



Info Artikel:
Diterima 02/11/2013
Direvisi 12/11/2013
Dipublikasikan 29/11/2013

Persepsi Tentang Tugas dan Motivasi Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru BK SMPN se-Kota Kupang

Wens Nagul, A. Muri Yusuf & Syahniar

Universitas Negeri Padang

Abstract

This study is setting of issues about how the perception of task and work motivation influencing much on the performance of BK teacher/counselor at Junior High Schools in Kupang city. The goal is to describe the influence of perception on task and work motivation of BK teacher/counselor in the performance of duties in the school. The research uses a quantitative approach with descriptive methods. The results of this study showed that the perception of task and work motivation of BK teacher/counselor give a very significant influence on the performance of BK teachers/counselor in execution of duty.

Keyword: Perception, Motivation, Performance BK Teacher/Counselor

Copyright © 2013 IICE - Multikarya Kons (Padang - Indonesia) dan IKI - Ikatan Konselor Indonesia - All Rights Reserved

Indonesian Institute for Counseling and Education (IICE) Multikarya Kons

PENDAHULUAN

Bimbingan dan konseling (BK) sebagai salah satu pelayanan pendidikan di sekolah diharapkan dapat membantu memfasilitasi peserta didik agar mampu mengembangkan potensi dirinya atau dapat mencapai tugas-tugas perkembangannya. Untuk itu, BK perlu mengoptimalkan fungsinya agar dapat mencapai keberhasilan dalam penyelenggaraannya. Untuk mencapai keberhasilan dalam menyelenggarakan BK ini sangat dibutuhkan kemampuan guru BK dalam menciptakan kerja sama, penguasaan ilmu dan kompetensi yang dipersyaratkan, serta menunjukkan kinerja yang dapat diandalkan. Kinerja merupakan salah satu faktor penentu sekaligus menjadi tolok ukur keberhasilan penyelenggaraan BK di sekolah.

Kinerja guru BK adalah hasil kerja guru BK yang terdeteksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melakukan tindak lanjut BK yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja serta disiplin profesional guru BK. Kinerja guru BK dalam proses pelayanannya menurut Fernandez (2003:163), dipengaruhi oleh berbagai faktor. Seperti : SDM, pengetahuan dan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang diembannya, persepsi yang tepat tentang tugas, komitmen kerja, motivasi kerja, sarana dan prasarana serta berbagai pengaruh lingkungan.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh Hamza B.Uno dan Nina Lamatenggo (2012:132-133). Dikatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu: usaha, motivasi, kemampuan, ketepatan persepsi terhadap peran atau tugas, kesempatan untuk berkinerja, ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan, faktor kelompok, faktor organisasi, lingkungan dan iklim organisasi. Jadi kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan BK di sekolah, dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya faktor persepsi tentang tugas BK dan motivasi kerja.

Persepsi diartikan oleh Zimbardo (dalam Fernandez,2003:18), sebagai pengetahuan dan keyakinan seseorang dalam mereaksi terhadap rangsangan tertentu yang datang dari luar dirinya. Sedangkan Lindzey, dkk (1978), lebih menekankan makna persepsi yang langsung dihubungkan dengan proses kognitif untuk

menyerapkan informasi tentang sesuatu, sehingga persepsi didefinisikan “sebagai pengetahuan dan keyakinan seseorang dalam menyerapkan informasi tentang suatu obyek”. Persepsi yang benar terhadap tugas oleh Guru BK, terbaca dari pengetahuan, pemahaman, keyakinan dan interpretasi yang tepat tentang tugas pokoknya, mengerti benar tugas pokok tersebut dan mampu mengaplikasikannya dalam pelaksanaan BK di sekolah (Fernandez,2003:166).

Di samping persepsi tentang tugas, faktor motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru BK/konselor. Husaini Usman (2011:250), mengartikan motivasi kerja sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Selanjutnya dikatakan bahwa motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang. Sedangkan Menurut Hamzah B.Uno (2007:71), “motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang”. Dalam konteks motivasi kerja guru BK dapat dirumuskan sebagai berikut: Motivasi kerja guru BK tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru BK agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan BK di sekolah.

Berdasarkan kajian dan dasar pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan judul penelitian yakni “Persepsi tentang Tugas dan Motivasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru BK SMPN se-kota Kupang”. Dari judul tersebut penulis merumuskan masalah penelitian yaitu (1) Bagaimana kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan BK di sekolah? (2) Bagaimana persepsi guru BK/konselor tentang tugas BK di sekolah? (3) Bagaimana motivasi kerja sebagai guru BK/konselor dalam melaksanakan tugas BK di Sekolah? (4) Seberapa besar pengaruh persepsi guru BK/konselor tentang tugas terhadap kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan BK di sekolah? (5) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja sebagai guru BK/konselor terhadap kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan BK di sekolah? (6) Seberapa besar pengaruh persepsi guru BK/konselor tentang tugas dan motivasi kerja sebagai guru BK terhadap kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan BK di sekolah?

Sesuai masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian adalah untuk mendiskripsikan : (1) Kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan BK di sekolah, (2). Persepsi guru BK/konselor tentang tugas BK di sekolah, (3) Motivasi kerja guru BK/konselor dalam melaksanakan tugas BK di Sekolah, (4). Pengaruh persepsi tentang tugas BK terhadap kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan BK di sekolah, (5). Pengaruh motivasi kerja sebagai guru BK/konselor terhadap kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan BK di sekolah, serta (6). Pengaruh persepsi tentang tugas BK dan motivasi kerja sebagai guru BK terhadap kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan BK di sekolah.

METODOLOGI

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Penelitian dilakukan terhadap seluruh konselor sekolah yang bertugas di SMPN Se-kota Kupang dengan jumlah populasi sebanyak 60 orang. Sampel yang diambil adalah keseluruhan dari populasi yang disebut juga sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan cara mengadministrasikan instrumen penelitian kepada sampel penelitian. Instrumen yang digunakan adalah angket tertutup dengan menggunakan model skala Likert. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran hasil analisis data variabel kinerja guru BK/konselor diketahui skor rata-rata sebesar 162,4667, median 163,000, modus 163,00, dan simpangan baku 9,5588. Variasi skor yang muncul terentang dari skor minimum 140 dan skor maximum 183. Guru BK/konselor yang mendapat skor 140-146 sebanyak 4 orang (6,67%), mendapat skor 147-153 sebanyak 5 orang (8,33%), mendapat skor 154-160 sebanyak 13 orang (21,67%), mendapat skor 161-167 sebanyak 19 orang (31,67%), mendapat skor 168-174 sebanyak 14 orang (23,33%), mendapat skor 175-181 sebanyak 3 orang (5,00%) dan mendapat skor 182-188 sebanyak 2 orang (3,33%). Frekuensi terbanyak terdapat pada skor 161-167 sebanyak 19 orang (31,67%). Kemudian berdasarkan tingkat pencapaian responden untuk variabel kinerja guru BK/konselor (Y), sebesar 82,44 %. Dengan angka pencapaian ini menunjukkan bahwa secara umum variabel kinerja guru BK/konselor termasuk dalam kategori tinggi.

Hasil analisis data variabel persepsi tentang tugas BK diketahui skor rata-rata sebesar 243,566, median 242,000, modus 235,00, dan simpangan baku 13,263. Variasi skor yang muncul terentang dari skor minimum 218

dan skor maximum 269. Guru BK/konselor yang mendapat skor 218-225 sebanyak 6 orang (10,00%), mendapat skor 226-233 sebanyak 6 orang (10,00%), mendapat skor 234-241 sebanyak 16 orang (26,67%), mendapat skor 242-249 sebanyak 13 orang (21,67%), mendapat skor 250-257 sebanyak 9 orang (15,00%), mendapat skor 258-265 sebanyak 5 orang (8,33%) dan mendapat skor 266-273 sebanyak 5 orang (8,33%). Frekuensi terbanyak terdapat pada skor 234-241 sebanyak 16 orang (26,67%). Kemudian berdasarkan tingkat pencapaian responden untuk variabel persepsi tentang tugas BK, sebesar 85,59 %. Dengan angka pencapaian ini menunjukkan bahwa secara umum variabel persepsi tentang tugas BK termasuk dalam kategori tinggi.

Hasil analisis data variabel motivasi kerja guru BK/konselor diketahui skor rata-rata sebesar 133,816, median 135,00, modus 141,00, dan simpangan baku 10,696. Variasi skor yang muncul terentang dari skor minimum 110 dan skor maximum 153. Guru BK/konselor yang mendapat skor 110-116 sebanyak 5 orang (8,33%), mendapat skor 117-123 sebanyak 6 orang (10,00%), mendapat skor 124-130 sebanyak 10 orang (16,67%), mendapat skor 131-137 sebanyak 12 orang (20,00%), mendapat skor 138-144 sebanyak 19 orang (31,67%), mendapat skor 145-151 sebanyak 6 orang (10,00%) dan mendapat skor 152-158 sebanyak 2 orang (3,33%). Frekuensi terbanyak terdapat pada skor 138-144 sebanyak 19 orang (31,67%). Berdasarkan tingkat pencapaian responden untuk variabel motivasi kerja, sebesar 81,57%. Angka pencapaian ini menunjukkan bahwa secara umum variabel motivasi kerja guru BK/konselor termasuk dalam kategori tinggi.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis untuk melihat pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y. Hasil analisis regresi sederhana variabel X1 terhadap variabel Y, dikemukakan dalam tabel 1, berikut ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel (X1) terhadap Variabel (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	96.800	21,407	
	<i>Persepsi tentang tugas BK</i>	.270	.088	.374

Hasil analisis regresi sederhana seperti terlihat pada tabel 1 di atas, menghasilkan koefisien arah regresi (b) sebesar 0,270, serta konstanta (a) sebesar 96,800. Bentuk hubungan kedua variabel tersebut dapat dinyatakan dengan persamaan regresi: $= 96,800 + 0,270X_1$. Dari model persamaan regresi tersebut, dapat diprediksi bahwa jika persepsi tentang tugas BK ditingkatkan satu skor, maka kecenderungan kinerja guru BK/konselor meningkat sebesar 0,270 skor pada konstanta 96,800. Selanjutnya dilakukan uji F dengan hasilnya digambarkan pada tabel 2, berikut ini.

Tabel 2. Analisis Varians (Anava) untuk Uji Signifikansi dan Linearitas

Sumber Variasi	dk	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	60	1589116	1589116	-		
Regresi (a)	1	1583725	1583725			
Regresi (b a)	1	754,384	754,384	9,437	4,00	7,08
Residu	58	4636,549	79,94051			
Tuna Cocok	41	2337,716	57,01746	0,471	2,02	2,76
Kekeliruan	19	2298,833	120,9912			

Berdasarkan hasil perhitungan seperti terlihat pada tabel 2, menunjukkan nilai Fhitung sebesar 9,437. Jika dikonsultasikan dengan daftar Ftabel, maka diketahui Fhitung sebesar 9,437 lebih besar dari Ftabel sebesar 7,08 ($F_h > F_t$) untuk taraf signifikansi $\sigma = 0,01$. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi regresi sederhana yang diperoleh di dalam penelitian ini sangat signifikan. Temuan ini menolak hipotesis nol yakni Persepsi guru BK/konselor tentang tugas (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru BK/konselor (Y) dalam pelaksanaan BK di sekolah. Konsekuensinya H_a diterima yaitu Persepsi guru BK/konselor tentang tugas (X1) berpengaruh secara positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru BK/konselor (Y) dalam pelaksanaan BK di sekolah.

Kemudian hasil pengujian hipotesis untuk melihat pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y, dikemukakan dalam tabel 3, berikut ini.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel (X2) terhadap Variabel (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1			
(Constant)	123,970	14.912	
Motivasi Kerja Guru BK	.288	.111	.322

Dari hasil analisis regresi sederhana terhadap pasangan data penelitian, antara variabel bebas X2 (motivasi kerja guru BK/konselor) dengan variabel terikat Y (kinerja guru BK/konselor) seperti terlihat pada tabel 3 di atas, diperoleh koefisien arah regresi (b) sebesar 0,288 dan konstanta (a) sebesar 123,970. Bentuk hubungan kedua variabel tersebut dapat dinyatakan dengan persamaan regresi $= 123,970 + 0,288 X_2$. Dari model persamaan regresi tersebut, dapat diprediksi, jika motivasi kerja guru BK/konselor ditingkatkan satu skor, maka kecenderungan kinerja guru BK/konselor meningkat sebesar 0,288 skor pada konstanta 123,970. Kemudian dilakukan uji F seperti digambarkan pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Analisis Varians (Anava) untuk Uji Signifikansi dan Linearitas

Sumber Variasi	dk	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	60	1589116	1589116	-		
Regresi (a)	1	1583725	1583725			
Regresi (b/a)	1	558,7159	558,7159	6,7061	4,00	7,08
Residu	58	4832,217	83,31409			
Tuna Cocok	36	2667,334	74,09261	0,8213	2,02	2,76
Kekeliruan	24	2164,883	90,20347			

Hasil perhitungan pada tabel 4, menunjukkan nilai Fhitung sebesar 6,706. Jika dikonsultasikan dengan daftar Ftabel, maka diketahui Fhitung sebesar 6,706 lebih besar dari Ftabel sebesar 4,00 ($F_h > F_t$) untuk taraf signifikansi $\sigma = 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi regresi sederhana yang diperoleh di dalam penelitian ini signifikan. Temuan ini menolak hipotesis nol yakni motivasi kerja guru BK/konselor (X2)

tidak berpengaruh terhadap kinerja guru BK/konselor (Y). Konsekuensinya Ha diterima yaitu motivasi kerja guru BK/konselor (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru BK/konselor (Y).

Untuk menguji hipotesis persespi tentang tugas (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru BK/konselor (Y), maka dilakukan analisis Regresi Ganda. Hasil analisis regresi ganda dipaparkan pada tabel 5, berikut ini.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Ganda
 Variabel X1 dan X2 dengan Y

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	41,054	25,646	
	Persepsi tentang Tugas BK	.310	.082	.430
	Motivasi Kerja Guru BK/Konselor	.343	.101	.384

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dari pasangan data persepsi tentang tugas BK (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama dengan kinerja guru BK/konselor seperti terlihat pada tabel 5, menghasilkan koefisien arah regresi ganda (b) sebesar 0,310 untuk X1 (persepsi tentang tugas BK), dan sebesar 0,343 untuk X2 (motivasi kerja guru BK/konselor), serta konstanta (a) sebesar 41,054. Dengan demikian bentuk hubungan antara ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan oleh persamaan regresi ganda $= 41,54 + 0,310X1 + 0,343X2$. Model persamaan tersebut di atas mengandung arti bahwa apabila secara bersama-sama persepsi tentang tugas BK dan motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu skor, maka akan terjadi kecenderungan peningkatan kinerja guru BK/konselor dengan konstanta a sebesar 41,054. Kemudian dilakukan uji F dengan hasil seperti digambarkan pada tabel 6, berikut ini.

Tabel 6. Hasil ringkasan ANAVA untuk uji signifikansi (X1,X2 dan Y)

Sumber Variasi	dk	JK	RJK	Fhitung	Ftabel	
					=	=
Regresi	2	1533,838	766,919	11,333	0,05	0,01
Residu	57	3857,096	67,668		3,15	4,98
Total	59	5390,933				

Hasil analisis varians seperti ditampilkan pada tabel 6, diperoleh Fhitung sebesar 11,333 > Ftabel sebesar 4,98 pada taraf signifikansi = 0,01. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ganda sangat signifikan. Temuan ini menolak hipotesis nol yakni Persepsi guru BK/konselor tentang tugas (X1) dan motivasi kerja sebagai guru BK/konselor (X2) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan BK di sekolah. Konsekuensinya Ha diterima yaitu Persepsi guru BK/konselor tentang tugas (X1) dan motivasi kerja sebagai guru BK/konselor (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan BK di sekolah.

PEMBAHASAN

Hasil deskripsi data penelitian menunjukkan bahwa tingkat pencapaian responden untuk variabel kinerja sebesar 82,44%. Angka ini berada pada kategori tinggi. Dari hasil temuan ini, maka dapat dikatakan bahwa kinerja guru BK/konselor SMPN se-kota kupang tinggi. Dari gambaran data tentang tingkat pencapaian

responden ini berarti masih ada guru BK/konselor yang belum menunjukkan kinerja yang optimal yaitu sebesar 17,56%. Karena itu masih perlu dilakukan perbaikan kinerja. Menurut Wibowo (2011:286), perbaikan kinerja merupakan proses transformasi kondisi kinerja saat ini menuju pada keadaan kondisi kinerja yang lebih baik di masa yang akan datang. Jadi perbaikan kinerja baru dapat dilakukan setelah diketahui kondisi kinerja saat ini dan seperti apa kondisi kinerja yang diharapkan di masa depan. Apabila terdapat kesenjangan kinerja, perlu dilakukan analisis tentang apa yang menjadi masalahnya, dan mengapa masalah itu terjadi. Setelah permasalahannya jelas, maka dicarikan solusi dan kemampuan yang diperlukan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi. Langkah berikutnya menentukan siapa yang terlibat di dalam perbaikan kinerja dan pada akhirnya menentukan tindak lanjut yang harus dilakukan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa tingkat pencapaian responden untuk variabel persepsi tentang tugas BK sebesar 85,59%. Ini berarti variabel persepsi tentang tugas BK berada pada kategori tinggi. Dari hasil temuan ini, maka dapat dikatakan bahwa persepsi guru BK/konselor SMPN se-kota kupang terhadap BK tergolong tinggi. Dengan tingkat pencapaian

responden sebesar 85,59%, berarti masih ada sebesar 14,41% yang belum menunjukkan persepsi yang benar tentang tugas BK. Kepada mereka ini tentu perlu diberikan pengetahuan dan pemahaman yang berhubungan dengan persepsi mereka tentang tugas BK. Fernandez (2003:166), menyatakan persepsi yang benar terhadap tugas oleh guru BK, terbaca dari pengetahuan, pemahaman, keyakinan dan interpretasi yang tepat tentang tugas pokoknya, mengerti benar tentang tugas pokok tersebut dan mampu mengaplikasikannya dalam pelaksanaan BK di sekolah. Masih terkait dengan persepsi, Hamzah B.Uno dan Nina Lamatenggo (2012:133), menyatakan bahwa jika seseorang keliru dalam mempersepsikan tugas yang diberikan kepadanya, maka sangat mungkin kinerja yang ditunjukkan justru bertolak belakang dengan hasil yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

Untuk variabel motivasi kerja guru BK/konselor, hasil deskripsi data penelitian menunjukkan bahwa tingkat pencapaian responden sebesar 81,57%. Dari hasil temuan ini, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru BK/konselor SMPN se-kota kupang tinggi. Dari gambaran tentang tingkat pencapaian responden sebesar 81,57%, dapat diketahui bahwa masih ada sebesar 18,43% yang belum menunjukkan motivasi kerja sebagaimana yang diharapkan. Karena itu perlu dilakukan perbaikan. Hamza B.Uno (2007) mengemukakan motivasi kerja seseorang dapat diperbaiki dan ditingkatkan. Demikian juga menurut Husaini Usman (2011:272), bahwa perbaikan motivasi kerja dapat dilakukan melalui beberapa teknik memotivasi yaitu: (a) berpikiran positif, (b) menciptakan perubahan yang kuat, (c) membangun harga diri, (d) memantapkan pelaksanaan (e) membangkitkan orang lemah menjadi kuat, dan (f) membasmi sikap suka menunda-nunda pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk variabel persepsi tentang tugas BK (X1) terhadap kinerja guru BK/konselor (Y) terungkap bahwa terdapat pengaruh yang positif dan sangat signifikan. Hamzah B.Uno dan Nina Lamatenggo (2012: 133), menyatakan bahwa faktor persepsi terhadap peran atau tugas sangat berpengaruh terhadap kinerja. Keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas sangat tergantung pada bagaimana seseorang mempersepsikan secara tepat apa yang menjadi tugas pokoknya itu. Demikian juga seorang guru BK/konselor akan memiliki kinerja yang baik apabila ia memiliki persepsi yang tepat tentang tugas BK. Kinerja yang dibangun dengan persepsi yang tepat tentang tugas BK akan menjadikan guru BK/konselor berkinerja secara baik, dalam arti ia dapat menunjukkan kualitas kerja seperti merencanakan program, melaksanakan program, melakukan penilaian serta melaksanakan kegiatan tindak lanjut BK. Selain kualitas, seorang guru BK juga bisa memiliki kecepatan dan ketepatan dalam bekerja, memiliki inisiatif, memiliki kemampuan bekerja serta mampu berkomunikasi secara efektif dalam melaksanakan pelayanan BK, memasyarakatkan BK serta secara terbuka untuk menerima masukan demi perbaikan tugas pelayanan BK di sekolah. Ketepatan persepsi guru BK/konselor terutama dalam hal penguasaan ketentuan tentang tugas dan wawasan umum BK, konsep dan praktik bidang pengembangan diri peserta didik, konsep dan praktik pelayanan BK kepada peserta didik, konsep dan praktik kegiatan pendukung BK serta ketepatan persepsi terhadap kegiatan pengelolaan BK.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis untuk variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru BK/konselor (Y) terungkap bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Motivasi kerja menurut Panji Anoraga (2009:35) diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja atau kinerja orang itu. Menurut Hamzah

B.Uno dan Nina Lamatengo (2012:133), orang yang memiliki motivasi kuat dalam melaksanakan tugasnya cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Pendapat kedua ahli di atas mengisyaratkan bahwa begitu pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja seseorang.

Sedangkan hasil pengujian hipotesis untuk variabel persepsi tentang tugas BK dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru BK/konselor menunjukkan pengaruh yang positif dan sangat signifikan. Dan jika dilihat dari nilai koefisien determinasinya sebesar 0,285 maka 28,55% variansi kinerja guru BK/konselor (Y) sebagai variabel terikat dijelaskan secara bersama-sama oleh kedua variabel bebas, yaitu persepsi tentang tugas BK (X1) dan motivasi kerja (X2). Sedangkan pengaruh faktor lain terhadap kinerja guru BK/konselor sebesar 71,45%. Ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi tentang tugas BK dan motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja guru BK/konselor.

Menurut Hamzah B.Uno dan Nina Lamatengo (2012:132), kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: usaha, motivasi, kemampuan, ketrampilan, ketepatan persepsi terhadap peran atau tugas, kesempatan untuk berkinerja, ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan, faktor kelompok, serta faktor organisasi dan lingkungan. Semua kondisi tersebut di atas baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama akan memberi pengaruh atau dampak tertentu terhadap kinerja. Misalnya seseorang yang memiliki kemampuan yang tergolong tinggi dan pengalaman yang cukup luas, tetapi bila vitalitas atau kondisi fisiknya sedang kurang baik, maka kinerjanya bisa jadi kurang maksimal. Selain faktor kemampuan, motivasi juga memberikan dampak terhadap kinerja. Orang yang memiliki motivasi yang kuat dalam melaksanakan tugasnya cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Namun motivasi yang kuat saja tidak cukup, tanpa diimbangi pengetahuan dan kerampilan yang memadai dan sesuai untuk melakukan kerja. Disamping itu, faktor persepsi terhadap tugas juga ikut berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Jika seseorang pegawai keliru dalam mempersepsikan peran atau tugas yang diberikan kepadanya, maka sangat mungkin kinerja yang ditunjukkan justru bertolak belakang dengan hasil yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

Untuk mengetahui gambaran kinerja yang diharapkan, Heynes (dalam Hamzah B.Uno: 2012: 134-135), menjelaskan bahwa ada enam langkah yang harus diikuti, yaitu (1) Developing performance expectation atau menetapkan tingkat kinerja yang diharapkan (2) Monitoring performance progres atau memantau kemajuan pekerjaan dengan memfokuskan pada hasil yang dicapai (3) Evaluating performance atau melakukan evaluasi atas tingkatan kinerja atau prestasi kerja dibanding dengan kinerja yang diharapkan sebelumnya. (4) Providing feedback on performance atau memberikan umpan balik atas kinerja (5) Making administrative decision atau membuat keputusan administrasi atas kinerja yang dicapai. (6). Developing performance improvement plans atau mengembangkan rencana- rencana peningkatan kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi guru BK/konselor tentang tugas BK dan motivasi kerja sebagai guru BK/konselor secara bersama-sama memberi pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru BK/konselor dalam pelaksanaan tugas BK di SMPN se-kota Kupang. Secara khusus, temuan hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Persepsi guru BK/konselor tentang tugas BK berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian responden sebesar 85,59%. (2) Motivasi kerja guru BK/konselor berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian responden sebesar 81,57%. (3) Kinerja guru BK/konselor berada pada kategori tinggi dengan tingkat pencapaian responden sebesar 82,44%. (4) Persepsi tentang tugas BK memberikan pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap kinerja guru BK/konselor. Ini berarti apabila semakin tinggi persepsi tentang tugas BK, maka semakin tinggi pula kinerja guru BK/konselor di SMPN se-kota Kupang. (5) Motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru BK/konselor. Ini berarti apabila motivasi kerja guru BK/konselor semakin tinggi, maka semakin tinggi pula kinerja guru BK/konselor SMPN se-kota Kupang.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut: (1) Kepala Dinas Pendidikan: diharapkan banyak mengadakan pelatihan, seminar maupun kegiatan lain yang berhubungan dengan kinerja, motivasi kerja serta cara membangun persepsi para guru khususnya guru BK/konselor sekolah. (2) Kepala Sekolah: Kepala sekolah diharapkan bisa mendukung setiap

kegiatan yang dilakukan oleh guru BK/konselor dalam pelaksanaan tugas BK di sekolah sehingga guru BK/konselor termotivasi sekaligus menampilkan kinerjanya secara optimal. (3) Guru BK/Konselor Sekolah: Walaupun temuan penelitian sudah termasuk dalam kategori tinggi, namun belum mencapai 100%. Ini berarti masih ada guru BK/konselor yang belum menunjukkan kinerja yang tinggi, belum memiliki persepsi yang benar tentang tugas BK dan belum memiliki motivasi kerja yang tinggi. Untuk itu maka kepada Guru BK/Konselor disarankan agar selalu belajar dan mengikuti pelatihan dalam bidang BK, termasuk pelatihan yang berkaitan dengan manajemen kinerja, motivasi kerja serta bagaimana membangun persepsi yang tepat terhadap BK. (4) Peneliti selanjutnya: Dapat dijadikan sebagai dasar penelitian lanjutan dengan lebih memfokuskan pada satu variabel atau salah satu sub variabel penelitian atau indikator.

DAFTAR RUJUKAN

- A. Muri Yusuf. 2005. *Metodologi Penelitian: Dasar-dasar Penyelidikan Ilmiah*. Padang: UNP Press
- Agus Irianto. 2010. *Statistik: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Amstrong, Michael And Angelo Barron. 1998. *Performance Management*. London: Institute of Personnel and Development.
- Depdiknas. 2009. *Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas*. Jakarta: Dirjend Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.
- Fernandez. 2003. *Pemahaman Diri Individu*. Jakarta: Kanisius
- Hamzah B.Uno.2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya. (Analisis Bidang Pendidikan)* Jakarta: Bumi Aksara
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husaini Usman. 2011. *Manajemen: Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar.2009.*Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*. Jakarta: GP.Press
- Kotter,P.& Heskett. I. 1997. *Dampak Budaya Perusahaa Terhadap Kinerja*. (Diterjemahkan oleh Benyamin Molan). Jakarta: Gramedia
- Lindzey, Garner Calvin. 1978. *Psychology*. New York: Worth Publisher.
- Panji Anoraga. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Permendiknas, No. 27 Tahun 2008. Tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor*. Jakarta: Depdiknas.
- Peraturan Pemerintah, No. 74 Tahun 2008. Tentang *Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Prayitno.2009. *Penjaminan Mutu Kinerja Konselor di Sekolah*. Padang: FIP UNP.
- Rachmawati dan Daryanto.2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang Nomor 20/2003. Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.Jakarta: Depdiknas.
- Undang-Undang Nomor 14/2005. Tentang *Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.