

**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA DAN IKLIM KERJA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU BK DI SMP
KOTA PAYAKUMBUH**

TESIS



Oleh

**LISNANORA
NIM. 14151009**

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mendapatkan gelar Magister pendidikan

**PROGRAM STUDI S2 BIMBINGAN DAN KONSELING
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018**

ABSTRACT

Lisnanora. 2018. "The Contribution of Work Motivation and School Work Climate on Guidance and Counseling Teacher Performance at SMP Payakumbuh City". Thesis. Padang State University.

This study originated from research findings and interviews with several people teacher guidance and counseling in SMP South Coastal District which revealed that the performance of teacher guidance and counseling have not described a success made in carrying out their duties and responsibilities, one of them in implementing the guidance and counseling program in schools. The success of guidance and counseling teacher performance can be affected by factors. Some of these factors is the work motivation and school work climate. There fore, researcher wanted to describe: (1) the performance of guidance and counseling teachers, work motivation, and school work climate, (2) the contribution of work motivation on guidance and counseling teacher performance, (3) contribution of school work climate to the guidance and counseling teacher performance, and (4) the contribution of work motivation and school work climate on guidance and counseling teacher performance.

This study was quantitative research with correlational method. The population research were all counseling teachers at SMP Payakumbuh City whose S.1 guidance and counseling educational background totaling 40 people, the sample were 40 people were selected by total sampling technique. The instrument that was used in this research was the Likert scale. Data were analyzed with simple regression and multiple regression.

The findings showed that: (1) in average, the performance of teachers' guidance and counseling are in good enough category, the work motivation non high category, and school work climate are in good enough, (2) there is contribution of work motivation on teacher performance guidance and counseling, (3) contribution of school work climate on guidance and counseling teacher performance, and 4) there is a contribution of work motivation and school work climate together on teacher performance guidance and counseling. The study results representan input for guidance and counseling teacher, and teachers further enhance employe school work climate and performance in performing their duties and responsibilities as teacher guidance and counseling in school.

Keywords: Work Motivation, School Work Climate, Guidance and Counseling Teacher Performance

ABSTRAK

Lisnanora. 2018. “Kontribusi Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Sekolah terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling di SMP Kota Payakumbuh”. Tesis. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini berawal dari hasil temuan penelitian dan wawancara dengan beberapa orang Guru BK yang ada di SMP Kota Payakumbuh yang mengungkapkan bahwa kinerja Guru BK belum menggambarkan suatu keberhasilan yang dilakukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, salah satunya dalam melaksanakan program BK di sekolah. Keberhasilan kinerja Guru BK dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi kerja dan iklim kerja di sekolah, oleh karena itu peneliti ingin mendeskripsikan: (1) kinerja Guru BK, motivasi kerja, dan iklim kerja, (2) kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja Guru BK, (3) kontribusi iklim kerja terhadap kinerja Guru BK, dan (4) kontribusi motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja Guru BK.


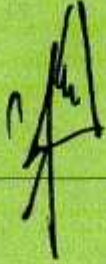
Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh Guru BK di SMP Kota Payakumbuh yang berlatar pendidikan S1 BK berjumlah 40 orang, sampel berjumlah 40 orang, yang dipilih dengan teknik *total sampling*. Instrumen yang digunakan adalah skala dengan menggunakan model skala *Likert*. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier ganda.

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa: (1) secara rata-rata gambaran kinerja Guru BK berada pada kategori cukup bagus, motivasi kerja berada pada kategori tinggi, dan iklim kerja berada pada cukup baik, (2) terdapat kontribusi antara motivasi kerja terhadap kinerja Guru BK, (3) terdapat kontribusi antara iklim kerja terhadap kinerja Guru BK, dan (4) terdapat kontribusi motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja Guru BK. Hasil penelitian ini merupakan suatu masukan bagi Guru BK, dan guru lebih meningkatkan iklim kerja serta kinerjanya dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Guru BK di sekolah.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Iklim Kerja, Kinerja Guru BK


PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Nama Mahasiswa : *Lisnanora*
NIM : 14151009

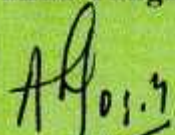

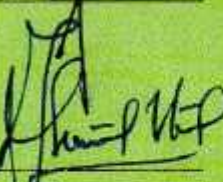


Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. A. Muri Yusuf., M.Pd. Pembimbing I		<u>21-02-2018</u>
Prof. Dr. Sufyarma Marsidin., M.Pd. Pembimbing II		<u>21-02-2018</u>


Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang,

Dr. Alwen Bentr, M.Pd.
NIP. 19610722 198602 1 002

Koordinator Program Studi S2
Bimbingan dan Konseling,

Prof. Dr. Herman Nirwana, M.Pd., Kons.
NIP. 19620405 198803 1 001

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER PENDIDIKAN**

No	Nama	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. A. Muri Yusuf., M.Pd. (Ketua)	
2.	Prof. Dr. Sufyarma Marsidin., M.Pd. (Sekretaris)	
3.	Prof. Dr. Herman Nirwana, M.Pd., Kons. (Anggota)	
4.	Prof. Dr. Mudjiran, M.S., Kons. (Anggota)	
5.	Dr. Marjohan, M.Pd., Kons. (Anggota)	

Mahasiswa :

Nama : *Lisnanora*

NIM : 14151009

Tanggal Ujian : 14 - 02 - 2018

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, hasil penelitian dengan judul (**Kontribusi Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Sekolah terhadap Kinerja Guru BK di SMP Kota Payakumbuh**) adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, 16 Januari 2018

Saya yang Menyatakan,



Lisnanora

NIM: 14151009

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan rasa syukur kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyusun tesis ini yang berjudul **Kontribusi Motivasi kerja dan Iklim Kerja Sekolah terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling di SMP Kota Payakumbuh**. Penyusunan tesis ini peneliti banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sebagai ungkapan rasa terima kasih, peneliti sampaikan kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. A. Muri Yusuf, M. Pd., selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing, memberikan arahan, dan motivasi kepada peneliti dalam penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M. Pd., selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing, memberikan arahan, dan motivasi kepada peneliti dalam penulisan tesis ini.
3. Prof. Dr. Herman Nirwana, M. Pd., Kons., selaku kontributor dengan kesabaran telah memberikan arahan dan dukungan untuk membantu peneliti dalam membimbing (*judge*) instrumen penelitian.
4. Prof. Dr. Mudjiran., M. S., Kons., selaku kontributor dengan kesabaran telah memberikan arahan dan dukungan untuk membantu peneliti dalam membimbing (*judge*) instrumen penelitian.
5. Dr. Marjohan, M. Pd., Kons., selaku kontributor dengan kesabaran telah memberikan arahan dan dukungan untuk membantu peneliti dalam membimbing (*judge*) instrumen penelitian.
6. Pimpinan dan Staf Program Studi S2 Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada peneliti.
7. Dosen Program Studi S2 Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat membantu dalam penyelesaian penulisan tesis ini.

8. Ketua MGBK, dan Guru BK SMP Kota Payakumbuh yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada peneliti untuk mengadakan uji coba instrumen.
9. Kepala Sekolah, Guru BK, dan Staf SMP Kota Payakumbuh yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada peneliti untuk mengadakan penelitian.
10. Keluarga tercinta terutama suami dan anak serta keluarga besar yang telah memberikan motivasi, doa, semangat dan bantuan baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian tesis.
11. Teman-teman mahasiswa Program Studi S2 Bimbingan dan Konseling Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang, untuk dukungan, perhatian, semangat serta ide-ide yang telah diberikan dalam menyusun tesis ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan, untuk segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti dengan imbalan pahala yang berlipat ganda. Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini memungkinkan adanya kesalahan dan kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan saran dan masukan dari semua pihak. Semoga tesis ini nantinya dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Padang, 16 Januari 2018

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
PERSETUJUAN KOMISI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	14
D. Perumusan Masalah.....	15
E. Tujuan Penelitian.....	15
F. Manfaat Penelitian.....	16
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	17
1. Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling	17
a. Pengertian Kinerja Guru BK	17
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
c. Standar Kinerja Guru BK	22
2. Motivasi Kerja Guru BK	27
a. Pengertian Motivasi	27
b. Peranan Motivasi Kerja terhadap Guru BK.....	30
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	32

3. Iklim Kerja Guru BK di Sekolah.....	33
a. Pengertian Iklim Kerja.....	33
b. Faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja di Sekolah	35
B. Kajian Penelitian yang Relevan.....	36
C. Kerangka Pemikiran	39
D. Hipotesis	40

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	41
B. Populasi dan Sampel	42
C. Definisi Operasional.....	44
D. Pengembangan Instrumen	44
E. Teknik Pengumpulan Data	51
F. Teknik Analisis Data	52

BAB IV.HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data.....	58
1. Kinerja Guru BK (Y).....	58
2. Motivasi kerja (X_1)	60
3. Iklim Kerja (X_2).....	62
B. Pengujian Persyaratan Analisis	63
1. Uji Normalitas	63
2. Uji Linieritas	64
3. Uji Multikolinieritas	65
C. Pengujian Hipotesis.....	66
1. Hipotesis Pertama: Motivasi kerja (X_1) Berkontribusi secara Signifikan terhadap Kinerja Guru BK (Y).....	66
2. Hipotesis Kedua: Iklim Kerja (X_2) Berkontribusi secara Signifikan terhadap Kinerja Guru BK (Y).....	68
3. Hipotesis Ketiga: Motivasi kerja (X_1) dan Iklim Kerja (X_2) Secara Bersama-sama Berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Guru BK (Y)	69

D. Pembahasan.....	72
1. Kinerja Guru BK SMP Kota Payakumbuh.....	72
2. Motivasi Kerja di SMP Kota Payakumbuh.....	74
3. Iklim Kerja Guru BK di SMP Kota Payakumbuh.....	75
4. Motivasi Kerja Berkontribusi terhadap Kinerja Guru BK.....	76
5. Iklim Kerja Berkontribusi terhadap Kinerja Guru BK	81
6. Motivasi Kerja dan Iklim Kerja secara bersama-sama Berkontribusi terhadap Kinerja Guru BK.....	82
E. Keterbatasan Penelitian.....	84
BAB V.KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
A. Kesimpulan	86
B. Implikasi.....	87
C. Saran	90
DAFTAR RUJUKAN	94
LAMPIRAN	99

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Penelitian.....	42
2. Populasi dan Sampel Penelitian	43
3. Skor Skala Motivasi kerja, Iklim Kerja, dan Kinerja Guru BK.....	45
4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Y	46
5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel X1	46
6. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel X2	47
7. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas.....	51
8. Skor Alternatif Jawaban.....	52
9. Kategori Penskoran dan Persentase Kinerja Guru BK	54
10. Kategori Penskoran dan Persentase Motivasi kerja	54
11. Kategori Penskoran dan Persentase Iklim Kerja.....	55
12. Distribusi Frekuensi dan Kategori Skor Kinerja Guru BK (n=40)	58
13. Deskripsi Rata-rata (<i>Mean</i>) dan Persentase (%) Kinerja Guru BK Berdasarkan Indikator	59
14. Distribusi Frekuensi dan Kategori Skor Motivasi kerja (n=40).....	60
15. Deskripsi Rata-rata (<i>Mean</i>) dan Persentase (%) Motivasi Kerja Berdasarkan Indikator	61
16. Distribusi Frekuensi dan Kategori Skor Iklim Kerja (n=40)	62
17. Deskripsi Rata-rata (<i>Mean</i>) dan Persentase (%) Iklim Kerja Berdasarkan Indikator	63
18. Hasil Uji Normalitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y	64
19. Hasil Uji Linieritas Motivasi kerja (X_1), Iklim Kerja (X_2), terhadap Kinerja Guru BK (Y).....	65
20. Hasil Uji Multikolinieritas antara Motivasi kerja (X_1) dan Iklim Kerja (X_2)	65
21. Analisis Regresi Linear Sederhana Motivasi kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru BK (Y).....	66

22. Analisis Uji Signifikansi Regresi.....	67
23. Analisis Koefisien Regresi Sederhana Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru BK (Y).....	67
24. Analisis Regresi Sederhana Iklim Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru BK (Y)	68
25. Analisis Uji Signifikansi Regresi.....	67
26. Analisis Koefisien Regresi Sederhana Iklim Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru BK (Y)	68
27. Analisis Regresi Berganda Motivasi Kerja (X_1) dan Iklim Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru BK (Y)	69
28. Analisis Uji Signifikansi Regresi.....	69
29. Analisis Koefisien Regresi Berganda Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Iklim Kerja (X_2) terhadap Variabel Kinerja Guru BK (Y)	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru BK	11
2. Kerangka Berpikir.....	40
3. Kontribusi Motivasi kerja (X_1) dan Iklim Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru BK (Y)	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Tabulasi Data Skor Mentah Uji Coba Instrumen Kinerja Guru BK.....	99
2. Tabulasi Data Skor Mentah Uji Coba Instrumen Motivasi Kerja.....	100
3. Tabulasi Data Skor Mentah Uji Coba Instrumen Iklim Kerja	101
4. Hasil Uji Validitas Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru BK (Y).....	102
5. Hasil Uji Validitas Reliabilitas Instrumen Motivasi kerja (X_1)	106
6. Hasil Uji Validitas Reliabilitas Instrumen Iklim Kerja (X_2).....	109
7. Kisi-kisi Instrumen.....	111
8. Instrumen Penelitian	115
9. Tabulasi Data Kinerja Guru BK.....	126
10. Tabulasi Data Motivasi kerja	128
11. Tabulasi Data Iklim Kerja.....	130
12. Hasil Uji Normalitas Kinerja Guru BK (Y), Motivasi Kerja (X_1), dan Iklim Kerja Kerja (X_2).....	132
13. Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi kerja (X_1), dengan Variabel Kinerja Guru BK (Y)	137
14. Hasil Uji Linieritas Variabel Iklim Kerja (X_2) dengan Variabel Kinerja Guru BK (Y)	140
15. Hasil Uji Multikolinieritas	143
16. Hipotesis Pertama Regresi Sederhana Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru BK ($X_1 - Y$)	146
17. Hipotesis Kedua Regresi Sederhana Kontribusi Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru BK ($X_2 - Y$)	149
18. Hipotesis Ketiga Regresi Ganda Motivasi kerja dan Iklim Kerja Secara Bersama-sama Berkontribusi terhadap Kinerja Guru BK ($X_1, X_2 - Y$).....	153
19. Surat-surat	156

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bimbingan dan konseling merupakan layanan bantuan profesional yang dilaksanakan oleh ahli dalam bidang bimbingan dan konseling baik di sekolah maupun di luar sekolah. Hal tersebut secara tegas disebutkan dalam SK Mendikbud No. 25/0/1995 tentang Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, bahwa “Bimbingan dan konseling adalah pelayanan bantuan untuk siswa baik secara perorangan maupun kelompok agar mandiri dan berkembang secara optimal dalam bidang bimbingan pribadi, sosial, belajar dan karir melalui berbagai jenis layanan dan kegiatan pendukung berdasarkan norma-norma yang berlaku”. Prayitno dan Erman Amti (2004:114) menyatakan bahwa:

“Tujuan umum bimbingan dan konseling adalah untuk membantu individu memperkembangkan diri secara optimal sesuai dengan tahap perkembangan dan predisposisi yang dimilikinya (seperti kemampuan dasar dan bakat-bakatnya), berbagai latar belakang yang ada (seperti latar belakang keluarga, pendidikan, status sosial ekonomi), serta sesuai dengan tuntutan positif lingkungannya, dan tujuan khusus bimbingan dan konseling adalah merupakan penjabaran tujuan umum tersebut yang dikaitkan secara langsung dengan permasalahan yang dialami oleh individu yang bersangkutan, sesuai dengan kompleksitas permasalahannya itu”.

Pengembangan yang mengacu pada perubahan positif pada diri individu merupakan tujuan dari semua upaya bimbingan dan konseling. Seterusnya dalam penelitian ini bimbingan dan konseling disingkat menjadi (BK).

Tujuan BK tersebut di atas dapat tercapai, apabila guru BK sebagai individu yang telah mendapatkan pendidikan prajabatan di bidang BK dituntut untuk mampu menjalankan tugas dan fungsinya yang efektif dan efisien yang mendukung profesi BK sehingga dalam pemberian pelayanan BK terwujud pelayanan BK yang efektif. Menurut Peraturan Pemerintah No. 29 tahun 1990, Bab X Pasal 27 Ayat 2, istilah guru pembimbing atau konselor sekolah adalah seorang guru yang diangkat dengan Surat Keputusan sebagai guru, akan tetapi karena dia lulusan BK maka diberi tugas sebagai guru pembimbing yang biasa disebut juga guru BK/konselor sekolah. Selanjutnya, dalam penulisan penelitian ini peneliti lebih cenderung memakai istilah guru BK yang menamatkan pendidikan S1 BK, sesuai dengan responden yang ada di SMP Negeri dan Swasta Kota Payakumbuh.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, SK Mendikbud dan Kepala BAKN No. 0433/P/1993 dan No. 25 Tahun 1993 Pasal (1) menyatakan bahwa “Guru BK adalah guru yang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh dalam kegiatan BK terhadap sejumlah siswa”.

Pada pasal tersebut dinyatakan bahwa guru BK dalam pelaksanaan layanan BK disekolah dan sebagai sosok penentu dalam berhasil atau tidaknya proses BK. Prayitno, (2004:253) menyatakan bahwa “Dalam pelaksanaan layanan BK di sekolah, guru BK bekerja sama dalam pelaksanaan Pola 17 plus, yaitu 4 jenis bidang bimbingan: bidang

bimbingan pribadi, belajar, sosial, dan karier. 10 jenis layanan: layanan orientasi, informasi, penempatan dan penyaluran, penguasaan konten, konseling perorangan, bimbingan kelompok, konseling kelompok, konsultasi, mediasi, dan advokasi. 5 jenis kegiatan pendukung yakni: aplikasi instrumentasi, himpunan data, konferensi kasus, kunjungan rumah, dan alih tangan kasus”.

Surat keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. 84/1993 Pasal 3 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya menyatakan bahwa, “Tugas pokok guru BK adalah menyusun program BK, melaksanakan program BK, evaluasi pelaksanaan program BK, analisis hasil pelaksanaan program BK dan tindak lanjut dalam pelaksanaan program BK terhadap siswa yang menjadi tanggung jawabnya”.

Terlaksananya program BK sangat membutuhkan motivasi kerja yang maksimal dari guru BK, hal ini dijelaskan oleh Uno (2012:63) bahwa “Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru BK dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimilikinya, dengan motivasi yang tinggi guru bekerja dengan penuh semangat, sungguh-sungguh, ikhlas dan disiplin”. Motif dan motivasi menurut Prayitno (2004:155-156) motif adalah “Dorongan yang menggerakkan seseorang bertindak laku, sedangkan motivasi adalah motif yang telah berkembang pada diri individu merupakan sesuatu yang laten pada diri individu itu yang sewaktu-waktu dapat diaktifkan mendorong terwujudnya suatu tingkah laku”. Berkenaan dengan kaitan

antara motif dan objek tingkah laku, dikenal adanya motif yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik. Motif intrinsik dapat ditemui apabila isi atau tema pokok tingkah laku bersesuaian dengan atau berada di dalam isi atau tema pokok objek tingkah laku itu, sedangkan motif ekstrinsik dapat dijumpai apabila isi atau tema pokok tingkah laku tidak bersesuaian atau berada di luar isi atau tema pokok objeknya.

Selain motivasi kerja juga diperlukan iklim kerja yang kondusif di lingkungan sekolah sehingga guru BK dapat mencapai kinerja yang lebih maksimal, seperti yang dijelaskan Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1992:702), mengemukakan bahwa iklim kerja merupakan serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh pekerja, yang merupakan salah satu kekuatan yang mempengaruhi perilaku pekerja.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Lewin bahwa tingkah laku seseorang merupakan hasil interaksi antara individu (kepribadiannya) dengan lingkungan. Demikian juga hasil studi Murray (dalam Fisher, 1990) menemukan bahwa tingkah laku seseorang dipengaruhi oleh kepribadian maupun lingkungan eksternal. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dipahami bahwa iklim kerja di sekolah dapat menyebabkan perubahan tingkah laku guru-guru yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut. Sebab itulah sangat penting untuk menciptakan iklim kerja di sekolah yang baik dan kondusif. Kinerja pekerjaan dipengaruhi oleh,“(a) pengetahuan, kemampuan, sikap dan (b)

iklim kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, iklim kerja merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi (Wibowo, 2011:325).

Guru BK adalah pelaksana utama yang mengkoordinasi semua kegiatan yang terkait dengan pelayanan BK di sekolah. Rangkaian proses penyelenggaraan pelayanan BK di sekolah adalah merupakan wujud dari kinerja/unjuk kerja guru BK. Bersamaan dengan itu Prayitno (2004:341) menyatakan “Unjuk kerja merupakan kegiatan yang ditampilkan oleh seorang guru BK dalam rangka pelaksanaan tugas atau pengembangan profesional BK”.

Surat keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No.84/1993 Pasal 3 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya dinyatakan bahwa tugas pokok guru BK adalah menyusun program BK, melaksanakan program BK, evaluasi pelaksanaan program BK, analisis hasil pelaksanaan program BK dan tindak lanjut dalam pelaksanaan program BK terhadap siswa yang menjadi tanggung jawabnya.

Penjelasan di atas, didukung oleh Surat Keputusan Menteri Pendidikan Kebudayaan No. 25/O/1995 bahwa tugas pokok guru BK makin jelas, yaitu: (1) penyusunan program, (2) melaksanakan program,

(3) melaksanakan evaluasi program, (4) melaksanakan analisis hasil evaluasi program, dan (5) melakukan tindak lanjut hasil analisis. Sejalan dengan itu menurut Thantawy (1995:73-77) menyatakan bahwa “Rincian tugas pokok guru BK di sekolah antara lain: (1) menyusun program BK, (2) melaksanakan program BK, (3) mengevaluasi pelaksanaan program BK, (4) menganalisis hasil evaluasi pelaksanaan program BK, (5) melaksanakan tindak lanjut pelaksanaan program BK, (6) membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, (7) membimbing guru BK dalam kegiatan proses BK”.

Hasil wawancara dan pengamatan sementara pada tanggal 8 sampai dengan 11 Agustus 2016 dengan 12 orang guru BK dari SMP Negeri dan SMP Swasta Kota Payakumbuh diperoleh informasi bahwa sebagian guru BK secara konseptual mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Namun kenyataan di lapangan, kinerja beberapa guru BK menunjukkan gejala-gejala yang kurang menggembirakan. Indikasi ini dapat dilihat melalui berbagai fakta misalnya: (1) pada umumnya dalam penyusunan program BK, guru BK tidak melakukan *need asesment* terlebih dahulu, (2) kemudian dalam pelaksanaan program BK, pada umumnya sudah terjadwal namun sering tidak sepenuhnya berjalan sesuai dengan yang sudah diprogramkan. Seperti kegiatan bimbingan kelompok dan konseling kelompok tidak dapat terlaksana karena siswa banyak mengikuti kegiatan di luar sekolah seperti

les, (3) selanjutnya pada pelaksanaan evaluasi program BK, pada umumnya belum berjalan optimal. Guru BK pada umumnya masih memiliki keterbatasan kemampuan dalam melakukan evaluasi program BK, (4) menganalisis hasil evaluasi program BK juga belum berjalan dengan optimal. Guru BK pada umumnya masih memiliki keterbatasan kemampuan dalam menganalisis hasil program BK, dan (5) pada tindak lanjut hasil analisis program BK seperti melaporkan/pertanggungjawaban hasil evaluasi program BK, dan melakukan perbaikan serta pengembangan program BK kedepan, juga belum berjalan dengan optimal.

Faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru BK adalah motivasi kerja guru BK. Motivasi kerja pada guru BK erat kaitannya dengan kinerja guru BK dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Sastrohadiwiryo (2002:268) bahwa “Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta menciptakan kebersamaan”.

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja Guru BK adalah iklim kerja guru BK di sekolah. Indikasinya dapat dilihat melalui berbagai fakta antara lain: 1) interaksi hubungan sosial antara guru dengan murid, guru dengan guru, murid dengan murid, dan guru dengan kepala sekolah, tidak berjalan kondusif, 2) program yang dibuat bukan berdasarkan *need asesment*, namun berdasarkan program BK yang di kirimkan teman, program BK yang diambil dari materi LKS BK, dan dari

(Musyawarah Guru Bimbingan dan Konseling) atau MGBK. Program tersebut tidak pernah lagi untuk dilakukan evaluasi/tindak lanjut. Jika ada kegiatan yang tidak terlaksana pada program tahun yang lalu atau pada semester yang lalu, maka itu tidak diperhatikan lagi atau ditinggalkan begitu saja.

Berdasarkan pengamatan peneliti dan hasil wawancara peneliti dengan 12 orang guru BK di SMP Negeri dan Swasta Kota Payakumbuh dalam *survey* awal, diperoleh informasi bahwa kinerja guru BK di SMP Negeri dan Swasta Kota Payakumbuh masih belum bagus. Hal ini tampak dari adanya guru BK yang belum melaksanakan kinerjanya dengan baik. Sebagian guru BK masih ada yang mengeluh kurang adanya motivasi kerja dan suasana kerja yang tercipta di sekolah yang belum kondusif sehingga kinerja mereka belum sepenuhnya optimal.

Fenomena diatas didukung oleh hasil penelitian Purwanto (2014) mengungkapkan bahwa kinerja guru BK dalam penyusunan Program BK SMA Negeri se-Kabupaten Pesisir Barat dikategorikan kurang baik. Hal ini dikarenakan dalam menyusun program BK masih terdapat guru BK yang tidak melakukan analisis terhadap setiap aspek penyusunan program BK. Sebelumnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) mengungkapkan bahwa kinerja guru BK dalam pelaksanaan program BK dikategorikan kurang baik, hal ini dikarenakan masih terdapat guru yang bukan berasal dari lulusan program studi BK namun tetap ditugaskan

sebagai guru BK sehingga mengalami kendala dalam melaksanakan beberapa aspek.

Beberapa bukti penelitian relevan di atas menunjukkan bahwa kinerja guru BK belum menggambarkan yang seharusnya, secara menyeluruh kinerja Guru BK belum menunjukkan standar yang semestinya dilakukan di sekolah. Kenyataan semacam ini juga menjadi indikator bahwa kinerja pendidikan selama ini tergolong belum optimal. Peningkatan kinerja Guru BK telah diupayakan dilakukan semaksimal mungkin, namun belum menunjukkan hasil yang menggembirakan, sehingga mendorong peneliti untuk membahas masalah tersebut melalui suatu penelitian tentang: **“Kontribusi Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Sekolah terhadap Kinerja Guru BK di SMP Kota Payakumbuh”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru BK di sekolah. Prijodarminto (1992) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yakni (1) sikap mental (*mental attitude*), pengendalian pikiran dan watak, yang biasanya diwujudkan dalam bentuk komitmen pada tugas (2) pemahaman yang baik mengenai sistem atau perilaku, norma, kriteria dan standar, dan (3) kelakuan yang menunjukkan kegairahan, kesungguhan, dan dorongan yang kuat dalam bekerja.

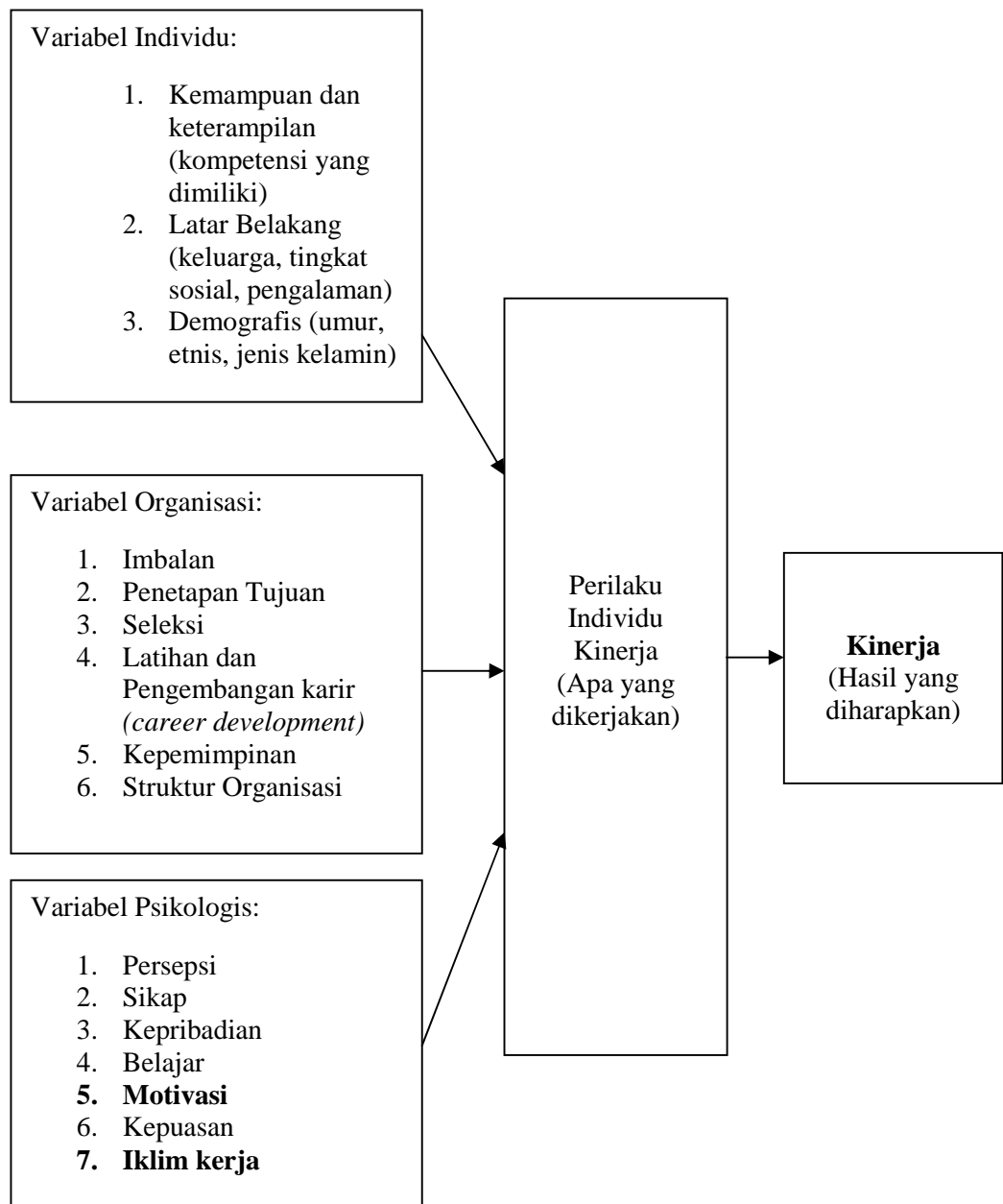
Peningkatan kinerja guru mutlak diperlukan, “karenanya kepala sekolah, orangtua peserta didik, masyarakat, pemerintah, dan semua

pemerhati, hendaknya memberikan perhatian, bimbingan dan dorongan kepada guru dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerjanya” Nurhayati (dalam Supardi, 2013:18).

Sejalan dengan itu, Kopelman menyatakan bahwa: “kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor yaitu: (1) lingkungan, (2) karakteristik individu, (3) karakteristik organisasi dan (4) karakteristik pekerjaan” (Kopelman, 1986:16).

Selanjutnya, Gibson (dalam Supardi, 2013:48) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel yaitu: “(1) variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan, mental fisik (dalam hal ini kemampuan dan keterampilan dalam memahami kurikulum), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman), demografis (umur, etnis, jenis kelamin), (2) variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan (dalam hal ini pemberian layanan supervisi), imbalan, struktur, desain pekerjaan (variabel-variabel ini akan mempengaruhi dan menciptakan iklim kerja), dan (3) variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi kerja, kepuasan kerja, iklim kerja.

Variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja secara skematis seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru yang telah Dimodifikasi Gibson dan Kopelman (dalam Supardi 2013:20).

Gaji adalah faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru. Seseorang akan bekerja dengan penuh antusias jika pekerjaannya mampu

mensejahterakan hidupnya. Sebaliknya, orang yang tidak sejahtera atau serba kekurangan akan bekerja tanpa gairah. Handoko (dalam Barnawi, 2012:45) menyatakan bahwa “Gaji adalah salah satu bentuk kompensasi yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Timpe (1991:55) menyatakan bahwa “Imbalan/gaji yang diberikan akan dapat memberikan semangat guru dalam bekerja, begitu juga dengan guru BK, apabila imbalan/gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan dan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, hal itu akan dapat mendorong untuk bekerja dengan baik”.

Kepemimpinan dapat diduga mempengaruhi kinerja guru BK dalam melaksanakan program BK. Soepardi (dalam Mulyasa, 2012:107-108) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.

Iklm kerja diduga mempengaruhi kinerja guru BK dalam melaksanakan program BK karena suasana sekolah yang menyenangkan dapat menciptakan kerjasama yang harmonis antara kepala sekolah dengan guru, saling pengertian diantara para guru, tersedia fasilitas belajar, ruangan belajar siswa dan ruangan kerja guru yang bersih, serta jauh dari kebisingan industri dan kendaraan.

Sejalan dengan itu, Siagian (2001:140) menyatakan “Suasana kerja yang menggairahkan meningkatkan semangat kerja anggota organisasi untuk berbuat lebih banyak untuk mencapai tujuan yang ditetapkan”. Guru BK dalam melaksanakan tugasnya juga membutuhkan ruangan yang disebut ruangan BK dan guru BK harus dapat menjaga hubungan yang baik dengan teman sejawat sesama guru, juga pada unsur pimpinan sekolah agar tercipta suasana iklim kerja yang nyaman dan kondusif.

Motivasi kerja juga diduga mempengaruhi kinerja guru BK dalam melaksanakan program BK. Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (dalam Wibowo, 2011:379) berpendapat bahwa “Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan”. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan seseorang dan arah perilaku mereka, sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama seseorang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Bersamaan dengan itu, Sastrohadiwiryo (2002:268) menyatakan bahwa “Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta menciptakan kebersamaan”. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak serta kewajiban

masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Penjelasan tersebut di atas dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja merupakan satu energi yang menggerakkan guru BK untuk bekerja terutama dalam pelaksanaan program BK yang telah direncanakan atau disusun, dengan adanya motivasi kerja maka semua pekerjaan yang telah direncanakan dalam bentuk program akan dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan oleh guru BK.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat adanya beberapa faktor yang berkaitan dengan kinerja guru BK di sekolah sebagaimana telah diuraikan dalam identifikasi di atas, maka peneliti hanya memilih dua faktor yaitu motivasi kerja dan iklim kerja guru BK di sekolah. Pengambilan dua faktor ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa baik motivasi kerja dan iklim kerja guru BK di sekolah merupakan dua faktor yang diperkirakan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru BK di sekolah. Pembatasan masalah pada kedua faktor di atas, bukan berarti mengecilkan faktor/variabel lain, akan tetapi semata-mata agar pembahasan penelitian lebih terfokus dan sesuai dengan kapasitas peneliti serta juga berdasarkan atas ketertarikan peneliti, karena motivasi kerja dan iklim kerja guru BK di sekolah merupakan dua hal yang berkaitan langsung dengan kinerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru BK di SMP Kota Payakumbuh?
2. Apakah iklim kerja guru BK berkontribusi terhadap kinerja guru BK di SMP Kota Payakumbuh?
3. Apakah motivasi kerja dan iklim kerja guru BK di sekolah berkontribusi secara bersama-sama terhadap kinerja guru BK di SMP Kota Payakumbuh?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan:

1. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru BK di SMP Kota Payakumbuh.
2. Kontribusi iklim kerja guru BK terhadap kinerja guru BK di SMP Kota Payakumbuh.
3. Motivasi kerja dan iklim kerja guru BK di sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru BK di SMP Kota Payakumbuh.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara umum maupun khusus. Adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Secara umum, penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan bidang kependidikan, khususnya bidang BK.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini secara khusus diharapkan kepada:

- a. Guru BK di SMP Kota Payakumbuh dalam meningkatkan kinerja guru BK di sekolah.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dan juga sebagai penelitian yang relevan.
- c. Bagi Pascasarjana khususnya Program Studi Bimbingan dan Konseling, sebagai bahan pengembangan keilmuan khususnya dalam bidang BK dan umumnya dalam dunia pendidikan.