Marshall (2007), sikap spiritual dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk menangani masalah dalam kehidupan sehari-hari dengan dasar spiritual. Ini juga merupakan cara untuk melihat masalah dalam perspektif yang lebih luas dan mengakui bahwa tindakan seseorang memiliki makna yang lebih besar daripada tindakan orang lain. Guru yang mendapatkan dukungan spiritual yang kuat dan lingkungan yang positif membuat mereka lebih inovatif, puas, mampu bekerja dengan tim, dan berkomitmen pada organisasi.

Guru di SLB Negeri 2 Buleleng menunjukkan kinerja yang buruk. Ini dapat dilihat dari tingkat sertifikasi guru (Serdik). Menurut data pokok SLB Negeri 2 Buleleng tahun 2023/2024, hampir semua guru memiliki gelar Sarjana, sehingga secara kuantitatif cukup baik. Namun, beberapa guru, yaitu 7 guru PNS, 3 guru OJTM, dan 1 guru kontrak, belum memiliki sertifikasi pendidik. Guru yang tidak memiliki sertifikasi yang cukup akan menyebabkan pembagian tugas mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan guru dan mata pelajaran yang diajarkan. Kemampuan guru untuk memahami materi pelajaran akan tentu saja dipertanyakan.

Sebagai hasil dari wawancara dengan kepala sekolah, dia menyatakan bahwa meskipun ada beberapa guru yang belum memiliki sertifikasi pendidik, dia percaya bahwa guru yang bekerja di sekolahnya telah melakukan upaya terbaik mereka. Akan tetapi, hal tersebut masih perlu dibuktikan melalui penelitian, karena sertifikasi pendidik berfungsi sebagai ukuran profesional untuk menilai seberapa baik kinerja guru di sekolah dan apakah mereka sudah melakukan pekerjaan mereka secara optimal. Oleh karena itu, kebutuhan guru akan terpenuhi jika sebagian besar guru tidak memiliki sertifikasi. Akibatnya, kesejahteraan yang lebih rendah akan menyebabkan motivasi kerja menurun.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja guru di SLB Negeri 2 Buleleng bekerja, dan apakah kinerja yang baik atau buruk dipengaruhi oleh kompetensi profesional, motivasi kerja, dan sikap spiritual secara keseluruhan atau secara terpisah. Maka dengan itu studi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besarnya determinasi (X1), (X2), dan (X3) baik secara masing-masing dan secara bersama-sama terhadap (Y).

Bertitik tolak dari latar belakang, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: (1) Seberapa besar determinasi kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SLB Negeri 2 Buleleng?, (2) Seberapa besar determinasi motivasi kerja

terhadap kinerja guru di SLB Negeri 2 Buleleng?, (3) Seberapa besar determinasi sikap spiritual terhadap kinerja guru di SLB Negeri 2 Buleleng?, dan (4) Seberapa besar determinasi kompetensi profesional, motivasi kerja, dan sikap spiritual secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SLB Negeri 2 Buleleng?

II. METODE

Studi ini menggunakan rancangan *ex-post facto* dan metode korelasional. Penelitian *ex-post facto* adalah jenis penelitian di mana variabel bebas muncul setelah variabel terikat diamati. Penelitian ini melibatkan 30 guru yang bekerja di SLB Negeri 2 Buleleng yang dianggap sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2009) dengan sumber data berasal dari data primer dan sekunder.

Penelitian mengumpulkan data melalui dua metode: 1) observasi, yang berarti melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian; 2) menggunakan angket, yaitu dengan mengirimkan kuesioner kepada guru-guru SLB Negeri 2 Buleleng sebagai sampel penelitian untuk meminta pendapat mereka tentang salah satu jawaban yang telah diberikan. Sebelum digunakan, survei dilakukan oleh tim ahli dan kemudian diuji validitas dan kredibilitas; 3) wawancara, penggunaan metode ini hanya sebagai pelengkap dan penyempurnaan data yang dikumpulkan; 4) studi dokumentasi, teknik digunakan agar data yang diperoleh dapat lebih dipercaya. Data yang diperoleh lalu di analisis dengan analisis korelasi product moment dari *pearson*, analisis regresi *multiple*, koefisien determinasi, sumbangan efektif, dan analisis korelasi parsial.

III. PEMBAHASAN

Berikut hasil rangkuman uji statistik deskripsi masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Rangkuman Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, Sikap Spiritual, dan Kinerja Guru

Statistik	X1	X2	X3	Y
N	24	24	24	24
Mean	23,50	33,46	23,83	30,62
Median	22,50	32,00	22,00	28,00
Mode	22	28	22	28
Std. deviation	8,038	6,833	6,445	6,573
Variance	64,609	46,694	41,536	43,201
Range	34	28	28	23
Minimum	11	25	12	22
Maximum	45	53	40	45

Pengujian Hipotesis

Setelah uji prasyarat selesai, uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui bagaimana masalah penelitian dirumuskan. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

Ha: terdapat determinasi yang signifikan antara kompetensi profesional, motivasi kerja, dan sikap spiritual terhadap kinerja guru di SLB Negeri 2 Buleleng, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Ho: tidak determinasi yang signifikan antara kompetensi profesional, motivasi kerja, dan sikap spiritual terhadap kinerja guru di SLB Negeri 2 Buleleng, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Tabel di bawah ini menunjukkan ringkasan hasil uji analisis yang dihasilkan setelah data dianalisis.

**Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Parsial
Dengan Analisis Korelasi Product
Moment**

Variabel	r _{xy}	Sig. 2 (tailed)	SE	Keterangan
X1 terhadap Y	0,774	0,001	0,62%	Signifikan
X2 terhadap Y	0,866	0,001	48,14%	Signifikan
X3 terhadap Y	0,829	0,001	31,58%	Signifikan

Berdasarkan pengujian hipotesis, ditemukan bahwa kompetensi profesional guru dengan kinerja guru di SLB Negeri 2 Buleleng terdapat determinasi yang signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, dan berkorelasi positif sebesar 0,774. Penelitian ini juga menemukan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara motivasi kerja

guru dan kinerja guru di SLB Negeri 2 Buleleng sebesar 0,866 dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Selain itu, ditemukan pula bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara sikap spiritual guru dan kinerja guru di SLB Negeri 2 Buleleng sebesar 0,829 dengan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi profesional, motivasi kerja, dan sikap spiritual guru maka akan semakin baik pula kinerja guru begitu pula sebaliknya.

**Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Simultan
Dengan Regresi Multiple**

Variabel	Persamaan Regresi	R-Square (%)	Keterangan
X1, X2, X3 terhadap Y	$Y = 3,332 + 0,006 (X1) + 0,534 (X2) + 0,389 (X3)$	0,803 atau (80,3%)	Signifikan

Dapat dilihat pada hasil analisis diatas ditemukan persamaan $Y = 3,332 + 0,006 (X1) + 0,534 (X2) + 0,389 (X3)$ ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat determinasi yang signifikan antara kompetensi profesional, motivasi kerja, dan sikap spiritual terhadap kinerja guru di SLB Negeri 2 Buleleng. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional, motivasi kerja, dan sikap spiritual secara simultan berkontribusi terhadap kinerja guru, berdasarkan hasil R-Square ditemukan bahwa koefisien determinasi variabel secara keseluruhan terhadap kinerja guru adalah 0,803 atau 80,3% artinya, kinerja guru di SLB Negeri 2 Buleleng sudah cukup baik atau tinggi dan variabel yang tidak termasuk dalam penelitian penulis memberikan kontribusi tambahan.

Guru profesional, menurut Dedi Supriadi (1999), adalah mereka yang memiliki keahlian dalam bidang mereka, memiliki tanggung jawab moral terhadap ilmu pengetahuan yang mereka ajarkan, dan memiliki rasa mempertahankan kode etik guru. Akibatnya, kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab moral mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Ciri-ciri kinerja yang baik adalah a) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran; b) pelaksanaan pembelajaran; c) pelaksanaan evaluasi; d) pelaksanaan layanan; dan e) komitmen terhadap tugas tambahan (Wijaya et al., 2021).

Menurut pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional, motivasi kerja, dan sikap spiritual yang kuat dapat membantu meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini terbukti kuat bahwa kompetensi profesional, motivasi kerja, dan sikap spiritual memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 3. Ringkasan Perhitungan Uji Signifikan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru

Hubungan Variabel	r-hitung	r-parsial	Sig. 2 (tailed)	Keterangan
X1 dengan Y	0,774	0,008	0,970	Tidak signifikan

Menurut determinasi murni, kompetensi profesional memperoleh nilai korelasi parsial ($r_{y1-2,3}$) sebesar 0,008 dan tidak signifikan karena signifikan 0,970 lebih besar dari 0,05 dengan kontribusi yang diberikan 0,62% terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional memiliki hubungan yang positif namun dengan tingkat hubungan yang sangat lemah dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SLB Negeri 2 Buleleng.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru di SLB Negeri 2 Buleleng memiliki tingkat profesionalisme yang rendah. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa ada 11 guru yang belum memiliki sertifikat pendidik di SLB Negeri 2 Buleleng ini menunjukkan bahwa kurangnya kompetensi profesional guru sudah jelas bahwa hal ini berdampak pada kinerja guru, termasuk kemampuan mereka untuk memenuhi standar kompetensi

dengan kompetensi dasar mata pelajaran yang mereka ampu. Selain itu, banyak guru di sekolah SLB Negeri 2 Buleleng yang tidak memiliki riwayat pendidikan khusus yang diperlukan untuk menjadi guru SLB. Akibatnya, ketidaksesuaian latar belakang pendidikan guru ini akan berdampak pada kemampuan mereka untuk menguasai materi pelajaran yang mereka ampu, kemampuan mereka untuk mengembangkan materi pelajaran, dan keprofesionalan guru dalam mengajar.

Hal-hal yang mengakibatkan rendahnya kompetensi profesional guru ini harus diperbaiki. Untuk meningkatkan kompetensi profesional guru yang utama, sikap cinta kasih, tulus, dan ikhlas harus diterapkan dalam mengajar. Dengan cara ini rasa ingin tahu yang tinggi akan muncul dan guru akan dapat mengeksplor dan meningkatkan kemampuan mereka dalam pekerjaan profesional mereka. Guru profesional selalu berpartisipasi dalam karena kelompok kerja guru (KKG) memungkinkan guru untuk mengeksplorasi berbagai jenis bahan ajar dan pendekatan pembelajaran yang dapat diterapkan di kelas.

Guru harus memiliki keinginan yang kuat untuk belajar dan menempuh pendidikan di jenjang yang lebih tinggi sesuai dengan kemampuan mereka. Sebagai pendidik, mereka memiliki kesempatan untuk belajar sepanjang hayat dan mengembangkan keprofesionalan mereka secara berkelanjutan. Untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, guru dapat bekerja secara formal maupun informal. Secara formal, mereka dapat mengikuti berbagai kursus atau pendidikan lanjutan yang sesuai dengan tugas mereka, waktu mereka, dan preferensi mereka. Secara informal, mereka dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka melalui media masa, membaca buku teks, mengikuti seminar dan pelatihan yang meningkatkan kualitas guru, dan secara konsisten menghasilkan karya-karya di bidang pendidikan, seperti pembelajaran aktif (PTK).

Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan kriteria yang diterapkan dikenal sebagai kompetensi, menurut teori Edy Sukanto (2020). Menurut Umar Hamalik (2003), guru dianggap memiliki kompetensi profesional jika mereka: (1) mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya; (2) melakukan tugas dengan berhasil; dan (3) mampu memainkan peran mereka dalam pembelajaran kelas. Lebih lanjut, Kunandar (2007) menyatakan bahwa guru yang berkinerja baik memiliki ciri-ciri komitmen yang kuat terhadap siswa dalam proses pembelajaran, pemahaman yang kuat tentang mata pelajaran yang diajarkannya, refleksi dan kemampuan untuk berpikir kritis tentang materi yang diajarkannya, serta mengetahui berbagai metode evaluasi untuk memantau hasil belajar siswa.

Tabel 4. Ringkasan Perhitungan Uji Signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hubungan Variabel	r-hitung	r-parsial	Sig. 2 (tailed)	Keterangan
X2 dengan Y	0,866	0,478	0,024	Signifikan

Menurut determinasi murni, menunjukkan bahwa motivasi kerja memperoleh nilai korelasi parsial ($r_{y2-1,3}$) sebesar 0,478 dan nilai signifikan sebesar 0,024 dengan kontribusinya sebesar 48,14% terhadap kinerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada determinasi yang positif dengan hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru sangat termotivasi untuk bekerja di SLB Negeri 2 Buleleng, tetapi masih ada ruang untuk peningkatan. Untuk meningkatkan motivasi kerja guru, pimpinan dapat memberikan pujian atau perhatian kepada rekan kerja guru, memberikan penghargaan atas prestasi atau perilaku positif guru, memberikan bonus atau reward kepada pegawai sesuai dengan kondisi sekolah, dan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman. Guru yang

lebih termotivasi cenderung mencapai hasil yang lebih baik daripada guru yang tidak termotivasi sama sekali.

Ada dua cara untuk mengukur keinginan untuk bekerja sebagai guru. Yang pertama adalah motivasi eksternal, yang mencakup keinginan untuk bekerja, kemajuan dalam karir, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab, minat terhadap tugas, dan keinginan untuk berprestasi. Yang kedua adalah motivasi internal, yang mencakup keinginan untuk bekerja, hubungan dengan orang lain, supervisi, dan keadaan kerja. Jika guru bermotivasi tinggi, mereka akan bekerja keras, menunjukkan minat, memberikan perhatian, dan ingin berpartisipasi dalam tugas atau kegiatan. Guru tidak termotivasi untuk mengajar, guru akan kurang berhasil dalam mengajar yang berdampak pada kinerja atau produktivitas guru. Oleh karena itu, sebagai pemimpin tugasnya adalah mendorong guru untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja seorang guru sangat dipengaruhi oleh *ability*, *motivation*, dan *opportunity*. Dengan kata lain, kinerja adalah hasil dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan (Robbins dan Judge 2012: 281). Menurut teori Vroom (dalam Winardi, 2002), motivasi kerja adalah hasil dari hubungan antara hasil kinerja yang diharapkan dan keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Seseorang tidak dapat mengharapkan hasil yang baik jika keinginan mereka rendah.

Menurut McClland (dalam Danim, 2004), motivasi kerja guru mencakup semua daya penggerak atau pendorong yang berasal dari dalam dan dari luar guru yang mendorong keinginan mereka untuk melakukan suatu kegiatan dengan tujuan mencapai kesuksesan. Dorongan dari luar seperti aturan, pujian, dan sanksi, sementara dorongan internal termasuk keinginan untuk meningkatkan prestasi, menghindari kegagalan, dan mengaktualisasikan diri.

Tabel 5. Ringkasan Perhitungan Uji Signifikan Sikap Spiritual Terhadap Kinerja Guru

Hubungan Variabel	r-hitung	r-parsial	Sig. 2 (tailed)	Keterangan
X3 dengan Y	0,829	0,457	0,033	Signifikan

Hasil determinasi murni menunjukkan bahwa sikap spiritual memperoleh nilai korelasi parsial ($r_{y3-1,2}$) sebesar 0,457 dan signifikan sebesar $0,033 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sikap spiritual memengaruhi kinerja guru di SLB Negeri 2 Buleleng. Variabel sikap spiritual memberikan kontribusi efektif sebesar 31,58% terhadap kinerja guru di SLB Negeri 2 Buleleng, maka temuan empirik ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Supriyanto et al. (2019), yang menemukan bahwa sikap spiritual memengaruhi kinerja secara langsung. Anasrulloh (2001) memperkuat hal ini dengan menjelaskan bahwa sikap spiritual ini sangat penting dan dibutuhkan bagi seorang guru. Kinerja guru berkorelasi positif dengan keyakinan spiritual guru. Guru yang mendapatkan dukungan spiritual yang kuat dan lingkungan yang positif membuat mereka lebih inovatif, puas, mampu bekerja dengan tim, dan berkomitmen pada organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru memiliki sikap spiritual yang baik di SLB Negeri 2 Buleleng, tetapi masih perlu diperhatikan. Seorang guru harus memiliki nilai-nilai positif, memahami tujuan hidup, dan mampu memotivasi dirinya sendiri. Seorang guru juga harus mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja baru, mampu memecahkan masalah di tempat kerja dengan problem solving, bertanggung jawab dan sabar dalam menjalankan tugasnya, dan memiliki sudut pandang yang kuat tentang apa yang mereka lakukan. Guru juga harus memiliki sikap spiritual saat bekerja. Guru yang memiliki sikap spiritual yang baik akan melakukan pekerjaan dengan baik, tetapi guru yang tidak memilikinya akan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tujuan

yang ingin dicapai. Menurut teori Zohar dan Marshal, yang dikutip oleh Timpal & Moku (2022), sikap spiritual guru yang baik adalah guru yang tekun, sabar, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sebagai guru.

Perilaku dan sikap aktif guru dalam kegiatan pembelajaran maupun di luar pembelajaran dapat dilihat dari sikap spiritual mereka, seperti: 1) Guru bersikap terbuka dan fleksibel ketika siswa membutuhkan bantuan untuk memahami materi yang tidak dipahami dengan memberikan penjelasan ulang; 2) Guru yang selalu menunjukkan sikap ramah dan berdisiplin dalam waktu mengajar sebagai inspirasi kepada siswa. Selanjutnya, menurut Didi Pianda (2018), sikap spiritual yang tinggi terdiri dari 1) guru yang fleksibel atau beradaptasi; 2) kesadaran diri yang tinggi; 3) kemampuan untuk menghadapi dan mengatasi masalah; 4) kualitas hidup yang diilhami oleh nilai-nilai; dan 6) kecenderungan untuk melihat segala sesuatu secara holistik dan bertanya mengapa.

IV. SIMPULAN

Seorang guru secara langsung berinteraksi dengan siswa dalam pendidikan formal dan guru memainkan peran yang sangat strategis. Pendidikan akan berhasil jika guru bekerja dengan baik. Untuk itu, penemuan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru sangat penting. Penelitian ini melibatkan sampel dari semua guru yang mengajar di SLB Negeri 2 Buleleng yang terdiri dari 30 guru dan berfokus pada kompetensi profesional, motivasi kerja, dan sikap spiritual guru.

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan ditemukan bahwa, (1) terdapat determinasi berkorelasi positif kompetensi profesional guru sebesar 0,774 dengan signifikan $0,001 < 0,05$ terhadap kinerja guru di SLB Negeri 2 Buleleng dengan korelasi parsial 0,008 dan sumbangan efektif sebesar 0,62%; (2) terdapat determinasi berkorelasi positif motivasi kerja guru sebesar 0,866 dengan signifikan

0,001 < 0,05 terhadap kinerja guru di SLB Negeri 2 Buleleng dengan korelasi parsial 0,478 dan sumbangan efektif sebesar 48,14%; (3) terdapat determinasi berkorelasi positif sikap spiritual guru sebesar 0,829 dengan signifikan 0,001 < 0,05 terhadap kinerja guru di SLB Negeri 2 Buleleng dengan korelasi parsial 0,457 dan sumbangan efektif sebesar 31,58%; (4) secara simultan terdapat determinasi berkorelasi positif kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan sikap spiritual terhadap kinerja guru di SLB Negeri 2 Buleleng dengan persamaan regresi $Y = 3,332 + 0,006(X1) + 0,534(X2) + 0,389(X3)$ dengan sumbangan efektif secara bersama-sama sebesar 80,3%.

Sebagai suatu penelitian yang dilakukan di lingkungan pendidikan maka penelitian memiliki implikasi yang luas dan positif bagi berbagai pihak, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus di Buleleng dan mendukung pengembangan profesional guru-guru di SLB Negeri 2 Buleleng.

DAFTAR PUSTAKA

- Akindutire, I. O., & Ekundayo, H. T. (2012). Teacher Education in a Democratic Nigeria: Challenges and The Way Forward 1. *Educational Research*, 3(5), 429–435. <http://www.interestjournals.org/ER>
- Asri, Y. N. (2018). Hubungan Persepsi Mahasiswa pada Kinerja Dosen terhadap Tingkat Kelulusan Mahasiswa. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 129–136.
- Anasrulloh, M. (2001). Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru dan motivasi kerja sebagai variabel inervening di MTs Darul Hikmah Tulungagung. *Inspirasi*, 1(11), 12–26
- Pianda, Didi. (2018). Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah. 1 (7) Sukabumi-Indonesia. CV. Jejak
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sukanto, Edy. (2020) Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru. 1 (2) Jawa Barat-Indonesia: CV. Adanu Abimata.
- Supriadi, D. (1999) Mengangkat Citra dan Martabat Guru. Yogyakarta: Adicipta Karya Nusa
- Suwitra, I. N. A. (2011). Determinasi Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, Dan Konsep Diri Akademik Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Karangasem. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 2(2).
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Masyhuri, M. (2019). Hubungan antara kecerdasan spiritual, kecerdasan emosional, perilaku kewarganegaraan organisasi, dan kinerja karyawan. *Etikonomi*, 18 (2). hlm. 249-258. ISSN 1412-8969
- Timpal, J. D. F., & Moku, V. R. (2022). Pengaruh Kompetensi Spiritual, Pedagogik, dan Sosial Guru Pendidikan Agama Kristen terhadap Kualitas Belajar Mengajar Siswa. *DUNAMIS: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani*, 6(2), 708-722.
- Uno, H.B. (2010). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Cet. XIV: Jakarta: Bumi Aksara.
- Winardi. (2002). Motivasi Permotivasi Dalam Manajemen. Jakarta: Grafindo
- Zahroh, A. (2015). Membangun Kualitas Pembelajaran Melalui Dimensi Profesional Guru. Yrama Widya.