

DETERMINASI SUPERVISI BIMBINGAN KONSELING, IKLIM KERJA SEKOLAH, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PEMBIMBING PADA SMA NEGERI DI KABUPATEN BADUNG

Ni Km. A. N. Dewi¹, I Gd. A. Suhandana², Ni Kt. Suarni³

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

Program Studi Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: {ninta.dewi.pasca@undiksha.ac.id, anggan.suhandana.pasca@undiksha.ac.id, ketut.suarni.pasca@undiksha.ac.id}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran determinasi supervisi bimbingan konseling, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing SMA Negeri di Kabupaten Badung baik secara terpisah maupun simultan. Populasi subyek penelitian ini adalah seluruh guru pembimbing SMA Negeri di Kabupaten Badung dengan jumlah sebanyak 39 orang guru. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Purposive sampling* dan jumlah sampel menjadi 33 orang guru pembimbing. Penelitian ini menggunakan pendekatan *ex-post facto*. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan lembar observasi. Data dianalisis dengan regresi, korelasi dan analisis determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) terdapat determinasi yang signifikan supervisi bimbingan konseling terhadap kinerja guru pembimbing dengan determinasi sebesar 62,9%, (2) terdapat determinasi yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru pembimbing dengan determinasi sebesar 49,0%, (3) terdapat determinasi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing dengan determinasi sebesar 39,7% dan (4) terdapat determinasi yang signifikan secara bersama-sama supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing dengan determinasi sebesar 75,9%. Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat determinasi yang signifikan supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah, motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing SMA Negeri di Kabupaten Badung baik secara terpisah maupun simultan.

Kata kunci : Supervisi Bimbingan Konseling, Iklim Kerja Sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

Abstract

This study aimed at knowing the determination of counseling guidance supervision, school work climate and work motivation toward the performance of government Senior High School counseling teachers in Badung regency both separately and simultaneously. The population of the study was all Senior High School counseling teacher in Badung regency in which the total number was 39 teachers. Purposive sampling technique was applied to obtain the sample and total sample was 33 teachers. This study used *ex-post facto* approach. The data were collected by questionnaires and observation sheets as well. Data were analyzed by using regression, correlation and analysis of determination. The results of the research showed that : (1) there was a significant determination of counseling guidance supervision toward the performance of counseling teacher in which the

determination was 62,9%, (2) there was a significant determination of school work climate toward the performance of counseling teacher in which the determination was 49,0%, (3) there was a significant determination of work motivation toward the performance of counseling teacher in which the determination was 39,7%. And (4) there was a significant determination of counseling guidance supervision, school work climate, work motivation simultaneously toward the performance of counseling teacher in which the determination was 75,9%. Based of the above findings, it can be concluded that there was a significant determination of counseling guidance supervision, school work climate and work motivation toward the performance of Senior High School counseling teachers in Badung regency both separately and simultaneously.

Keywords : Counseling guidance supervision, school work climate, work motivation, teacher performance

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat dewasa ini, menuntut pemerintah untuk meningkatkan dan mengembangkan seluruh aspek pembangunan. Salah satu aspek yang menunjang keberhasilan pembangunan adalah pendidikan. Sehubungan dengan hal tersebut pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan setiap manusia. Oleh karena itu tujuan pendidikan nasional sebagaimana yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pada pasal 3, adalah untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Departemen Pendidikan Nasional, 2008).

Tujuan pendidikan tersebut pada hakekatnya merupakan suatu amanat mulia yang patut kita pikul bersama di dalam mewujudkannya. Oleh karenanya peningkatan kinerja guru merupakan hal yang mutlak harus dilakukan, agar guru dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional. Secara ideal, seseorang dikatakan profesional apabila mampu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesinya, karena profesionalisme berarti suatu keahlian atas pekerjaan yang memiliki basis teknis, memiliki basis otoritas keahlian yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Usman (2002) menyatakan bahwa guru profesional

adalah guru yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Dalam dunia pendidikan kinerja dan profesionalisme guru sangat dituntut karena mengajar merupakan inti dari proses pendidikan itu sendiri. Mengajar merupakan suatu pekerjaan yang tidak hanya menuntut kemampuan intelektual saja, tetapi juga kemampuan psikologis dan afektif.

Dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghadapi era globalisasi, guru sebagai tenaga pendidik harus melaksanakan proses pembelajaran yang dapat dilakukan melalui berbagai upaya. Demikian beratnya tugas seorang guru, sementara itu peserta didik sebagai pembelajar di sekolah, memiliki berbagai persoalan, pengalaman, kepribadian, lingkungan dan tujuan yang perlu diperhitungkan dalam proses pembelajaran, maka diperlukan upaya penanganan secara khusus oleh petugas khusus yaitu guru pembimbing atau yang sering juga disebut dengan konselor.

Sesuai SK bersama antara Mendikbud dan Kepala BAKN No. 0433/P/1993 dan No. 25 tahun 1993, tentang petunjuk jabatan fungsional guru dan angka kreditnya (dalam Prayitno, 2001) dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan guru pembimbing adalah guru yang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh dalam kegiatan bimbingan dan konseling terhadap sejumlah peserta didik. Selanjutnya dalam pasal 4 dijelaskan bahwa : "Tugas pokok

guru pembimbing adalah menyusun program bimbingan, melaksanakan program bimbingan, evaluasi pelaksanaan bimbingan, analisis hasil pelaksanaan bimbingan, dan tindak lanjut dalam program bimbingan terhadap peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya”.

Menghadapi tuntutan kehidupan yang selalu berkembang dengan nilai-nilai yang bergeser menjadikan siswa sebagai anak bangsa memiliki masalah dan persoalannya sendiri. Kegiatan layanan bimbingan dan konseling (BK) di sekolah sebagai bagian integral dari upaya pendidikan, mengacu kepada aspirasi dan cita-cita bangsa serta berbagai aturan dan pedoman tersebut. Pelaksanaan bimbingan dan konseling ikut serta mencerdaskan kehidupan bangsa melalui berbagai pelayanan kepada peserta didik bagi pengembangan pribadi dan potensi mereka seoptimal mungkin. Oleh karena itu upaya bimbingan dan konseling di sekolah hendaknya memungkinkan peserta didik mengenal dan menerima dirinya sendiri. Sehingga pelayanan bimbingan dan konseling di sekolah hendaknya dilakukan oleh petugas khusus yaitu guru pembimbing. Dalam upaya meningkatkan kemampuan profesional guru termasuk guru pembimbing, memerlukan pembinaan yang terus menerus melalui supervisi atau pengawasan. Pelaksanaan pengawasan yang ditekankan pada proses kegiatan bimbingan dan konseling lebih dikenal dengan istilah supervisi bimbingan dan konseling lebih dikenal dengan istilah supervisi bimbingan dan konseling. Pelaksanaan supervisi bimbingan dan konseling di sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi pendidikan. Kegiatan supervisi diduga dapat meningkatkan kinerja guru termasuk kinerja guru pembimbing.

Djam'an Satori (dalam Depdiknas, 2004) mengatakan bahwa kegiatan supervisi memungkinkan guru-guru memperoleh arah diri dan belajar memecahkan sendiri masalah-masalah yang dihadapi dalam pembelajaran dengan imajinatif, penuh inisiatif dan kreativitas, bukan konformitas.

Dalam kaitannya dengan kegiatan supervisi faktor iklim kerja juga berperan penting bagi peningkatan kinerja guru

termasuk guru pembimbing. Iklim kerja (*school work climate*) adalah suasana kerja di tempat mereka bekerja yang ditandai dengan adanya rasa aman, tenang, tenteram dan nyaman, serta terjadinya interaksi yang baik antara personil, adanya keterbukaan, terciptanya suasana yang ceria dan pelaksanaan kerja dari personalia tersebut yang dilandasi ketertiban, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan serta adanya kepuasan kerja. Iklim kerja yang permisif atau terbuka menurut Stoner (dalam Sedana, 2007) akan memberikan dorongan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi dari para anggota organisasi untuk berinovasi lebih bebas untuk mencari cara-cara baru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Selanjutnya hasil penelitian George dan Bishop (dalam Dharta, 2009) menunjukkan bahwa karakteristik struktur formal sekolah memiliki pengaruh penting terhadap guru-guru dalam merasakan iklim sekolahnya.

Iklim kerja guru juga harus diperhatikan sebagai salah satu indikator dalam peningkatan kualitas guru. Iklim kerja sekolah tempat guru melaksanakan tugas meliputi lingkungan fisik, sosial, intelektual dan nilai-nilai. Kondisi lingkungan ini akan mempengaruhi perilaku warga sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, Sukmadinata (dalam Sumantra Yasa, 2004). Iklim kerja sekolah yang kondusif akan memberikan peluang dan menumbuhkan kreativitas dan inovasi dari para anggota untuk mencari cara-cara baru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Iklim kerja sekolah yang baik adalah terciptanya suasana kerja yang kondusif baik secara fisik maupun secara psikologis. Bila suasana kondusif ini dirasakan oleh semua warga sekolah terutama guru, khususnya guru pembimbing maka guru akan mampu mengaktualisasikan ide, kreativitas, inovasi, kerjasama dan kompetensi yang sehat dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru pembimbing.

Selain iklim kerja sekolah hal yang mempengaruhi kinerja guru termasuk guru pembimbing dalam melaksanakan tugasnya adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Danin (2004)

mengatakan motivasi (*motivation*) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologis yang mendorong individu atau kelompok orang untuk mencapai hasil tertentu sesuai dengan apa yang diinginkan. Lebih lanjut dikatakan bahwa, dalam arti kognitif motivasi diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuan itu. Dalam arti afektif, motivasi bermakna sikap dan nilai dasar yang dianut oleh seseorang atau kelompok orang untuk bertindak atau tidak bertindak.

Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi adalah upaya membangkitkan potensi seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan penuh semangat yang didorong oleh rangsangan yang datangnya dari dalam dan luar dirinya.

Gray dan Starke (dalam Winardi, 2002) mengatakan motivasi adalah proses-proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menumbuhkan sikap antusias untuk mengikuti arah tindakan-tindakan tertentu. Selanjutnya Nawawi (dalam Seniwati, 2008) mengatakan bahwa, dari psikologis seorang pekerja yang bergairah atau tidak bergairah, bersemangat atau tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya.

Memperhatikan beberapa penjelasan para ahli tentang motivasi sebagaimana tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sifat kepribadian yang stabil, yaitu suatu kecenderungan untuk melakukan suatu tindakan yang terarah dan berusaha untuk berbuat yang terbaik dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam pelaksanaan tugas, motivasi sangat diperlukan dan merupakan salah satu aspek yang sangat penting. Sering terjadi bahwa guru pembimbing yang kinerjanya kurang baik, bukan disebabkan oleh kemampuannya yang kurang, tetapi dikarenakan tidak adanya motivasi kerja sehingga ia tidak berusaha untuk mengerahkan seluruh potensinya sesuai dengan tuntutan profesinya dalam memberikan layanan bimbingan dan konseling kepada peserta didik.

Motivasi seseorang dapat timbul dari dalam dirinya (motivasi intrinsik) dan dapat pula timbul karena faktor-faktor dari luar diri (motivasi ekstrinsik). Motivasi intrinsik merupakan dorongan akibat adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan tertentu, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan dorongan akibat pengaruh lingkungan.

Kepala sekolah dan seluruh komponen yang terlibat dalam pengelolaan pendidikan termasuk pengawas pendidikan dalam bidang bimbingan dan konseling mempunyai tanggung jawab untuk membangun dan meningkatkan motivasi guru termasuk guru pembimbing agar melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan bidang tugasnya dengan baik, sebab motivasi tidak muncul begitu saja, tetapi harus dibangkitkan atau dibangun dan ditingkatkan.

Untuk membangun motivasi intrinsik, kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah maupun pengawas pendidikan di sekolah dituntut untuk mampu menciptakan kondisi yang membuat guru betah bekerja dengan baik, sebab guru akan terdorong untuk bekerja dengan baik jika dalam dirinya ada suatu kepuasan yang terpenuhi dengan pekerjaannya itu. Sedangkan pada motivasi ekstrinsik kepala sekolah maupun pengawas pendidikan di sekolah harus mampu menciptakan suasana sekolah yang kondusif melalui penciptaan lingkungan yang merangsang guru untuk bekerja secara profesional tanpa adanya ajakan, suruhan ataupun paksaan.

Berdasarkan dari uraian-uraian di atas dapat diduga adanya hubungan-hubungan antara supervisi bimbingan dan konseling, iklim kerja sekolah, motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut. (1) apakah terdapat determinasi yang signifikan supervisi bimbingan dan konseling terhadap kinerja guru pembimbing pada para guru pembimbing SMA Negeri di Kabupaten Badung?, (2) Apakah terdapat determinasi yang signifikan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru pembimbing pada para pembimbing SMA Negeri di Kabupaten Badung?, (3) Apakah

terdapat determinasi yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pembimbing pada para guru pembimbing SMA Negeri di Kabupaten Badung?, (4) Apakah terdapat determinasi yang signifikan supervisi bimbingan dan konseling, iklim kerja sekolah, motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing pada para guru pembimbing SMA Negeri di Kabupaten Badung?.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong penelitian *ex-post facto*, karena gejala yang diselidiki ada secara wajar dan tidak dimanipulasi. Berdasarkan metodenya, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan rancangan penelitian asosiatif. Sugiyono (2002) mengatakan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk meneliti kemungkinan hubungan yang dimaksud yaitu hubungan kausal, karena penelitian ini berusaha untuk mencari besarnya determinasi variabel supervisi bimbingan konseling (X_1), Iklim kerja sekolah (X_2), dan motivasi kerja (X_3), terhadap kinerja guru pembimbing (Y) pada SMA Negeri di Kabupaten Badung.

Penelitian ini termasuk deskriptif, karena hanya untuk mengukur variabel yang ada dan tidak memanipulasi variabel. Penelitian ini juga termasuk kategori penelitian survey, karena data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan tehnik angket dan observasi.

Dalam penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 33 orang guru pembimbing di SMA Negeri di Kabupaten Badung. Pengambilan sampel dilakukan dengan tehnik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah tehnik penentuan sampel berdasarkan atas pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2008). Selanjutnya menurut Sudarwan Danin (2004), penarikan sampel berdasarkan *purposive* dilakukan oleh peneliti atas dasar pertimbangan pribadinya, namun dapat pula didasarkan atas pertimbangan para ahli. *Purposive* sampling dalam penelitian ini dimaksudkan adalah sampel yang dipilih berdasarkan pada pertimbangan atau karakteristik yang telah ditetapkan terlebih dahulu oleh peneliti yaitu guru pembimbing

yang berlatar belakang pendidikan bimbingan dan konseling atau guru mata pelajaran yang ditugaskan melaksanakan tugas BK dan telah lebih dari satu tahun serta pernah mendapatkan latihan atau mengikuti *workshop* bimbingan dan konseling. Sampel yang dipilih adalah sampel yang tidak hanya sebagai pelaku akan tetapi juga memahami tentang seluk beluk permasalahan penelitian yang menjadi fokus kerja peneliti dengan maksud untuk menghindari kesalahan menjawab akibat materi kuesioner tidak dipahami oleh yang bersangkutan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, karena berupa angka-angka yang diolah dari skor jawaban responden yang dikumpulkan dengan menggunakan instrumen yang disusun dalam bentuk kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang dikirimkan kepada responden, baik langsung maupun tidak langsung (Husaini Usman, 2004).

Sejalan dengan pendapat di atas, Sanafiah Faisal (1981), menyatakan metode angket sumber informasinya berupa orang yang biasanya disebut responden yang diberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang berfungsi untuk merekam atau menggali informasi dari responden. Mengingat keterbatasan waktu yang ada, maka dalam penelitian ini variabel supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru pembimbing dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dengan mengacu skala Likert dengan pilihan jawaban terdiri dari lima pilihan berjenjang. Pembobotan jawaban pada setiap pernyataan sebagai berikut: untuk jawaban dari pertanyaan yang sifatnya positif, pembobotannya adalah : Selalu (SL)/Sangat Setuju (SS) = 5, Sering (SR)/Setuju (S) = 4, Kadang-kadang (KK)/Tidak Tentu/Tidak Tahu (TT) = 3, Jarang (JR)/Tidak Setuju (TS) = 2, Tidak Pernah (TP)/Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, sedangkan untuk alternatif jawaban dari pertanyaan yang sifatnya negatif pembobotannya yaitu : Selalu (SL)/Sangat Setuju (SS) = 1, Sering (SR)/Setuju (S) = 2, Kadang-kadang (KK)/Tidak Tentu/Tidak Tahu (TT) = 3, Jarang (JR)/Tidak Setuju

(TS) = 4, Tidak Pernah (TP)/Sangat Tidak Setuju (STS) = 5.

Selanjutnya instrumen yang digunakan untuk menjangkau data perlu diuji validitas dan reliabilitasnya. Valid berarti instrumen tersebut jika digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2008). Hasil penelitian yang valid berarti bila ada kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang reliabel artinya instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2008). Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

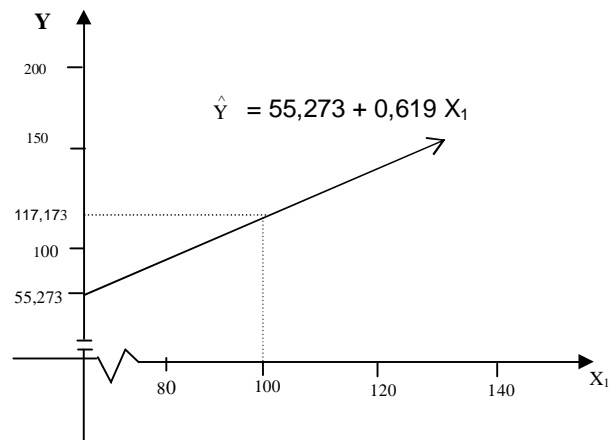
Analisa data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi baik sederhana maupun ganda, kemudian dilanjutkan dengan analisis determinasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui determinasi supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing SMA Negeri di Kabupaten Badung baik secara terpisah maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan pertama menunjukkan bahwa terdapat determinasi yang signifikan supervisi bimbingan konseling terhadap kinerja guru pembimbing melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 55,273 + 0,619 X_1$ dengan $F_{reg} = 52,615$ ($p < 0,05$) adalah signifikan dan linier. Ini menunjukkan bahwa naik turunnya kinerja guru pembimbing disebabkan karena supervisi bimbingan konseling yang dapat diprediksikan melalui persamaan garis regresi tersebut. Apabila skor pencapaian supervisi bimbingan konseling ditingkatkan sampai 170 (skor tertinggi) maka kinerja guru pembimbing meningkat dari 128,000 (rerata variabel Y) menjadi 160,503. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kenaikan skor variabel supervisi bimbingan konseling diikuti pula oleh kenaikan rata-rata skor kinerja guru pembimbing. Prediksi ini dapat ditunjukkan oleh grafik persamaan

garis regresi seperti tampak pada gambar 01 di bawah ini.

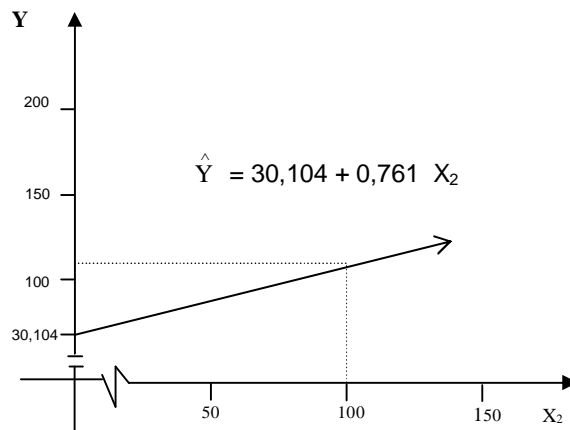


Gambar 01 Grafik Garis Regresi Kinerja Guru Pembimbing atas Supervisi Bimbingan Konseling.

Dalam penelitian ini ditemukan korelasi yang signifikan supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru pembimbing sebesar 0,793 ($p < 0,05$) dengan determinasi sebesar 62,9%. Hal ini berarti makin baik supervisi bimbingan konseling makin baik kinerja guru pembimbing. Ini dapat dijadikan suatu indikasi bahwa supervisi bimbingan konseling dapat dipakai sebagai prediktor kinerja guru pembimbing pada SMA Negeri di Kabupaten Badung atau dengan kata lain bahwa supervisi bimbingan konseling berhubungan terhadap kinerja guru pembimbing pada SMA Negeri di Kabupaten Badung. Sumbangan efektif (SE) variabel supervisi bimbingan konseling terhadap kinerja guru pembimbing sebesar 38,7%. Artinya sekitar 38,7% variasi dalam variabel kinerja guru pembimbing dapat dijelaskan oleh variabel supervisi bimbingan konseling, sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain.

Temuan Kedua menunjukkan bahwa terdapat determinasi yang signifikan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru pembimbing melalui persamaan garis regresi : $\hat{Y} = 30,104 + 0,761 X_2$ dengan $F_{reg} = 29,747$ ($p < 0,05$) adalah signifikan dan linier. Ini menunjukkan bahwa naik turunnya kinerja guru pembimbing disebabkan karena iklim kerja sekolah yang dapat diprediksikan melalui persamaan garis

regresi tersebut. Apabila skor pencapaian iklim kerja ditingkatkan sampai 165 (skor tertinggi) maka kinerja guru pembimbing meningkat dari 128,000 (rerata variabel Y) menjadi 155,669. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kenaikan skor variabel iklim kerja diikuti pula oleh kenaikan rata-rata skor kinerja guru pembimbing. Prediksi ini dapat ditunjukkan oleh grafik persamaan garis regresi seperti tampak pada gambar 02 di bawah ini.

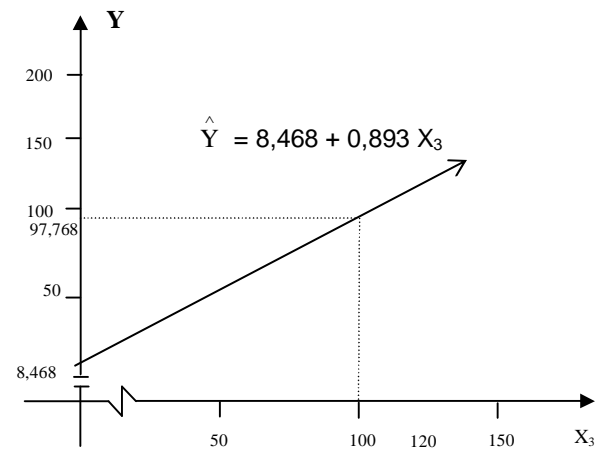


Gambar 02 Grafik Garis Regresi Kinerja Guru Pembimbing atas Iklim Kerja.

Dalam penelitian ini ditemukan korelasi positif yang signifikan iklim kerja dengan kinerja guru pembimbing sebesar 0,700 ($p < 0,05$) dengan determinasi sebesar 49,0%. Ini berarti, makin baik iklim kerja, maka makin baik pula kinerja guru pembimbing. Variabel iklim kerja dapat menjelaskan makin tingginya kinerja guru pembimbing sebesar 49,0%, sumbangan efektif (SE) variabel iklim kerja terhadap kinerja guru pembimbing sebesar 22,5%. Artinya sekitar 22,5% variasi dalam variabel kinerja guru pembimbing dapat dijelaskan oleh variabel iklim kerja, sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain.

Temuan ketiga menunjukkan bahwa terdapat determinasi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 8,468 + 0,893 X_3$ dengan $F_{\text{reg}} = 20,402$ ($p < 0,05\%$) adalah signifikan dan linier. Ini menunjukkan bahwa naik turunnya kinerja guru pembimbing disebabkan

karena motivasi kerja yang dapat diprediksikan melalui persamaan garis regresi tersebut. Apabila skor pencapaian motivasi kerja ditingkatkan sampai 170 (skor tertinggi) maka kinerja guru pembimbing meningkat dari 128,000 (rerata variabel Y) menjadi 160,278. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kenaikan skor pencapaian variabel motivasi kerja diikuti pula oleh kenaikan rata-rata skor kinerja guru pembimbing. Prediksi ini dapat ditunjukkan oleh grafik persamaan garis regresi seperti tampak pada gambar 03 di bawah ini.



Gambar 03 Grafik Garis Regresi Kinerja Guru Pembimbing atas Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini ditemukan korelasi positif yang signifikan motivasi kerja dengan kinerja guru pembimbing sebesar 0,630 ($p < 0,05$) dengan determinasi sebesar 39,7%. Hal ini berarti makin tinggi motivasi kerja, maka makin tinggi pula kinerja guru pembimbing. Variabel motivasi kerja dapat menjelaskan makin tingginya kinerja guru pembimbing sebesar 39,7%, ini dapat dijadikan sebagai indikasi bahwa motivasi kerja dapat dipakai sebagai prediktor kinerja guru pembimbing SMA Negeri di Kabupaten Badung. Sumbangan efektif (SE) variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing sebesar 14,7%, artinya sekitar 14,7% variasi dalam variabel kinerja guru pembimbing dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain.

Temuan keempat menunjukkan bahwa terdapat determinasi yang signifikan secara bersama-sama supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = -5,964 + 0,381 X_1 + 0,350 X_2 + 0,330 X_3$ dengan $F_{reg} = 30,505$ ($p < 0,05$). Ini berarti secara bersama-sama variabel supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah dan motivasi kerja dapat menjelaskan tingkat kecenderungan kinerja guru pembimbing pada SMA Negeri di Kabupaten Badung. Dari hasil analisis juga diperoleh koefisien korelasi ganda sebesar 0,871 dengan $p < 0,05$. Ini berarti, secara bersama-sama supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah dan motivasi kerja berhubungan positif dengan kinerja guru pembimbing pada SMA Negeri di Kabupaten Badung sebesar 75,9%. Hal ini berarti sekitar 75,9% variasi dalam variabel kinerja guru pembimbing dapat dijelaskan oleh variabel supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah dan motivasi kerja, sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Makin tinggi supervisi bimbingan konseling, makin baik iklim kerja dan makin tinggi motivasi kerja makin tinggi pula kinerja guru pembimbing.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru pembimbing lebih kuat dibandingkan hubungan iklim kerja sekolah dengan kinerja guru pembimbing itu sendiri, selanjutnya hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru pembimbing paling rendah pengaruhnya dibandingkan dengan supervisi bimbingan konseling dan iklim kerja sekolah. Terbukti ketika masing-masing variabel bebas diuji secara terpisah dengan variabel terikat, nilai koefisien korelasi supervisi bimbingan konseling dengan kinerja guru pembimbing SMA Negeri di Kabupaten Badung lebih besar dari pada hubungan iklim kerja sekolah dengan kinerja guru pembimbing dan hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru pembimbing, yaitu : 0,793 berbanding 0,700 dan 0,630. Sehingga hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi bimbingan konseling lebih dominan pengaruhnya dari pada iklim kerja sekolah dan motivasi kerja, akan tetapi ketiga faktor tersebut merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru pembimbing dalam rangka peningkatan mutu pendidikan khususnya pada SMA Negeri yang ada di Kabupaten Badung.

Setelah data dianalisis diperoleh ringkasan hasil analisis seperti tampak pada tabel di bawah ini.

Tabel Ringkasan Hasil Analisis Data Hubungan antar Variabel

	Persamaan Garis Regresi	Koefisien Korelasi	Determinasi (%)	Sumbangan Efektif (SE) (%)
X_1 dengan Y	$\hat{Y} = 55,273 + 0,619 X_1$	0,793	62,9	38,7
X_2 dengan Y	$\hat{Y} = 30,104 + 0,761 X_2$	0,700	49,0	22,5
X_3 dengan Y	$\hat{Y} = 8,468 + 0,893 X_3$	0,630	39,7	14,7
X_1, X_2 dan X_3 dengan Y	$\hat{Y} = -5,964 + 0,381 X_1 + 0,350 X_2 + 0,330 X_3$	0,871	75,9	-
Keterangan	Signifikan dan linier	Signifikan	-	-

PENUTUP

Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat ditemukan hal-hal sebagai berikut. (1) Terdapat determinasi yang signifikan supervisi bimbingan konseling terhadap kinerja guru pembimbing melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 55,273 + 0,619 X_1$ dengan determinasi sebesar 62,9% dan sumbangan efektif sebesar 38,7%, (2) Terdapat determinasi yang signifikan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru pembimbing melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 30,104 + 0,761 X_2$ dengan determinasi sebesar 49,0% dan sumbangan efektif sebesar 22,5%, (3) Terdapat determinasi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 8,468 + 0,893 X_3$ dengan determinasi sebesar 39,7% dan sumbangan efektif sebesar 14,7%, (4) Terdapat determinasi yang signifikan secara bersama-sama supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = -5,964 + 0,381 X_1 + 0,350 X_2 + 0,330 X_3$ dengan determinasi sebesar 75,9%.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat determinasi yang signifikan supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing pada SMA Negeri di Kabupaten Badung baik secara terpisah maupun simultan. Sehingga ketiga faktor tersebut dapat dijadikan prediktor tingkat kecenderungan kinerja guru pembimbing pada SMA Negeri di Kabupaten Badung.

Dengan demikian hipotesis nol (H_0) yang menyatakan "tidak ada determinasi yang signifikan secara bersama-sama supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing SMA Negeri di Kabupaten Badung" ditolak. Hal ini berarti hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan, yaitu "terdapat determinasi yang signifikan secara

bersama-sama antara supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing SMA Negeri di Kabupaten Badung" diterima.

Berdasarkan paparan di atas tampak dengan jelas bahwa dengan supervisi bimbingan konseling yang efektif, iklim kerja sekolah yang kondusif serta diimbangi dengan motivasi kerja guru yang tinggi maka kinerja guru pembimbing dapat dioptimalkan.

Selanjutnya berdasarkan simpulan di atas, disarankan kepada : (1) kepada guru SMA Negeri di kabupaten Badung, hasil temuan menunjukkan bahwa kinerja guru pembimbing SMA Negeri di Kabupaten Badung cukup optimal. Oleh karena itu, beberapa hal yang perlu diperhatikan guru SMA Negeri di Kabupaten Badung adalah melaksanakan kegiatan supervisi dengan sungguh-sungguh, berusaha secara maksimal meningkatkan iklim kerja sekolah dan berusaha secara maksimal meningkatkan motivasi kerja. (2) Kepada kepala SMA Negeri di Kabupaten Badung, terkait dengan hasil penelitian yang telah diperoleh disarankan kepada Kepala SMA Negeri di Kabupaten Badung adalah berusaha secara maksimal meningkatkan kegiatan supervisi, iklim kerja sekolah dan motivasi kerja guru, meningkatkan sarana dan prasarana sekolah, memiliki komitmen yang tinggi untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta bersedia menerima kritikan yang membangun. (3) kepada praktisi dan akademisi, secara empirik ditemukan bahwa terdapat determinasi yang signifikan supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing pada SMA Negeri di Kabupaten Badung baik secara terpisah maupun simultan. walaupun demikian untuk menunjang peningkatan kinerja guru perlu melibatkan variabel-variabel lain sebagai prediktor terhadap kinerja. Dengan dilibatkan variabel-variabel lain tersebut akan menambah referensi dan dapat dimanfaatkan sebagai pijakan untuk melakukan perbaikan-perbaikan guna meningkatkan kinerja guru pembimbing pada SMA Negeri di Kabupaten Badung.

DAFTAR RUJUKAN

- Danin, Sudarwan. 1995. *Media Komunikasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
-2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dartha, Made. *Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Karangasem*. Tesis. Program Pascasarjana Undiksha Singaraja. 2009.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2000. *Indikator Keberhasilan Kepala Sekolah SMK/BLPT*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan.
- 2004. *Pedoman Khusus Bimbingan dan Konseling. Kurikulum SMA 2004*. Jakarta: Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Pendidikan Menengah Umum
-2004. *Standar Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama*. Jakarta: Depdiknas
-2008. *Penyusunan Program Bimbingan dan Konseling di SMA/SMK*. Jakarta: PPPPTK. Pendidikan Jasmani dan Bimbingan Konseling.
-2008. *Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Th. 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Prayitno, 2001. *Panduan Kegiatan Pengawasan Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sedana. *Korelasi Antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Iklim Kerja, Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri Singaraja*. Tesis. Program Pascasarjana. Undiksha Singaraja. 2007.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
-2008. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sumantra Yasa, Made. *Ekspektasi Guru Terhadap Kemampuan Kepemimpinan dan Sikap Kerja Kepala Sekolah Dalam Hubungannya dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Jembrana*. Tesis. Program Pascasarjana Singaraja. 2004.