

**“KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU BIMBINGAN DAN KONSELING
DI MA KABUPATEN REJANG LEBONG”**

TESIS



OLEH

**ARMAJA DINATA
NIM : 16861003**

**Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Mendapatkan Gelar Magister Pendidikan**

**PROGRAM PASCA SARJANA
PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP**

2019

PERSETUJUAN KOMISI
PEMBIMBING TESIS

NAMA : Armaja Dinata
NIM : 16861003
ANGKATAN : 2016/2017

Pembimbing I,



Dr. Rahmat Hidayat, M.Ag., M.Pd
NIP. 19711112 199903 1 004

Pembimbing II,



Dr. Murni Yanto, M.Pd
NIP. 19651212 198303 1 005

Mengetahui
Penanggung Jawab Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd
NIP. 19660925 199502 2 001

PERSETUJUAN TIM PENGUJI
HASIL UJIAN TESIS

Tesis yang berjudul "Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling di MA Kabupaten Rejang Lebong yang ditulis oleh Sdr. Armaja Dinata, NIM. 16861003 telah diperbaiki sesuai dengan permintaan tim penguji dalam sidang ujian tesis.

Ketua,



Dr. Nuzuar, M.Pd.
NIP. 19630410 199803 1 001

Sekretaris,



Dr. Murni Yanto, M.Pd.
NIP. 19651212 198303 1 005

1. Penguji Utama
Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd.
NIP. 19650826 199903 1 001

 21/5/19

2. Penguji
Dr. Rahmat Hidayat, M.Ag., M.Pd.
NIP. 19711112 199903 1 004



Rektor,
IAIN Curup


Dr. Rahmat Hidayat, M.Ag., M.Pd.
NIP. 19711112 199903 1 004

Direktur Pascasarjana,
IAIN Curup


Dr. Fakhruddin, S.Ag., M.Pd.I.
NIP. 19750112 200604 1 009

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Armaja Dinata
N I M : 16861003
J u r u s a n : Manajemen Pendidikan Islam
J u d u l : Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling di MA Kabupaten Rejang Lebong

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah ini (tesis) saya dengan judul diatas adalah benar asli karya penulis. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini bukan karya saya sendiri, maka penulis bersedia diproses sesuai hukum yang berlaku dan gelar kesarjanaan penulis dilepas hingga batas waktu yang tidak ditentukan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, April 2019
Penulis,



Armaja Dinata
NIM. 16861003

ABSTRAK

Armaja Dinata. “Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling di MA Kabupaten Rejang Lebong”. Tesis. Institut Agama Islam Negeri Curup.

Penelitian ini berawal dari hasil temuan penelitian dan wawancara dengan beberapa orang Guru BK yang ada di MA di Kabupaten Rejang Lebong 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 faktor eksternal dan internal. Beberapa dari faktor tersebut ialah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, oleh karena itu, peneliti ingin mendeskripsikan: (1) kinerja Guru BK, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja, (2) kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru BK, (3) kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja Guru BK, dan (4) kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru BK.

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong yang berlatar pendidikan S1 BK berjumlah 48 orang, sampel berjumlah 37 orang, yang dipilih dengan teknik *purposive 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 bagus, kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori cukup bagus, dan motivasi kerja berada pada kategori tinggi, (2) terdapat kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru BK sebesar 27% ($R = 0.520$, signifikansi 0.001), (3) terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja Guru BK sebesar 25.2% ($R = 0.502$, signifikansi 0.002), dan (4) terdapat kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Guru BK sebesar 36.7% ($R = 0.606$, signifikansi 0.000). Hasil penelitian ini merupakan suatu masukan bagi Guru BK, kepemimpinan kepala sekolah, agar kepala sekolah lebih meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, dan guru lebih meningkatkan motivasi kerja serta kinerjanya dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Guru BK di sekolah.

Kata Kunci: kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, kinerja Guru BK

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 Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling di MA Kabupaten Rejang Lebong”**. Penyusunan tesis ini peneliti banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sebagai ungkapan rasa terima kasih, peneliti sampaikan kepada yang terhormat.

1. Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag.,M.Pd., selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing, memberikan arahan, dan motivasi kepada peneliti dalam penulisan tesis ini.
2. Dr. A. Murni Yanto, M.Pd., selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing, memberikan arahan, dan motivasi kepada penelitidalam penulisan tesis ini.
3. Pimpinan dan Staf Program Studi S2 Manajemen Pendidikan Islam IAIN Curup yang telah memberikan pelayanan terbaik pada peneliti.
4. Dosen Program Studi S2 Manajemen Pendidikan Islam IAIN Curup yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat membantu dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
5. Ketua MGBK, dan Guru BK MA Kabupaten Rejang Lebong yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada peneliti untuk mengadakan uji coba instrument.
6. Kepala Sekolah, Guru BK, dan Staf MA di Kabupaten Rejang Lebong yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada peneliti untuk mengadakan penelitian.
7. Kedua orangtua tercinta, Ayahanda Atmadi (Alm) dan Ibunda Maisyarah yang telah memberikan motivasi, semangat dan bantuan, baik moril maupun materil demi selesainya penulisan tesis ini.

8. Istri tercinta Lesa Aryana dan Buah Hati tersayang Akhliqa Alya An-Nisa., yang selalu menemani baik keadaan suka dan duka serta senantiasa memberikan motivasi, semangat dalam menyelesaikan tesis ini.
9. Saudara-saudaraku tersayang Rina Puspita Sari, S.sos.I, Abdul Rahman, M. Yanuar Efendi, Yunita, S.E, M. Jeri Sanjaya beserta semua keponakan tercinta.
10. Teman-teman mahasiswa Program Studi S2 Manajemen Pendidikan Islam IAIN Curup, 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.

Curup, Februari 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN COVER	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	17
D. Perumusan Masalah.....	18
E. Tujuan Penelitian.....	18
F. Manfaat Penelitian	19
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	20
1. Kinerja Guru BK	20
a. Pengertian Kinerja Guru BK	20
b. Tugas dan Tanggung Jawab Guru BK.....	24
c. Standar Kinerja Guru BK	25
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah	31
a. Kepemimpinan.....	31
b. Kepala Sekolah	33
c. Tugas Kepala Sekolah	34
3. Motivasi Kerja Guru BK	38
a. Pengertian Motivasi	38
b. Pentingnya Motivasi Kerja	40

B. Kajian Penelitian yang Relevan.....	44
C. Hipotesis Penelitian	47

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	48
B. Populasi dan Sampel	49
C. Variabel dan Data	50
D. Definisi Operasional	50
E. Teknik Pengumpulan Data	52
F. Teknik Analisis Data	52

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data.....	59
1. Kinerja Guru BK (Y).....	59
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1).....	61
3. Motivasi Kerja (X_2)	63
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	64
1. Uji Normalitas.....	65
2. Uji Linieritas	66
3. Uji Multikolinieritas	66
C. Pengujian Hipotesis	67
1. Hipotesis Pertama: Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) Berkontribusi terhadap Kinerja Guru BK (Y)	68
2. Hipotesis Kedua: Motivasi Kerja (X_2) Berkontribusi terhadap Kinerja Guru BK (Y)	69
3. Hipotesis Ketiga: Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Secara Bersama-sama Berkontribusi terhadap Kinerja Guru BK (Y)	71
D. Pembahasan	74
1. Kinerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong	75
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah di MA Kabupaten Rejang Lebong	77
3. Motivasi Kerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong ..	80
4. Kepemimpinan Kepala Sekolah Berkontribusi terhadap Kinerja Guru BK.....	82

5. Motivasi Kerja Berkontribusi terhadap Kinerja Guru BK....	86
6. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama Berkontribusi terhadap Kinerja Guru BK	92
E. Keterbatasan Penelitian.....	95
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
A. Kesimpulan	98
B. Implikasi.....	99
C. Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	114
LAMPIRAN	122

DAFTAR TABEL

Tabel

1. Proses Fungsi Manajemen menurut Robbins dan Coulter
2. Pola Motivasi
3. Populasi dan Sampel Penelitian
4. Skor Skala Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru BK
5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian
6. Responden Uji Coba
7. Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian
8. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas
9. Skor Alternatif Jawaban
10. Kategori Penskoran dan Persentase Kinerja Guru BK
11. Kategori Penskoran dan Persentase Kepemimpinan Kepala Sekolah
12. Kategori Penskoran dan Persentase Motivasi Kerja
13. Distribusi Frekuensi dan Kategori Skor Kinerja Guru BK (n=37)
14. Deskripsi Rata-rata (*Mean*) dan Persentase (%) Kinerja Guru BK Berdasarkan Indikator
15. Distribusi Frekuensi dan Kategori Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah (n=37)
16. Deskripsi Rata-rata (*Mean*) dan Persentase (%) Kepemimpinan Kepala Sekolah Berdasarkan Indikator
17. Distribusi Frekuensi dan Kategori Skor Motivasi Kerja(n=37)
18. Deskripsi Rata-rata (*Mean*) dan Persentase (%) Motivasi Kerja Berdasarkan Indikator
19. Hasil Uji Normalitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y
20. Hasil Uji Linieritas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Motivasi Kerja (X_2), terhadap Kinerja Guru BK(Y)
21. Hasil Uji Multikolinieritasantara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2)
22. Analisis Regresi Linear Sederhana Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru BK (Y)

23. Analisis Uji Signifikansi Regresi
24. Analisis Koefisien Regresi Sederhana Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru BK(Y)
25. Analisis Regresi Sederhana Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru BK(Y)
26. Analisis Uji Signifikansi Regresi
27. Analisis Koefisien Regresi Sederhana Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru BK(Y)
28. Analisis Regresi Berganda Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru BK (Y)
29. Analisis Uji Signifikansi Regresi
30. Analisis Koefisien Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Variabel Kinerja Guru BK(Y)

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru BK
2. Kerangka Berpikir
3. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru BK (Y)

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Tabulasi Data Skor Mentah Uji Coba Instrumen Kinerja Guru BK
2. Tabulasi Data Skor Mentah Uji Coba Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah
3. Tabulasi Data Skor Mentah Uji Coba Instrumen Motivasi Kerja
4. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru BK (Y)
5. Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)
6. Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X_2)
7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru BK (Y)
8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)
9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja (X_2)
10. Kisi-kisi Instrumen
11. Instrumen Penelitian
12. Tabulasi Data Kinerja Guru BK
13. Tabulasi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah
14. Tabulasi Data Motivasi Kerja
15. Pencapaian Skor Masing-masing Variabel
16. Hasil Uji Normalitas Kinerja Guru BK (Y), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2)
17. Hasil Uji Linieritas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), dengan Variabel Kinerja Guru BK (Y)
18. Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan Variabel Kinerja Guru BK (Y)
19. Hasil Uji Multikolinieritas
20. Hipotesis Pertama Regresi Sederhana Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru BK (X_1 ke Y)
21. Hipotesis Kedua Regresi Sederhana Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru BK (X_2 ke Y)
22. Hipotesis Ketiga Regresi Ganda Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama Berkontribusi terhadap Kinerja Guru BK ($X_1, X_2, Ke Y$)

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan formal bagi peserta didik untuk dapat mengembangkan diri dan memperoleh pendidikan serta keterampilan. Peserta didik sebagai subjek didik merupakan pribadi-pribadi unik dengan segala karakteristiknya. Sebagai pribadi yang unik, terdapat perbedaan individual antara peserta didik yang satu dengan peserta didik yang lainnya. Peserta didik sebagai individu yang dinamis dan berada dalam proses perkembangan, senantiasa mengalami perubahan tingkah laku sebagai hasil proses belajar. Hal tersebut di atas merupakan beberapa aspek psikologis dalam pendidikan yang bersumber dari peserta didik sebagai subjek didik dan dapat menimbulkan berbagai masalah. Dalam menghadapi masalah-masalah psikologisnya peserta didik perlu mendapatkan bantuan untuk dapat memecahkannya.

Penyelenggaraan pendidikan di sekolah dalam kegiatannya meliputi tiga kawasan yang semuanya mengacu pada kepentingan peserta didik, tiga kawasan tersebut yaitu kawasan kepemimpinan, kawasan pengajaran, dan kawasan pembinaan pribadi peserta didik untuk membantu peserta didik memecahkan masalahnya serta mengembangkan diri secara optimal. Peserta didik dapat dibantu oleh 2 kawasan di antaranya, kepemimpinan yaitu kepala

sekolah, sedangkan pembinaan pribadi peserta didik dikenal dengan pelayanan bimbingan dan konseling.

Pelayanan bimbingan dan konseling (kata bimbingan dan konseling disingkat menjadi BK) diselenggarakan oleh pejabat fungsional yang secara resmi dinamakan Guru BK atau konselor, “Guru BK adalah guru yang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh dalam kegiatan BK terhadap sejumlah pesertadidik” (Keputusan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala BAKN Nomor 0433/P/1993 dan Nomor 25 Tahun 1993 tentang petunjuk pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya). Selanjutnya, istilah konselor muncul dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 Butir 6 menyebutkan bahwa, “Konselor adalah pendidik”, yaitu sebagai berikut.

“Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan”.¹

Setiap kualifikasi pendidik termasuk Guru BK atau konselor memiliki ekspektasi kinerja yang unik. Ekspektasi kinerja Guru BK atau konselor dalam menyelenggarakan pelayanan BK senantiasa digerakkan oleh motif altruistik, sikap empati, menghormati keragaman, serta mengutamakan kepentingan klien

¹Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan.2012. *Kebijakan Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. hal. 61

(peserta didik), dengan selalu mencermati dampak jangka panjang dari pelayanan yang diberikan (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008).

Penjelasan dari Keputusan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala BAKN Nomor 0433/P/1993 dan Nomor 25 Tahun 1993, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008 tersebut menunjukkan bahwa pelayanan BK adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pendidikan serta upaya dari pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Dalam hubungan ini Guru BK merupakan faktor utama bagi pelaksanaan layanan BK.

Dalam teorinya Prayitno menjelaskan bahwa terlaksananya pelayanan BK di sekolah pada dasarnya terfokus pada empat pilar kegiatan yang mengarah pada *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling (POAC)*. Jika dikaitkan dalam pelaksanaan program BK dapat diuraikan sebagai berikut: (1) *Planning* yaitu perencanaan program BK, (2) *Organizing* yaitu pengorganisasian program BK kepada unsur personal dan sarana prasarana yang ada, (3) *Actuating* yaitu pelaksanaan program BK dalam bentuk pelaksanaan layanan dan kegiatan pendukung, dan (4) *Controlling* yaitu penilaian program BK.²

Pelaksanaan program BK di sekolah akan terlaksana dengan baik jika diterapkan sistem manajemen BK, karena kinerja Guru BK harus direncanakan, diperhatikan, dan dilaksanakan. Kerangka kerja Guru BK dapat diuraikan yaitu melaksanakan BK pola 17 plus yang terdiri dari jenis-jenis layanan di antaranya layanan orientasi, layanan informasi, layanan penempatan dan penyaluran, layanan penguasaan konten, layanan konseling perorangan,

²Prayitno. *Wawasan Profesional Konseling*. (Padang: UNP Press. 2009), hal. 87

layanan bimbingan kelompok, layanan konseling kelompok, layanan konsultasi, layanan mediasi, dan layanan advokasi, serta melaksanakan kegiatan pendukung. Seluruhnya itu mencakup keterpaduan mantap tentang tujuan, fungsi, prinsip, dan asas serta landasan BK, bidang pelayanan, dan format pelayanan.

Kerangka kerja di atas jika tidak dilaksanakan dengan profesional sesuai dengan arah *POAC* maka akan memperburuk citra BK, karena Guru BK akan dianggap masih lemah di antaranya dalam: (1) memahami konsep-konsep bimbingan secara komprehensif, (2) menyusun program BK, (3) mengimplementasikan teknik-teknik BK, (4) kemampuan berkolaborasi dengan pimpinan sekolah dan guru mata pelajaran, (5) mengelola BK, (6) mengevaluasi program (proses dan hasil) BK, dan melakukan tindak lanjut (*follow up*) hasil evaluasi untuk perbaikan atau pengembangan program, dan (7) penampilan kualitas pribadinya, yaitu mereka dinilai masih kurang percaya diri, kurang ramah, kurang kreatif, kurang kooperatif, dan kolaboratif³.

Kenyataan di lapangan, Guru BK bekerja belum maksimal sesuai dengan sistem manajemen yang ada dalam BK, sebagaimana hasil temuan Latif⁴ mengungkapkan bahwa secara umum Guru BK dalam menyelenggarakan kesepuluh jenis layanan BK masih melanggar dan mencederai prosedur, prinsip dan asas-asas konseling, kurang konsisten menjalankan program kegiatan yang telah direncanakan dan kurang mampu membuat laporan pelaksanaan program yang telah dijalankan, pelayanan BK yang diberikan terfokus pada siswa yang mempunyai permasalahan dalam belajar saja.

Hasil penelitian Rosra mengungkapkan secara umum kinerja Guru BK dalam menyusun program BK pada SMA Negeri dikategorikan kurang baik dan belum maksimal. Hasil penelitian Setiawan (2013) mengungkapkan kinerja

³ Yusuf, S., & Nurihsan, A.J. 2008. *Landasan Bimbingan dan Konseling*. Bandung: Remaja Rosdakarya. hal 35

⁴ Latif, A. 2010. "Praktik dan Prospek Penyelenggaraan Pelayanan Konseling di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Kota Padang Panjang". *Tesis* tidak diterbitkan. Padang: Program Studi S2 BK. Program Pascasarjana UNP. hal 102

Guru BK dalam pelaksanaan program BK dikategorikan kurang baik, hal ini dikarenakan masih terdapat Guru BK yang bukan berasal dari lulusan program studi BK namun tetap ditugaskan sebagai Guru BK sehingga mengalami kendala dalam melaksanakan layanan-layanan tersebut. Selanjutnya hasil penelitian Kartiko (2014) mengungkapkan kinerja Guru BK sebagai tenaga profesional di sekolah masih belum memuaskan dan belum sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh Guru BK.⁵

Hasil penelitian yang lebih spesifik ditemukan oleh Jumail menggambarkan bahwa: (1) kompetensi profesional Guru BK dalam menguasai konsep dan praksis asesmen untuk memahami kondisi, kebutuhan, dan masalah konseli berada dalam kategori sedang, (2) menguasai kerangka teoretik dan praksis BK berada dalam kategori sedang, (3) merancang program BK berada dalam kategori sedang, (4) mengimplementasikan program BK yang komprehensif berada dalam kategori sedang, (5) menilai proses dan hasil kegiatan BK berada dalam kategori sedang, (6) memiliki kesadaran dan komitmen terhadap etika profesional berada dalam kategori sedang, dan (7) menguasai konsep dan praksis penelitian dalam BK berada dalam kategori sedang⁶.

Hasil penelitian selanjutnya tidak jauh berbeda dengan yang pernah diteliti sebelumnya, yaitu hasil penelitian Asmaryadi yang mengungkapkan bahwa secara umum pelayanan BK berjalan masih minim dan hanya terbatas pada pelayanan BK yang bersifat insidental sehingga siswa jarang sekali mendapatkan pelayanan BK, belum adanya upaya pembinaan khusus oleh kepala sekolah dan koordinator Guru BK dalam membantu kinerja Guru BK, serta kurangnya fasilitas untuk pelayanan BK, seperti alat ungkap masalah.⁷

Beberapa bukti penelitian relevan di atas menunjukkan bahwa kinerja Guru BK belum menggambarkan suatu keberhasilan yang dilakukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, salah satunya dalam

⁵Rosra, M. 2013. Kinerja Konselor Sekolah dalam Penyusunan Program Bimbingan dan Konseling pada Konselor Sekolah se-Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal*, (Online),(<http://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/ALIB/article/view/3157/1986>, diakses 30 Desember 2015). hal. 43

⁶ Jumail. 2013. "Kompetensi Profesional dalam Perspektif Konselor Sekolah dan Perannya terhadap Pelayanan Bimbingan dan Konseling di SMA Negeri Se-Kota Padang". *Jurnal Ilmiah Konseling*, 2 (1) hal. 250-255

⁷Asmaryadi. "Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling dalam Pelayanan Bimbingan dan Konseling dan Upaya Pembinaan yang Dilakukan Kepala Sekolah". *Tesis* tidak diterbitkan. Padang: Program Studi S2 BK. Fakultas Ilmu Pendidikan UNP.2013. h. 84

melaksanakan program BK di sekolah. Kenyataan semacam ini perlu diperhatikan karena kinerja pendidikan selama ini belum optimal. Begitu juga dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa orang Guru BK yang ada di MA Kabupaten Rejang Lebong pada bulan Januari 2016, mengungkapkan bahwa kinerja Guru BK dalam melaksanakan program BK di sekolah belum berjalan maksimal, hal ini terjadi karena: (1) masih ada Guru BK yang tidak mendapatkan jam masuk kelas, oleh karena itu Guru BK merasa kesulitan dalam memberikan pelayanan BK, (2) dalam mengungkap kebutuhan peserta didik untuk penyusunan program, Guru BK masih terbatas dalam menggunakan instrumen, karena Guru BK masih mengandalkan asesmen yang di dapat dari bimtek, sementara instrumen AUM serta sosiometri jarang digunakan, (3) jenis layanan bimbingan kelompok dan konseling kelompok kurang berjalan maksimal, karena Guru BK kesulitan dalam mencari ruangan yang akan digunakan, keterangan Guru BK bahwa layanan ini bisa diberikan kepada peserta didik pada saat jam pulang sekolah, itu pun kalau peserta didik mau menahan diri untuk tidak pulang, begitu juga Guru BK itu sendiri, dan (4) masih ada juga Guru BK dalam menyusun program BK dengan mengambil program tahun sebelumnya dan hanya mengganti tahunnya saja tanpa melakukan evaluasi dan tindak lanjut

Kenyataan di atas tidak bisa dibiarkan, karena akan memperburuk citra BK itu sendiri, oleh karena itu upaya dalam meningkatkan kinerja Guru BK di sekolah tidak luput dari tanggung jawab kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan seorang pemimpin di sekolah. Peraturan Menteri Pendidikan

Nasional Nomor 28 Tahun 2010 menjelaskan kepala sekolah adalah guru yang diberikan tugas sebagai kepala sekolah untuk memimpin dan mengelola sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Penjelasan tersebut jelas bahwa kepala sekolah adalah ujung tombak dalam menentukan keberhasilan kinerja Guru BK, karena kepala sekolah memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja Guru BK agar tercapainya pelaksanaan program BK. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 menjelaskan bahwa kualifikasi kepala sekolah minimal (S1), memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun, memiliki sertifikat kepala yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah. Selain itu, kepala sekolah hendaknya mampu menguasai berbagai kompetensi seperti: (1) kompetensi kepribadian, (2) kompetensi manajerial, (3) kompetensi kewirausahaan, (4) kompetensi supervisi, dan (5) kompetensi sosial. Selanjutnya, Wahjosumidjo menjelaskan peran kepala sekolah yaitu mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, staf, dan siswa dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁸

Selain kepemimpinan kepala sekolah juga diperlukan motivasi kerja yang tinggi yang harus dimiliki oleh Guru BK dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Uno⁹ menjelaskan bahwa pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimilikinya, dengan motivasi

⁸Wahjosumidjo.. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan teoretik dan permasalahannya*. (Jakarta: Rajawali Pers.,2011), h. 41

⁹Uno, H.B.. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2012), h. 62

yang tinggi guru bekerja dengan penuh semangat, sungguh-sungguh, ikhlas dan disiplin.

Penjelasan tentang kepemimpinan dan motivasi kerja di atas merupakan suatu faktor yang mempengaruhi Guru BK untuk berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dengan dorongan yang diberikan oleh kepala sekolah akan menjadi suatu penggerak oleh Guru BK untuk bekerja. Ditambah lagi dengan motivasi kerja yang tinggi, hal ini akan lebih meningkatnya kinerja yang dilakukan oleh Guru BK.

Berdasarkan data yang peneliti dapat dari Dinas Pendidikan Kabupaten Rejang Lebong , tergambar bahwa Kabupaten Rejang Lebong merupakan salah satu daerah yang sudah banyak memiliki kepala MA yang menamatkan S2, Guru BK yang berlatar belakang pendidikan S1 BK rata-rata bekerja sudah lebih dari 2 tahun, hal tersebut bisa digambarkan bawa Guru BK yang bekerja sudah lebih dari 2 tahun akan lebih banyak memiliki pengalaman kerja, baik itu dalam melaksanakan pelayanan BK di antaranya dalam menyusun program, melaksanakan program, evaluasi program, dan tindak lanjut. Begitu juga dengan kepala sekolah sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang kepala sekolah. Berdasarkan gambaran tersebut, untuk mengetahui kebenaran yang terjadi, peneliti ingin melihat bagaimana kinerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong , bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di MA Kabupaten Rejang Lebong , bagaimana motivasi kerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong ,

selanjutnya, apakah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong .

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan berbagai temuan penelitian yang telah dibahas tentang kinerja Guru BK, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja Guru BK tidak dapat terwujud dengan begitu saja karena dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor tersebut merupakan faktor internal dan eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja Guru BK.

Menurut Brown & Lent faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu: (1) *quality*, (2) *quantity*, (3) *timeliness*, (4) *cost-effectiveness*, (5) *need for supervision*, and (6) *interpersonal impact*. Selanjutnya, Winkel menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja Guru BK dalam pelaksanaan program BK dikelompokkan menjadi 6 (enam) bagian, yaitu: Guru BK, kepala sekolah, staf guru mata pelajaran, peserta didik, orang tua, suasana sekolah, dan keadaan dunia pendidikan.¹⁰

Yamin & Maisah menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain.

1. Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap guru.
2. Faktor kepemimpinan meliputi, aspek kualitas manajer dan *leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah), dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
5. Faktor konseptual (situasi), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.¹¹

Menurut Fattah bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dan juga Guru BK adalah insentif yang diterima, iklim sekolah, motivasi kerja,

¹⁰Brown, S.D., & Lent, R.W. (Eds.). *Career Development and Counseling: Putting theory and research to work*. (Canada: John Wiley & Sons, Inc. 2012), h. 129

¹¹Sahertian. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2008), hal. 71

disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah serta sarana dan prasarana yang ada.¹² Steers mendefinisikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru termasuk Guru BK adalah motivasi, sikap, minat, dan penerimaan orang tersebut terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (komitmen).¹³

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi kinerja Guru BK dalam pelaksanaan program BK diuraikan pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru BK

¹²Steers, M.R. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan oleh Tim Erlangga. (Jakarta: Erlangga. 1980), hal. 69

¹³Fattah, N. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*. (Bandung: Pustaka Bani Quraisy2004), hal. 265

Kepemimpinan kepala sekolah dapat diduga mempengaruhi kinerja Guru BK dalam melaksanakan program BK. Toha menyatakan kepemimpinan adalah proses seorang atasan dalam memotivasi, menyegerakan, dan memberi arahan kepada suatu kelompok organisasi atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama.¹⁴

Menurut Ahmad bahwa tugas kepala sekolah untuk tercapainya pelaksanaan program BK yaitu dengan mengkoordinasikan segenap kegiatan yang diprogramkan yang berlangsung di sekolah, sehingga pelayanan dan pengajaran, latihan, pelayanan BK merupakan suatu kesatuan terpadu, harmonis, dan dinamis. Uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dapat mengkoordinasikan segenap program yang telah disusun oleh Guru BK dengan berbagai unsur di antaranya unsur personal dan unsur sarana prasarana yang menunjang dalam tercapainya pelaksanaan program BK yang telah disusun dengan demikian pelaksanaan program BK bisa berjalan dengan harmonis dan dinamis tanpa ada dari personel yang tidak mengetahui tugas dan peran dalam pelaksanaan program BK.¹⁵

Pemberian insentif juga diduga dapat mempengaruhi kinerja Guru BK dalam melaksanakan program BK, karena insentif merupakan suatu memotivasi seseorang (Guru BK) untuk meningkatkan prestasi kerjanya di antaranya dalam melaksanakan program BK. Kerja yang sudah dilakukan mengharapkan imbalan dalam bentuk insentif. Insentif merupakan imbalan yang diterima guru serta Guru BK, baik berbentuk material maupun non material.

Timpe menyatakan bahwa insentif yang diberikan akan dapat memberikan semangat guru dalam bekerja, begitu juga dengan Guru BK, apabila gaji atau insentif yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang

129 ¹⁴Toha, M. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2004), hal.

¹⁵Ahmad, R. *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*. (Padang: UNP Press. 2013), hal. 177

dilakukan dan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, hal itu akan mendorong untuk bekerja dengan baik.¹⁶

Evaluasi program dan bukti tugas lainnya yang telah dilakukan Guru BK dievaluasi oleh kepala sekolah, ini juga diduga dapat mempengaruhi kinerja Guru BK dalam melaksanakan program BK di sekolah, karena dengan melakukan evaluasi terhadap tugas yang dilakukan Guru BK oleh kepala sekolah akan mempengaruhi terhadap tercapainya pekerjaan yang telah dilakukan.

Menurut Karwati & Priansa kepala sekolah melakukan evaluasi, meliputi evaluasi terhadap uraian tugas dan evaluasi bukti-bukti dokumen, dengan cara melihat langsung terhadap bukti-bukti tugas yang telah dilaksanakan oleh guru dan juga Guru BK kemudian memberikan masukan apabila terdapat kesalahan atau kurang sesuai dengan kriteria yang diharapkan.¹⁷

Motivasi kerja juga diduga mempengaruhi kinerja Guru BK dalam melaksanakan program BK di sekolah. Sastrohadiwiryo menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta menciptakan kebersamaan.¹⁸ Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti,

¹⁶Timpe, A.D.. *Memotivasi Pegawai (Motivation of Personel): Seri ilmu dan seni manajemen bisnis*. Terjemahan oleh Sofyan Cikmat. (Jakarta: Gramedia Pustaka 1991), hal. 245

¹⁷Karwati, E., & Priansa, D.J. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun sekolah yang bermutu*. (Bandung: Alfabeta. 2013), hal. 12

¹⁸Sastrohadiwiryo, B.S. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2002), hal. 115

dan menghargai hak serta kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.¹⁹

Uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja merupakan satu energi yang menggerakkan Guru BK untuk bekerja terutama dalam pelaksanaan program BK yang telah direncanakan dan disusun, dengan adanya motivasi kerja maka semua pekerjaan yang telah direncanakan dalam bentuk program akan dilaksanakan dan dipertanggungjawabkan oleh Guru BK.

Kerja sama antara Guru BK dengan personel sekolah juga diduga mempengaruhi kinerja Guru BK dalam pelaksanaan program BK di sekolah. Pelaksanaan program BK tidak mungkin terlaksana dengan baik tanpa adanya kerjasama antara Guru BK dengan pihak-pihak yang terkait baik di dalam maupun di luar sekolah. Menurut Prayitno bahwa dalam melaksanakan tugas pelayanan BK, Guru BK bekerja sama dengan berbagai pihak di dalam dan di luar satuan pendidikan untuk suksesnya pelayanan yang dimaksud. Kerja sama ini dalam rangka manajemen BK yang menjadi bagian integral dari manajemen satuan pendidikan secara menyeluruh.²⁰

Kerja sama yang dimaksud meliputi hal-hal sebagai berikut: (1) kerja sama internal, dan (2) kerja sama eksternal. Kualifikasi pendidikan juga diduga mempengaruhi kinerja Guru BK dalam melaksanakan program BK di sekolah, karena Guru BK yang kualifikasi pendidikan non BK mengampu pekerjaan BK

¹⁹Setiadi, B.. "Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kinerja Guru". *Disertasi* tidak diterbitkan. (Bandung: Program Pascasarjana UPI Bandung.2013), hal. 92

²⁰Prayitno. dkk. *Seri Pemandu Pelaksanaan Bimbingan dan Konseling di Sekolah, buku II, Sekolah Menengah Pertama (SMA)*. (Jakarta: Penebar Aksara.1997). hal. 189

maka kinerjanya kurang maksimal tidak sesuai dengan hasil kinerja Guru BK yang kualifikasi pendidikannya BK.

Prayitno berpendapat bahwa seorang Guru BK yang profesional yaitu kualifikasi pendidikannya sarjana BK (S-1 BK) yang telah menamatkan program PPK²¹. Sarana dan prasarana juga diduga mempengaruhi kinerja Guru BK dalam melaksanakan program BK karena sarana dan prasarana yang memadai akan membuat semua rencana kinerja yang sudah disusun dapat terlaksana secara efektif. Kondisi ini Guru BK akan terpacu untuk memikirkan hal yang terbaik untuk pelaksanaan layanan BK. Mereka tentu yakin bahwa keberhasilan akan mudah diraih jika didukung oleh fasilitas yang memadai. Anggaran biaya diduga mempengaruhi kinerja Guru BK khususnya dalam melaksanakan program BK, diantaranya untuk pembiayaan dalam pengadaan dan pengembangan alat-alat teknis, biaya operasional, biaya penelitian atau riset. Anggaran ini dapat berasal dari sekolah atau yayasan.

Menurut Supriatna perencanaan anggaran biaya dalam manajemen penyusunan program BK merupakan komponen penting. Perlu dirancang dengan cermat berapa anggaran biaya yang diperlukan untuk mendukung implementasi program. Anggaran ini harus masuk ke dalam anggaran dan belanja sekolah²².

Penilaian kinerja juga diduga mempengaruhi kinerja Guru BK, karena keberhasilan dari kinerja seseorang itu harus dinilai. Menurut Timpe bahwa manfaat penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja, untuk

²¹*Ibid*, hal. 213

²²Supriatna, M. *Bimbingan dan Konseling Berbasis Kompetensi: Orientasi dasar pengembangan profesi konselor.* (Jakarta: Rajawali Pers. 2011), hal. 119

memberikan umpan balik tentang kualitas kinerja dan kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja.²³

Tindak lanjut program BK dapat diduga mempengaruhi kinerja Guru BK untuk menilai sejauh mana keberhasilan dari penerapan program BK yang telah diberikan. Sesuai dengan pendapat Winkel bahwa penilaian program BK sebagai suatu usaha menilai efisiensi dan efektivitas dari pelayanan bimbingan itu sendiri.²⁴

Pendapat diatas di dukung oleh Nurihsan yang menyatakan bahwa, “Penilaian program bimbingan merupakan usaha untuk menilai sejauhmana pelaksanaan program itu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan kata lain bahwa keberhasilan pelaksanaan program dalam pencapaian tujuan merupakan suatu kondisi yang hendak dilihat lewat kegiatan bimbingan”.²⁵

C. Pembatasan Masalah

Sebagaimana yang telah diuraikan di atas, masalah yang mendasar yang terjadi saat ini adalah kinerja Guru BK yaitu dalam melaksanakan program BK dan banyak faktor yang mempengaruhi. Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja Guru BK, maka peneliti tertarik meneliti dua faktor yang mempengaruhi kinerja Guru BK yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah

²³Timpe, A.D. *Memotivasi Pegawai (Motivation of Personel): Seri ilmu dan seni manajemen bisnis*. Terjemahan oleh Sofyan Cikmat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 1991), h. 221

²⁴Winkel, W.S.. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. (Jakarta: Grasindo. 1997), hal. 187

²⁵Nurihsan, A.J.. *Bimbingan dan Konseling dalam Berbagai Latar Kehidupan*. (Bandung: Refika Aditama. 2007), hal 57

bagaimana kepala sekolah mampu mempengaruhi bawahannya, sedangkan motivasi kerja adalah dorongan yang ada pada diri seseorang (Guru BK) untuk bekerja. Kedua faktor tersebut diduga mempengaruhi kinerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong .

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan, maka dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana kinerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong ?
2. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di MA Kabupaten Rejang Lebong ?
3. Bagaimana motivasi kerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong ?
4. Seberapa besar kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong ?
5. Seberapa besar kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong ?
6. Seberapa besar kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan sebagai berikut.

1. Kinerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong .

2. Kepemimpinan kepala sekolah di MA Kabupaten Rejang Lebong .
3. Motivasi kerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong .
4. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong .
5. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong .
6. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong.

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 dapat diuraikan sebagai berikut.

- a. Guru BK, sebagai bahan masukan untuk dapat meningkatkan kinerjanya di sekolah dalam melaksanakan program BK.
- b. Kepala sekolah, agar lebih meningkatkan pengelolaan manajemen sekolah, sehingga dapat tercapainya kinerja Guru BK di sekolah.
- c. Pengawas BK, agar melakukan pengawas rutin pada setiap semester terhadap kinerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong , tanpa terkecuali, guna untuk meningkatkan kinerja Guru BK dalam melaksanakan program BK.

- d. Kepala Dinas pendidikan, agar bisa sebagai bahan informasi untuk menentukan kebijakan terkait dengan kinerja Guru BK di sekolah.
- e. Bagi peneliti lain, agar dapat dijadikan referensi dan informasi untuk melakukan penelitian selanjutnya, serta dapat sebagai asumsi dasar dalam menentukan jawaban masalah-masalah yang terkait dengan masalah yang sama.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Lebih terarahnya kegiatan penelitian ini perlu dilakukan telaah teori-teori dari beberapa referensi yang berkaitan dengan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru BK di sekolah, sehingga dalam mengembangkan instrumen dan pelaksanaan penelitian memiliki dasar ilmiah yang kuat.

1. Kinerja Guru BK

a. Pengertian Kinerja Guru BK

Simamora menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat pada tahap di mana guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu.²⁶

Uno & Lamatenggo mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.²⁷ Pengertian menurut yang dimaksud merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Oleh karena itu, Uno & Lamatenggo mengemukakan pengertian kinerja yang dianggapnya representatif, maka tergambarnya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan

²⁶ Simamora, H. *Manajemen Pemasaran Internasional*. (Jakarta: Salemba Empat. 2000). hal. 117

²⁷ Uno, H.B., & Lamatenggo, N. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. (Jakarta: Bumi Aksara .2012.), hal. 211

seseorang. Sebagaimana Harris menyatakan kinerja yaitu *the term "performance" is utilized to emphasize job relatedness and practice.*²⁸

Berdasarkan pengertian sebelumnya, kinerja yang nyata jauh berbeda dengan apa yang diharapkan, dengan demikian kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata.

Bertolak dari pandangan di atas kinerja menuntut adanya pengekspresian potensi seseorang dan tanggung jawab atau kepemilikan yang menyeluruh. Jika tidak maka hal ini tidak akan menjadi potensi seseorang, tetapi sebagian akan menjadi milik orang lain. Oleh sebab itu, kontribusi dari pimpinan suatu organisasi akan menjadi penting dalam rangka mengoptimalkan kinerja seseorang. Kontribusi pimpinan seperti dalam bentuk pemenuhan kebutuhan, partisipasi terhadap anggotanya, meningkatkan motivasi kerja, melakukan evaluasi, dan tindak lanjut.

Pandangan lain dijelaskan Patricia Uno & Lamatenggo bahwa kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.²⁹ Mengacu dari pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Misalnya, sebagai seorang Guru BK, tugas rutinnnya adalah memberikan pelayanan kepada peserta didik.

²⁸Hersey, P. dkk.. *Management of Organization Behavior:Utilizing human resources*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.2008), h. 187

²⁹Uno, H.B., & Lamatenggo, N. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. (Jakarta: Bumi Aksara,2012). h. 214

Hasil yang dicapai secara optimal dari pemberian pelayanan itu merupakan kinerja seorang Guru BK. Berbeda dengan King, memandang bahwa kinerja atau “*performance*” merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi, kemampuan, dan persepsi pada diri seseorang.³⁰

Timpe menyatakan bahwa kinerja adalah penilaian tingkat kerja yang dikerjakan dengan jelas. Prestasi kerja ditentukan oleh interaksi seseorang terhadap kemampuannya bekerja, baik terhadap cakupan kerja maupun kedalaman kerja.³¹ Ini jelas menuntut adanya wawasan pengetahuan yang memadai tentang program kerja secara menyeluruh. Dengan demikian, kinerja adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Sahertian kinerja dikaitkan dengan jabatan tugas yang menyangkut pengetahuan dan ciri khas dari perilaku kerja seseorang.³² Dengan demikian, guru diharapkan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah sesuai dengan kemampuannya. Selanjutnya.

³⁰Putra, N.. “Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Rejang Lebong ”. *Tesis* tidak diterbitkan. Padang: Program Studi Administrasi Pendidikan. Program Pascasarjana UNP,2014. H. 267

³¹Timpe, A.D. *Memotivasi Pegawai (Motivation of Personel): Seri ilmu dan seni manajemen bisnis*.Terjemahan oleh Sofyan Cikmat. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.,1991), h. 221

³² Sahertian..*Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Mengembangkan Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: Rineka Cipta,2008), h.98

Barnawi menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi.³³ Tingkat keberhasilan dalam bekerja harus sesuai dengan hukum, moral dan etika. Standar kinerja merupakan patokan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap segala hal yang telah dikerjakan.

Peneliti menyimpulkan bahwa memang banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja. Semua mempunyai visi yang agak berbeda, tetapi secara prinsip mereka setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Sementara itu, Guru BK atau konselor adalah penyelenggara kegiatan BK di sekolah. Istilah konselor secara resmi digunakan di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal (1) Butir (6) disebutkan bahwa, “Konselor adalah pendidik”. Selanjutnya Pasal 39 Butir (2) disebut bahwa:

pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.³⁴

³³Barnawi. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen pembinaan, peningkatan, & amp penilaian*. (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 331

³⁴Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Kemendiknas. h. 15

Kinerja Guru BK dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan atau hasil kerja nyata yang telah dicapai Guru BK dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya.

b. Tugas dan Tanggung Jawab Guru BK

Tugas dan tanggung jawab Guru BK menurut Prayitno yaitu: (1) memasyarakatkan pelayanan BK, (2) merencanakan program BK terutama program satuan layanan dan satuan kegiatan pendukung untuk satuan-satuan waktu tertentu, program-program tersebut dikemas dalam program harian, mingguan, bulanan, semesteran, dan tahunan, (3) melaksanakan segenap satuan layanan BK, (4) melaksanakan segenap program satuan kegiatan pendukung BK, (5) menilai proses dan hasil pelaksanaan satuan layanan dan kegiatan pendukung, (6) menganalisis hasil penilaian layanan dan kegiatan pendukung BK, (7) melaksanakan tindak lanjut berdasarkan hasil penilaian layanan dan kegiatan pendukung BK, (8) pengadministrasian kegiatan satuan layanan dan kegiatan pendukung bimbingan yang dilaksanakan, dan (9) mempertanggungjawabkan tugas dan kegiatan dalam pelayanan BK secara menyeluruh kepada koordinator BK dan kepala sekolah.³⁵

Kottler & Shepard menguraikan berbagai tugas yang mesti dijalankan oleh Guru BK yaitu, “*Individual assessment, individual counseling, family counseling, couples counseling, group work, consultation, mediation, administration, computer technology, and research*”.³⁶

Kinerja Guru BK di sekolah terlihat dari pelaksanaan tugas pokok Guru BK dalam pelayanan BK berbasis kompetensi tentunya mengacu kepada tercapainya kompetensi lulusan sesuai dengan tingkat, jenis dan jenjang pendidikan dimana Guru BK bekerja. Arah kegiatan BK dalam

³⁵Prayitno. dkk. *Pembelajaran melalui Pelayanan BK di Satuan Pendidikan*. (Padang: UNP Press, 2013), hal. 224

³⁶Kottler, J.A., & Shepard, D.S.. *Introduction to Counselling*. USA: Thomson Learning Academic Resource Center, 2008), hal. 61

hal ini meliputi pemenuhan tugas-tugas perkembangan peserta didik terhadap pengenalan diri, lingkungan, pengembangan diri dan pengembangan arah karier. Pemenuhan tugas perkembangan peserta didik terkait dengan pengenalan dan pemahaman tugas perkembangannya pada setiap jenis dan jenjang pendidikan.

c. Standar Kinerja Guru BK

Prayitno menjelaskan bahwa kinerja Guru BK meliputi konsep dasar BK, bidang pelayanan, jenis layanan dan kegiatan pendukung, serta aspek-aspek terkait lainnya melalui format pelayanan klasikal maupun non klasikal, di dalam jam pembelajaran maupun di luar jam pembelajaran terhadap peserta didik yang menjadi tugas asuhan/ ampuannya.³⁷ Kegiatan tersebut dilaksanakan dengan adanya perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring dan tindak lanjut. Selanjutnya Guru BK hendaknya dapat berpartisipasi dalam kegiatan menyukseskan visi dan misi satuan pendidikan, khususnya dalam pengembangan potensi peserta didik, peminatan dan kegiatan ekstra kurikuler.

King mengemukakan bahwa standar dan kriteria dasar kinerja Guru BK sebagai berikut.

- 1) *The professional school counselor implements the Guidance Curriculum Component through the use of effective instructional skills and the careful planning of structured group sessions for all students.*

³⁷Prayitno. dkk. *Pembelajaran melalui Pelayanan BK di Satuan Pendidikan.* (Padang: UNP Press. 2013), h. 67

- 2) *The professional school counselor implements the Individual Planning Component by guiding individuals and groups of students and their parents through the development of educational and career plans.*
- 3) *The professional school counselor implements the Responsive Services Component through the effective use of individual and small group counseling, consultation, and referral skills.*
- 4) *The professional school counselor implements the System Support Component through effective guidance program management and support for other educational programs.*
- 5) *The professional school counselor uses professional communication and interaction with the school community.*
- 6) *The professional school counselor fulfills professional responsibilities.*³⁸

Artinya, konselor profesional dalam penyelenggaraan pelayanan hendaknya berpedoman pada kurikulum, konselor profesional hendaknya mengimplementasikan pelayanan baik secara individu, kelompok, bahkan orang tua siswa melalui pengembangan pendidikan dan karier, konselor sekolah hendaknya dapat menerapkan layanan responsif, konselor yang profesional hendaknya dapat menerapkan dukungan melalui pengelolaan program BK yang efektif, konselor yang profesional mampu menjalin komunikasi profesional antara komunitas sekolah, dan konselor yang profesional hendaknya mampu memenuhi setiap tanggung jawab profesional.

Agar terlaksana standar kinerja Guru BK yang telah di uraikan di atas perlu disusun suatu program BK yang merupakan acuan atau pedoman Guru BK dalam melaksanakan pelayanan BK di sekolah. Menurut Winkel bahwa, “Program BK (*guidance program*) yaitu satu

³⁸King, K. *Guidelines for Performance-Based Professional School Counselor Evaluation*. Missouri: Department of Elementary and Secondary Education. 2008. hal.27

rangkaian kegiatan bimbingan yang terencana, terorganisasi, dan terkoordinasi selama periode tertentu, misalnya satu tahun ajaran”.³⁹

Prayitno⁴⁰ juga mengungkapkan bahwa *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling (POAC)* dalam pelaksanaan program BK dapat diuraikan sebagai berikut.

1) Perencanaan(*Planning*)

Guru BK di sekolah wajib membuat perencanaan menyeluruh satu tahun penuh yaitu rencana menyusun program. Rencana program tahunan itu dijabarkan menjadi rencana program semesteran, bulanan, mingguan, dan harian. Tujuan utama perencanaan dan penyusunan program BK adalah agar Guru BK memiliki pedoman yang pas dalam menjalankan program, sehingga program yang dijalankan menjadi lebih lancar, terarah, efektif, dan efisien.

2) Pengorganisasian(*Organizing*)

Berdasarkan perencanaan penyusunan program BK, berbagai hal yang menyangkut, pelaksanaan rencana itu diorganisasikan (*organizing*) secara cermat dan rapi. Dengan pengorganisasian itu semua sarana dan prasarana yang diperlukan sedapat-dapatnya telah menjadi siap pakai dan siap jalan. Guru BK perlu mengorganisasikan berbagai unsur yang akan dilibatkan dalam pelaksanaan program BK. Unsur-unsur ini meliputi unsur-unsur personal (seperti peranan

³⁹Winkel, W.S. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. (Jakarta: Grasindo.,1997), hal 105

⁴⁰Prayitno. dkk. *Pembelajaran melalui Pelayanan BK di Satuan Pendidikan*. (Padang: UNP Press. 2013), hal. 82

pimpinan sekolah, wali kelas, guru, peserta didik, orangtua), sarana fisik dan lingkungan (seperti ruangan dan mobiler, alat bantu seperti komputer, film, dan objek-objek yang dikunjungi), urusan administrasi, dana, dan lain-lain. Organisasi yang demikian itu secara tegas mengatur kedudukan, tugas dan tanggung jawab para personel sekolah yang terlibat. Demikian pula, organisasi tersebut tergambar dalam struktur atau pola organisasi yang bervariasi yang bergantung pada sarana dan prasarana serta keadaan dan karakteristik sekolah masing-masing.

3) Melaksanakan (*Actuating*)

Pelaksanaan (*actuating*) adalah cara Guru BK mewujudkan dalam praktik jenis-jenis layanan dan kegiatan pendukung yang telah tercantum di dalam rencana. Pelaksanaan berupa pemberian layanan dan kegiatan pendukung kepada peserta didik sesuai dengan bidang pengembangan dan materi layanan yang telah disusun baik itu yang terprogram maupun tidak terprogram yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

4) Penilaian (*Controlling*)

Penilaian (*controlling*) adalah dilaksanakan terhadap proses pelaksanaan kegiatan pelayanan terhadap hasilnya. Dalam penilaian ini termasuk aspek penilaian dalam arti sempit, yaitu penilaian hasil layanan, di samping itu aspek-aspek pengembangan dan pembinaan juga terkandung di dalam penilaian dalam arti luas. Arahan tindak

lanjut pun termasuk di dalam kegiatan pengelolaan, dengan adanya unsur tindak lanjut yang lebih mendapat penekanan, maka keseluruhan unsur pokok pengelolaan dapat dikembangkan menjadi *POAC Plus*.

Guru BK mengontrol praktik pelayanannya dalam bentuk penilaian hasil dan proses kegiatan serta tanggung jawab kepada *stakeholders*. Kegiatan ini melibatkan peran pengawasan dan pembinaan baik dari pihak *intern* maupun *ekstern* satuan pendidikan, serta organisasi profesi.

Menurut Robbins & Coulter manajemen dalam pekerjaan itu adalah aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.⁴¹ Fungsi perencanaan (*planning*), penataan (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*) dapat diuraikan dalam Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Proses Fungsi Manajemen Menurut Robbins dan Coulter

Perencanaan (<i>Planning</i>)	Penataan (<i>Organizing</i>)	Pelaksanaan (<i>Actuating</i>)	Pengendalian (<i>Controlling</i>)	Tercapainya tujuan –tujuan dan sasaran-sasaran yang telah dicanangkan bagi organisasi.
Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi, dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola	Menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya dan siapa yang akan mengerjakannya	Melaksanakan semua yang telah direncanakan	Mengawasi aktivitas-aktivitas demi memastikan segala sesuatunya terselesaikan	

⁴¹Robbins, S.P. & Coulter, M. *Manajemen*. Alih Bahasa oleh Bob Sabran dan Devri Barnadi (Putra. Jakarta: Erlangga.2010) hal. 211

aktivitas- aktivitas			sesuai rencana	
-------------------------	--	--	----------------	--

Penjelasan pendapat di atas senada dengan Keputusan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala BAKN Nomor 0433/P/1993 dan Nomor 25 Tahun 1993 tentang petunjuk pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya, mengungkapkan bahwa tugas pokok guru pembimbing makin jelas, meliputi: (1) penyusunan program, (2) melaksanakan program, (3) melaksanakan evaluasi program, (4) melaksanakan analisis hasil evaluasi program, dan (5) melakukan tindak lanjut hasil analisis.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja Guru BK merupakan suatu keadaan yang menunjukkan aktivitas yang dilakukan Guru BK sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya serta standar kinerja Guru BK yang telah diprogramkan dalam bentuk program BK yang berfokus pada *POAC*, antara lain dalam perencanaan program, pelaksanaan program BK, dan tindak lanjut. Merujuk pada pandangan di atas, dalam penelitian ini kinerja dimaknai sebagai kegiatan yang dilakukan oleh Guru BK meliputi (a) studi kebutuhan, (b) menyusun program, (c) pengorganisasian unsur personal, (d) pengorganisasian unsur sarana dan prasarana, (e) pelaksanaan jenis layanan, (f) pelaksanaan kegiatan pendukung, (g) evaluasi, (h) tindak lanjut, dan (i) laporan.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata “*leadership*” yang berasal dari kata “*leader*”. Pemimpin (*leader*) adalah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan merupakan jabatannya. Menurut Hidayat dan Machali secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Kata “pimpin” lahirlah kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing dan menuntun.⁴²

Sugian menyebutkan kepemimpinan (*leadership*) adalah seni mempengaruhi orang-orang untuk melanjutkan ke arah penyelesaian suatu tujuan yang spesifik. Kepemimpinan merupakan suatu bagian yang esensial dari suatu usaha peningkatan mutu.⁴³

Pimpinan organisasi harus membuat suatu visi, mengkomunikasikan visi tersebut kepada orang-orang yang ada di dalam organisasi, dan menyediakan peralatan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan visi tersebut. Mulyasa juga mengemukakan, “Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang di arahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi”⁴⁴

⁴²Hidayat, A., & Machali, I. *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, prinsip, dan aplikasi dalam mengelola sekolah dan madrasah*. (Yogyakarta: Kaukaba. 2012), hal. 56

⁴³Sugian, S. *Kamus Manajemen (Mutu)*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), hal. 67

⁴⁴Mulyasa, E.. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal. 107

Pemimpin mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Hersey ⁴⁵ menjelaskan, “*Leadership is the process of influencing the activities of an individual or group in efforts toward goal achievement in a given situation*”. (Kepemimpinan merupakan proses yang mempengaruhi aktivitas baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu).

Toha menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses seorang atasan dalam memotivasi, menyetorakan dan memberi arahan kepada suatu kelompok organisasi atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama.⁴⁶

Burhanuddin menyatakan kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan seseorang dengan segenap kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan organisasi.⁴⁷ Selanjutnya, Usman berpendapat bahwa kepemimpinan dipandang sebagai ilmu dan seni

⁴⁵ Hersey, P. dkk. 2008. *Management of Organization Behavior: Utilizing human resources*. New Jersey: Pearson Prentice Hall. hal. 86

⁴⁶ Toha, M.. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hal, 165

⁴⁷ Burhanuddin. *Analisis dalam Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara 1994), hal. 76

mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien.⁴⁸

Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa pengertian kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membina, membimbing, melatih, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum dengan maksud agar manusia sebagai bagian dari organisasi mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan dirinya sendiri maupun organisasi secara efektif dan efisien. Pengertian ini menunjukkan bahwa dalam kepemimpinan terdapat tiga unsur yaitu pemimpin (*leader*), anggota (*followers*), dan situasi (*situation*).

b. Kepala Sekolah

Sekolah merupakan sebuah organisasi yang di dalamnya terdapat unsur manajemen dan dalam manajemen terdapat sebuah kegiatan, pelaksanaannya yang disebut pemimpin. Sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks dan unik, karena sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Menurut Karwati & Priansa kepala sekolah tersusun dari dua kata, yaitu kepala dan sekolah. Kepala dapat

⁴⁸Usman, H. *Manajemen: Teori, praktik, dan riset pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara.2011), h.98

diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam satu organisasi atau sebuah lembaga.⁴⁹

Toha menjelaskan bahwa sekolah merupakan sebuah lembaga yang merupakan tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara sederhana kepala sekolah dapat diartikan yaitu seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin satu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.⁵⁰

c. Tugas Kepala Sekolah

Adapun tugas kepala sekolah yang dikemukakan oleh Rusman adalah sebagai berikut: (1) mengidentifikasi karakteristik tenaga pendidik dan pendidikan yang efektif, (2) merencanakan tenaga kependidikan sekolah, (3) merekrut, menyeleksi, menempatkan dan mengorientasikan tenaga kependidikan guru, (4) mengembangkan isme tenaga kependidikan, (5) menilai kinerja tenaga guru dan tenaga kependidikan, (6) mengembangkan sistem pengupahan, *reward*, dan *punishment* yang mampu menjamin kepastian dan keadilan, (7) melaksanakan dan mengembangkan sistem pembinaan karier, (8) membina hubungan kerja yang harmonis, (9) memelihara dokumentasi personal sekolah atau mengelola administrasi personal sekolah, (10)

⁴⁹Karwati, E., & Priansa, D.J. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun sekolah yang bermutu*. (Bandung: Alfabeta.2013), hal. 97

⁵⁰Toha, M.. *Kepemimpinan dalam Manajemen*.(Jakarta: Raja Grafindo Persada2004), hal.

mengelola konflik, (11) melakukan analisis jabatan dan menyusun uraian jabatan tenaga kependidikan, dan (12) memiliki apresiasi, empati, dan simpati terhadap tenaga pendidik dan kependidikan.⁵¹

Tugas kepala sekolah menurut Mulyasa mencakup: (1) perencanaan, (2) pengadaan, (3) pembinaan dan pengembangan, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian, (6) kompensasi, dan (7) penilaian. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya guru dan staf yang diperlukan dengan kualifikasi, dan kemampuan yang sesuai, serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.⁵²

Menurut Suryosubroto implikasi tugas kepala sekolah beberapa yang perlu dilakukan kepala sekolah sebagai pemimpin: (1) mengetahui keadaan atau kondisi guru dengan latar belakang kehidupan lingkungan dan sosial ekonominya, (2) merangsang semangat kerja guru, (3) mengusahakan tersedianya fasilitas yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan guru, (4) meningkatkan partisipasi guru dalam kehidupan sekolah, (5) membina rasa kekeluargaan di lingkungan sekolah antar kepala sekolah, guru pegawai, dan 6) mempercepat hubungan sekolah dengan masyarakat.⁵³

Menurut Karwati & Priansa kepala sekolah dapat meningkatkan kerja guru dengan cara yaitu: (1) menerapkan manajemen yang terbuka,

⁵¹Rusman. *Manajemen Kurikulum*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), hal. 67

⁵²Mulyasa, E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*.(Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal. 67

⁵³Suryosubroto, B. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*.(Jakarta: Rineka Cipta.,2004), hal.

(2) penerapan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas, (3) menerapkan hubungan vertikal ke bawah, (4) pemetaan program dan kegiatan peningkatan motivasi kerja, (5) pengawasan yang berkelanjutan, dan menyeluruh, dan (6) evaluasi.⁵⁴

Menurut Suryosubroto beberapa langkah yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu: (1) membimbing guru agar dapat memilih metode mengajar yang tepat, (2) membimbing dan mengarahkan guru dalam pemilihan bahan pelajaran yang sesuai dengan perkembangan anak dan tuntutan kehidupan masyarakat, (3) mengadakan kunjungan kelas yang teratur, untuk observasi pada saat guru mengajar dan selanjutnya didiskusikan dengan guru, (4) pada awal tahun pelajaran baru, mengarahkan penyusunan silabus sesuai dengan kurikulum yang berlaku, (5) menyelenggarakan rapat rutin untuk membawa kurikulum pelaksanaannya di sekolah, dan (6) setiap akhir pelajaran menyelenggarakan penilaian bersama terhadap program sekolah.⁵⁵

Pedapat lain menurut Hasibuan tujuan memberikan semangat kerja kepada bawahan yaitu: (1) mendorong gairah dan semangat kerja, (2) meningkatkan moral dan kepuasan kerja, (3) meningkatkan produktivitas kerja, (4) mempertahankan loyalitas dan kestabilan, (5) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi, (6)

⁵⁴Karwati, E., & Priansa, D.J. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun sekolah yang bermutu*. (Bandung: Alfabeta.2013), hal.34

⁵⁵Suryosubroto, B. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2004). hal.

menegefektifkan pengadaan karyawan, (7) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, (8) meningkatkan kreativitas dan partisipasi guru, (9) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan (10) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.⁵⁶

Agar terlaksananya pelayanan BK di sekolah, upaya yang dilakukan kepala sekolah sebagaimana dijelaskan oleh Ahmad yaitu.

- 1) Mengkoordinasikan segenap kegiatan yang diprogramkan yang berlangsung di sekolah, sehingga pelayanan dan pengajaran, latihan, bimbingan (BK) merupakan suatu kesatuan terpadu, harmonis dan dinamis.
- 2) Menyediakan prasarana, tenaga, sarana dan berbagai kemudahan bagi terlaksananya pelayanan BK yang efektif dan efisien. Sebagaimana diketahui bahwa pelayanan BK membutuhkan berbagai hal yang terkait pencapaian tujuan sesuai program-program yang telah disusun. Prasarana antara lain ruangan untuk menyelenggarakan layanan, seperti ruangan konseling perorangan, ruangan bimbingan kelompok, ruangan konseling kelompok. Begitupun sarana (komputer, kertas dan printer) dan memberikan kemudahan lain dalam melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- 3) Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap perencanaan dan pelaksanaan program, penilaian dan tindak lanjut pelayanan BK.
- 4) Mempertanggungjawabkan pelaksanaan pelayanan BK di sekolah pihak-pihak yang menjadi atasan (kepala dinas pendidikan)⁵⁷.

Berdasarkan uraian pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu kegiatan yang dilakukan kepala sekolah untuk mendorong, mempengaruhi dan menggerakkan Guru BK agar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tugasnya di antaranya dalam: (1) memberikan dorongan

⁵⁶Hasibuan, M.S.P. *Organisasi dan Motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hal. 118

⁵⁷Ahmad, R. 2013. *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*. Padang: UNP Press. hal. 25

untuk bekerja, (2) menyediakan sarana dan prasarana BK, (3) memberikan arahan dalam bekerja, (4) memberikan bimbingan dalam bekerja, dan (5) memberikan pengawasan dan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan.

3. Motivasi Kerja Guru BK

a. Pengertian Motivasi

Beberapa para ahli mengemukakan berbagai macam definisi motivasi. Sastrohadiwiryo menjelaskan bahwa motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya: uang, keselamatan, prestise, dan sebagainya.⁵⁸ Namun demikian, tujuan khusus yang tampaknya diperjuangkan banyak orang dalam analisis kerap kali berubah menjadi alat untuk mencapai tujuan lain, yang dipandang lebih fundamental. Jadi, motivasi adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Sunyoto ada beberapa pengertian motivasi antara lain: (1) menurut Hasibuan motivasi adalah suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai,⁵⁹ (2) menurut Wayne F. Cascio mengemukakan motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan

⁵⁸Sastrohadiwiryo, B.S. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. (Jakarta: Bumi Aksara.2002), hal. 29

⁵⁹Hasibuan, M.S.P. *Organisasi dan Motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. (Jakarta: Bumi Aksara. 1996), hal. 111

dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal rasa lapar, haus dan dahaga, dan (3) menurut Bereslon & Steiner, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

Ada empat pola motivasi menurut Usman yaitu : prestasi, afiliasi, kompetensi, dan kekuasaan. Keempat pola tersebut dijelaskan dalam Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Pola Motivasi

Pola Motivasi	Keterangan
Prestasi	Dorongan untuk mengatasi tantangan, untuk maju, untuk berkembang, untuk mendapatkan yang terbaik, menuju pada kesempurnaan.
Afiliasi	Dorongan untuk berhubungan dengan orang lain secara efektif atas dasar sosial, dorongan ingin memiliki sahabat sebanyak-banyaknya.
Kompetensi	Dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas tinggi, dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, keterampilan memecahkan masalah, dan berusaha keras untuk berinovasi. Tidak mau kalah dengan hasil kerja orang lain.
Kekuasaan	Dorongan untuk mempengaruhi orang dan situasi.

Pengertian motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi hanya mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja, agar bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan instansi. Motivasi ini penting, karena dengan motivasi diharapkan semua individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tanggung jawab, tujuan dan keputusannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal-

lingkungannya). Rangsangan ini akan menciptakan “motif dan motivasi” yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

b. Pentingnya Motivasi Kerja

Sastrohadiwiryo motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta menciptakan kebersamaan.⁶⁰ Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.

Motivasi kerja menurut Anoraga adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk kerja, karena itu motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja.⁶¹ Menurut Winardi motivasi kerja adalah hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbul sikap antusiasme dan eksistensi dalam hal melaksanakan pekerjaan.⁶²

⁶⁰Sastrohadiwiryo, B.S.. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. (Jakarta: Bumi Aksara.2002), hal. 116

⁶¹Anoraga, P. *Psikologi Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta.1992), hal. 146

⁶²Winardi, J *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada2007), hal. 188

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.⁶³

Menurut Winardi motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Selanjutnya, Bafadal mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah kemauan seseorang untuk bertindak dan menggunakan segala kemampuannya dalam rangka mencapai tujuan tertentu, untuk meningkatkan motivasi kerja guru kepala sekolah harus mampu mandar langkah-langkah yang tepat.⁶⁴ Kemudian perlu memperhatikan kebutuhan masing-masing individu guru agar usaha dalam memotivasi dapat mencapai sasaran. Menurut Flippo terdapat tiga macam kebutuhan yang harus diperhatikan oleh pemimpin dalam memotivasi bawahan, di antaranya yaitu: (1) kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), (2) kebutuhan akan kerja sama (*need for affiliation*), dan (3) kebutuhan akan keberhasilan (*need for achievement*).⁶⁵

⁶³Amirulloh..*Meningkatkan Mutu Sekolah*. (Jakarta:PSAPMuhammadiyah2002), hal. 187

⁶⁴Bafadal, I.. *Supervisi Pengajaran:Teori dan aplikasinya dalam membina profesional guru*.(Jakarta: Bumi Angkasa1992).hal. 87

⁶⁵Flippo, E.B.. *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga,1994), hal. 211

Menurut Timpe motivasi kerja merupakan keinginan seseorang yang mendorong untuk melakukan tindakan-tindakan yang dapat dilihat dari kesungguhan dan kesukaan terhadap pekerjaan dan dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Secara umum motivasi bertujuan untuk mendorong atau merangsang seseorang/kelompok agar orang/kelompok tersebut lebih bergairah dalam mengerjakan pekerjaannya. Secara khusus, disebutkan bahwa tujuan motivasi adalah: (1) meningkatkan antusiasme dan kepuasan kerja karyawan, (2) meningkatkan produktivitas karyawan, (3) mempertahankan kestabilan karyawan, (4) meningkatkan kedisiplinan karyawan, (5) mengefektifkan pengadaan karyawan, (6) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, (7) meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan prestasi karyawan, (8) meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan (9) mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas.⁶⁶

Danim⁶⁷ menjelaskan cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja adalah: (1) memberikan rasa hormat secara adil, demikian juga penghargaan, (2) berikan informasi kepada bawahan mengenai aktivitas organisasi, terutama tentang apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana cara melakukannya, (3) usahakan mengubah perilaku sesuai dengan harapan bawahan dan dengan demikian dia mampu membuat bawahan berperilaku atau berbuat sesuai

⁶⁶Timpe, A.D. 1991. *Memotivasi Pegawai (Motivation of Personel): Seri ilmu dan seni manajemen bisnis*. Terjemahan oleh Sofyan Cikmat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. hal. 89

⁶⁷Danim, S. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Kurikulum Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta: Depdikbud, Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Proyek P3 TK. hal. 89

dengan apa diharapkan oleh organisasi, (4) berikan hukuman kepada staf yang bersalah di ruang yang terpisah, (5) perintah yang diberikan kepada bawahan sebaiknya bersifat tidak langsung, dan 6) interaksi antara atasan dengan bawahan adalah interaksi antar manusia.

Selanjutnya, Timpe⁶⁸ mengemukakan bahwa seseorang mempunyai motivasi kerja tinggi antara lain: (1) menyukai pekerjaan yang berisiko, (2) mempunyai inisiatif, (3) rasa komitmen tinggi, (4) disiplin dalam bekerja, (5) menyukai pekerjaan, dan (6) mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

Menurut Siagian⁶⁹ motivasi seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya: (1) persepsi seseorang tentang diri sendiri, (2) harga diri, (3) harapan pribadi, (4) kebutuhan, (5) keinginan, (6) kepuasan kerja, dan (7) prestasi kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan pendapat ahli yang dikemukakan di atas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu keinginan dan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan yang dapat dilihat dari kesungguhan dan kesukaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan tanggung jawab di antaranya: (1) memiliki kesungguhan dalam bekerja, (2) memiliki semangat kerja, dan (3) giat dalam bekerja.

⁶⁸ Timpe, A.D. 1991. *Memotivasi Pegawai (Motivation of Personel): Seri ilmu dan seni manajemen bisnis*. Terjemahan oleh Sofyan Cikmat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. hal.189

⁶⁹ Siagian, S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. hal. 98

B. Kajian Penelitian yang Relevan

1. Penelitian Hartono tentang “Hubungan antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Bimbingan Konseling dengan Kinerja Guru Bimbingan Konseling SMP Negeri Se-Kabupaten Jepara”.⁷⁰ Hasil temuan menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah pada umumnya baik, kegiatan supervisi BK yang dilakukan oleh kepala pada umumnya baik, kinerja guru pembimbing pada umumnya baik, kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1) menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru pembimbing (Y), supervise BK (X_2) oleh kepala sekolah menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru pembimbing (Y), kemampuan manajerial kepala sekolah (X_1) dan supervisi BK oleh kepala sekolah (X_2) secara bersama-sama menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru pembimbing. Relevansi penelitian ini dengan penelitian peneliti adalah sama-sama berkaitan dengan manajerial kepala sekolah dengan kinerja Guru BK. Sedangkan penelitian peneliti berkaitan tentang kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru BK. Menjadi perbedaan dalam penelitian Hartono dengan penelitian peneliti yaitu menghubungkan dengan supervisi BK, sedangkan peneliti menghubungkannya dengan motivasi kerja.

⁷⁰Hartono, L.B. “Hubungan antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi BimbinganKonseling dengan Kinerja Guru BK atau Konselor SMP Negeri se-KabupatenJepara”. *Tesis* tidak diterbitkan. Semarang: Program Pascasarjana UNS. 2007. hal. 192

2. Penelitian Dewi tentang, “DeterminasiSupervisiBimbingan Konseling, Iklim Kerja Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pembimbing pada SMA Negeri di Kabupaten Bandung”.⁷¹

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) terdapat determinasi yang signifikan supervise BK terhadap kinerja guru pembimbing dengan determinasi sebesar 62.9% dinyatakan signifikan dan linear, ini menunjukkan bahwa naikturunnya kinerja guru pembimbing disebabkan karena supervise BK yang dapat diprediksikan melalui persamaan garis regresi tersebut, (b) terdapat determinasi yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru pembimbing dengan determinasi sebesar 49.0% adalah signifikan dan linear, (c) terdapat determinasi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing dengan determinasi sebesar 39.7% adalah signifikan dan linear, ini menunjukkan bahwa naik turunnya kinerja guru pembimbing disebabkan karena motivasi kerja, dan (d) terdapat determinasi yang signifikan secara bersama-sama supervise BK, iklim kerja sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing dengan determinasi sebesar 75.9%. Secara bersama-sama, variabel supervisi BK, iklim kerja sekolah dan motivasi kerja dapat menjelaskan tingkat kecenderungan kinerja guru pembimbing pada SMA Negeri di Kabupaten Bandung. Relevansi penelitian ini peneliti adalah sama-sama meneliti tentang kinerja

⁷¹Dewi, A.N. 2013. DeterminasiSupervisiBimbinganKonseling,IklimKerjaSekolah, danMotivasiKerjaterhadapKinerjaGuruPembimbingpadaSMA NegeridiKabupatenBadung.*e-jurnalProgram Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*,(Online), Vol, 4,(<http://pasca.undiksha.ac.id/e-journal/index.php/jurnalap/article/view/642/427>).

Guru BK dalam kaitannya dengan supervisi BK, iklim kerja sekolah dan motivasi kerja. Sedangkan, penelitian peneliti yaitu kaitannya dengan motivasi kerja terhadap kinerja Guru BK. Perbedaannya penelitian Dewi dengan penelitian peneliti yaitu, Dewi menghubungkannya dengan supervisi BK dan iklim kerja sekolah, sedangkan penelitian peneliti menghubungkannya dengan kepemimpinan kepala sekolah.

3. Penelitian Ardika tentang, “Kontribusi Supervisi Bimbingan Konseling, Iklim Kerja Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Bimbingan Konseling pada SMA Negeri di Kabupaten Bandung”.⁷² Melalui teknik *purposive sampling* dengan pertimbangan, (a) Guru BK berlatar belakang pendidikan BK menunjukkan bahwa supervisi BK berkontribusi secara signifikan, (b) iklim kerja sekolah berkontribusi secara signifikan, (c) motivasi kerja berkontribusi secara signifikan, dan (d) kemudian supervisi BK, iklim kerja sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja Guru BK pada SMA Negeri di Kabupaten Bandung secara terpisah maupun simultan. Dengan demikian, ketiga faktor tersebut dapat dijadikan prediktor tingkat kecenderungan kinerja Guru BK pada SMA Negeri di Kabupaten Bandung. Relevansi penelitian ini dengan penelitian peneliti adalah sama-sama meneliti tentang kinerja Guru BK dalam kaitannya dengan supervisi BK, iklim kerja sekolah

⁷²Ardika, I.P.G.. Kontribusi Supervisi Bimbingan Konseling, Iklim Kerja Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru BK atau Konselor pada SMA Negeri di Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, (Online), (http://119.252.161.254/ejournal/index.php/jurnal_pp/article/viewFile/14/1), diakses 30 Desember 2015).2010, hal. 167

dan motivasi kerja. Sedangkan penelitian peneliti yaitu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja Guru BK dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Perbedaannya dengan penelitian peneliti yaitu, kalau penelitian Ardika menghubungkannya dengan supervisi BK dan iklim kerja, sedangkan penelitian peneliti menghubungkannya dengan kepemimpinan kepala sekolah.

C. Hipotesis Penelitian

Menurut Yusuf “Hipotesis merupakan suatu kesimpulan sementara yang belum final; suatu jawaban sementara; suatu dugaan sementara; yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel”.⁷³ Dari uraian di atas maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berkontribusi terhadap kinerja Guru BK (Y) di MA Kabupaten Rejang Lebong .
2. Motivasi kerja (X_2) berkontribusi terhadap kinerja Guru BK (Y) di MA Kabupaten Rejang Lebong .
3. Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja Guru BK (Y) di MA Kabupaten Rejang Lebong.

⁷³Yusuf, A.M.. *Metodologi Penelitian*,(Padang: UNP Press.,2005), hal. 130

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Menurut Yusuf penelitian deskriptif yaitu penelitian yang mendeskripsikan secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat populasi tertentu, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail. Penelitian ini akan mendeskripsikan tentang kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru BK.⁷⁴ Selain itu, penelitian ini juga menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi berganda.

Menurut Widiyanto⁷⁵ bahwa analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksi dari suatu distribusi data yang terdiri dari satu variabel kriterium (Y) dan satu variabel prediktor (X). Sedangkan menurut Siregar (2014) analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel, serta mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan variabel X_1 dan X_2 , terhadap nilai variabel Y. Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) yang merupakan variabel bebas serta kinerja Guru BK (Y) merupakan variabel terikat.

⁷⁴Yusuf, A.M. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. (Padang: UNP Press.2013), hal. 89

⁷⁵Widiyanto, M.A.. *Statistika Terapan: Konsep & aplikasi SPSS/LISREL dalam penelitian pendidikan, psikologi & ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Kompas Gramedia. 2013. hal. 156

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Yusuf populasi merupakan salah satu hal yang *essensial* dan perlu mendapat perhatian dengan seksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk daerah (*area*) atau objek penelitian.⁷⁶

Sugiyono juga menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷⁷ Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan suatu objek penelitian yang mempunyai karakteristik tertentu, dalam hal ini populasi adalah seluruh Guru BK MA Kabupaten Rejang Lebong yang berjumlah sebanyak 17 orang.

2. Sampel

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan keseluruhan populasi yang ada.⁷⁸ Adapun yang menjadi kriteria yaitu: Guru BK yang di MA Kabupaten Rejang Lebong. Kriteria ini diambil menunjukkan hasil kerja Guru BK dalam melaksanakan program BK bisa menunjukkan hasil kerja dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut program BK.

⁷⁶Yusuf, A.M.. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. (Padang: UNP Press.2013), hal. 139

⁷⁷Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi*. (Bandung: Alfabeta,2013), hal. 211

⁷⁸Bungin, B.. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2011), hal. 211

C. Variabel dan Data

1. Variabel

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Menurut Widiyanto variabel dependen atau sering disebut variabel terikat yaitu variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel lain.⁷⁹ Sedangkan variabel independen atau sering disebut variabel bebas/prediktor dan *antecedent* yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Jadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja Guru BK. Sedangkan variabel independen yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.

2. Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data interval. Menurut Widiyanto data interval adalah skala pengukuran yang memiliki jarak nilai antara yang lainnya adalah sama. Angka dalam data interval menunjukkan perbedaan, besar atau kecil, dan tinggi atau rendah.⁸⁰

D. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan dan dapat diamati atau diobservasi. Variabel dalam penelitian ini adalah: (1) kinerja Guru BK (Y), (2) kepemimpinan kepala

⁷⁹Widiyanto, M.A.. *Statistika Terapan: Konsep & aplikasi SPSS/LISREL dalam penelitian pendidikan, psikologi & ilmu sosial lainnya*. (Jakarta: Kompas Gramedia,2013), hal. 246

⁸⁰*Ibid*.hal. 287

sekolah (X_1), dan (3) motivasi kerja (X_2). Definisi ketiga variabel tersebut adalah sebagai berikut.

1. Kinerja Guru BK (Y)

Kinerja Guru BK yaitu keberhasilan Guru BK dalam merencanakan, melaksanakan, dan melaksanakan tindak lanjut terhadap pekerjaannya antara lain dalam melaksanakan program BK. Berhasilnya pelaksanaan program pada dasarnya terfokus pada empat pilar kegiatan yaitu *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling (POAC)*. Mengetahui *POAC* dalam keberhasilan program BK yang menjadi indikatornya adalah: (a) studi kebutuhan, (b) menyusun program, (c) pengorganisasian unsur personal, (d) pengorganisasian unsur sarana dan prasarana, (e) pelaksanaan jenis layanan, (e) pelaksanaan kegiatan pendukung, (f) evaluasi (g) tindak lanjut, dan (h) laporan.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan dorongan, arahan, bimbingan, dan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh Guru BK diantaranya dalam pelaksanaan program BK. Indikator yang akan diukur pada variabel ini adalah: (a) memberikan dorongan untuk bekerja, (b) menyediakan sarana dan prasarana BK, (c) memberikan arahan dan bimbingan dalam bekerja, dan (d) memberikan pengawasan dan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan.

3. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu keinginan yang muncul dalam diri Guru BK untuk bekerja dengan sepenuh hati diantaranya dalam melaksanakan program BK. Indikator motivasi kerja yang akan diukur adalah: (a) memiliki kesungguhan dalam bekerja, (b) memiliki semangat kerja, dan (c) giat dalam bekerja.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan prosedur sebagai berikut:

1. Menyiapkan instrumen secara lengkap.
2. Menemui Guru BK yang menjadi sampel penelitian.
3. Memberikan penjelasan tentang instrumen dan cara pengisiannya.
4. Membagikan instrumen dan mempersilakan untuk mengisinya.
5. Mengumpulkan instrumen sesuai dengan perencanaan.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Yusuf menjelaskan bahwa, “Analisis data merupakan salah satu langkah dalam kegiatan penelitian yang sangat menentukan ketepatan dan kesahihan hasil penelitian”.⁸¹ Data penelitian ini dianalisis menggunakan teknik regresi. dianalisis dengan cara sebagai berikut.

1. Deskripsi Data

Deskripsi data dilakukan untuk mendeskripsikan data tentang tingkat skor responden mengenai variabel kinerja Guru BK, kepemimpinan kepala

⁸¹Yusuf, A.M. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. (Padang: UNP Press, 2013), hal. 172

sekolah, dan motivasi kerja. Data yang diperoleh dari instrumen akan diolah dengan memberikan skor setiap item.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja Guru BK, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja menggunakan skala model *Likert* dengan lima alternatif jawaban, terlihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Skor Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Selalu	5	1
Sering	4	2
Kadang-kadang	3	3
Jarang	2	4
Tidak Pernah	1	5

Deskripsi data tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja Guru BK dianalisis dengan menggunakan rumus persentase. Menurut Sudjana (1992:50), persentase dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

Keterangan:

- P : Persentase
- f : Frekuensi Jawaban
- N : Jumlah Responden

Selanjutnya untuk menghitung rentang data atau interval, menurut Irianto rumus yang dapat digunakan sebagai berikut.⁸²

⁸² Irianto, A. 2012. *Statistik: Konsep dasar, aplikasi & pengembangannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. hal. 12

$$Interval_k = \frac{Data\ terbesar - data\ terkecil}{Jumlah\ kelompok}$$

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka interval skor yang didapat sebesar 16. Selanjutnya, peneliti menentukan kategorisasi untuk motivasi kerjaseperti Tabel 12 berikut.

Tabel 12. Kategorisasi Penskoran dan Persentase Motivasi Kerja

Kategorisasi Motivasi Kerja	Rentang	
	Skor	% Rata-rata
Sangat Tinggi	≥ 84	$\geq 84\%$
Tinggi	68 – 83	68% - 83%
Cukup Tinggi	52 – 67	52% - 67%
Rendah	36 – 51	36% - 51%
Sangat Rendah	≤ 35	$\leq 35\%$

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum melakukan uji untuk menganalisis hipotesis pertama, kedua, dan ketiga, perlu terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan terhadap data. Uji persyaratan yang dilakukan pada data penelitian ini meliputi: uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat sebaran data ketiga variabel berdistribusi normal atau tidak. Menurut Widiyanto ⁸³ pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov* yaitu membandingkan koefisien *Asymp. Sig.* atau *P-value* dengan taraf signifikansi 0.05. Uraianya sebagai berikut

⁸³Widiyanto, M.A.. *Statistika Terapan: Konsep & aplikasi SPSS/LISREL dalam penelitian pendidikan, psikologi & ilmu sosial lainnya*. (Jakarta: Kompas Gramedia,2013), hal. 279

- 1) Jika *Asymp. Sig.* atau *P-value* besar dari 0.05 (taraf signifikansi), maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- 2) Jika *Asymp. Sig.* atau *P-value* kecil dari 0.05 (taraf signifikansi), maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi tidak normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antar variabel. Cara yang digunakan untuk uji linieritas adalah menggunakan persamaan garis regresi. Apabila nilai F_{hitung} besar dari F_{tabel} pada taraf signifikansi (α)= 0.05 maka dapat dikatakan linier (Yusuf, 2013).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi ganda, gejala multikolinieritas adalah gejala korelasi antar variabel independent. Uji multikolinieritas ini diketahui dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk masing-masing prediktor, untuk bebas dari gejala multikolinieritas nilai *VIF* berada di bawah 10.⁸⁴

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis persamaan regresi dibantu program *SPSS versi 22.00*. Teknik yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut.

- a. Menguji kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru BK. Peneliti menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

⁸⁴ *Ibid*

- b. Menguji kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja Guru BK. Peneliti menggunakan teknik analisis regresi sederhana.
- c. Menguji kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Guru BK. Peneliti menggunakan teknik analisis regresi ganda, 2 variabel bebas dan satu variabel terikat.

Analisis regresi pada pengujian hipotesis dilakukan dengan memanfaatkan program *SPSS versi 22.00* dengan memperhatikan hal sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linear

Analisis regresi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Adanya R^2 untuk melihat nilai kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 merupakan hasil pengkuadratan nilai R yang diperoleh melalui rumus berikut:

$$R_{xy} = \frac{\sum xy}{(\sqrt{\sum x^2})(\sum y^2)}$$

Keterangan:

R_{xy} : Koefisien korelasi antara y dengan x.

$\sum xy$: Jumlah perkalian x dan y.

$\sum x^2$: Jumlah x kuadrat.

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat kreterium y (Hadi, 1987:4).

Kemudian, digunakan nilai R^2 untuk melihat sejauhmana variabel bebas secara bersama-sama berkontribusi terhadap variabel terikat. Nilai R^2 merupakan hasil pengkuadratan nilai R yang diperoleh melalui rumus berikut:

$$Ry(1,2) = \sqrt{\frac{a1\sum x1y + a2\sum x2y}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

$Ry(1,2)$: Koefisien korelasi antara y dengan x1 dan x2.

a1 : Koefisien prediktor x1.

a2 : Koefisien prediktor x2.

$\sum x1y$: Jumlah perkalian x1 dan y.

$\sum x2y$: Jumlah perkalian x2 dan y.

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat kriterium.

b. Uji Signifikansi Regresi

Uji signifikansi regresi pada dasarnya menjelaskan apakah semua variabel bebas dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh signifikan baik sendiri ataupun secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji signifikansi regresi didapat dengan membandingkan koefisien *P-value* dengan taraf signifikansi, baik pada $\alpha = 0.05$ atau $\alpha = 0.01$. Widiyanto⁸⁵ menjelaskan bahwa apabila koefisien *P-value* lebih kecil dari 0.05 pada $\alpha = 0.05$ maka regresi dinyatakan memiliki keberartian sehingga dapat digunakan untuk memprediksi dan apabila lebih besar dari 0.05 maka dinyatakan tidak memiliki keberartian dalam memprediksi.

c. Uji Koefisien Regresi

Meskipun persamaan regresi secara bersama-sama signifikan, tetapi masih perlu rasanya untuk mendeskripsikan signifikansi hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

⁸⁵ *Ibid.* hal. 224

Maka perlu uji koefisien regresi, yang akan diuji koefisien b dengan menggunakan t tes. Statistik t dihitung dari formula sebagai berikut:

$$t_k = \frac{b_k}{S_{b_k}}$$

Keterangan: b_k adalah koefisien regresi ke k.

S_{b_k} adalah simpangan baku koefisien b yang ke k

Jika t hitung \geq t tabel, maka H0 ditolak

Jika t hitung $<$ t tabel, maka H0 diterima

Tingkat kepercayaan (α) untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau (α) = 0.05 dan $sig < 0.05$.⁸⁶

Adapun untuk menentukan persamaan garis regresi menggunakan rumus Irianto⁸⁷ menuliskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_ix_i$$

Keterangan:

\hat{Y} : Subjek variabel terikat yang diprediksi.

a : Nilai konstanta harga Y.

b : Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

x : Variabel bebas yang memiliki nilai tertentu untuk diprediksikan.

⁸⁶ Irianto, A. 2010. *Statistik: Konsep dasar, aplikasi & pengembangannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. hal. 204

⁸⁷ Irianto, A. 2010. *Statistik: Konsep dasar, aplikasi & pengembangannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. hal. 224

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Pada bab ini akan mengemukakan hasil-hasil penelitian dan pembahasan tentang bagaimana kinerja Guru BK, bagaimana kepemimpinan kepala sekolah, dan bagaimana motivasi kerja Guru BK. Selanjutnya, apakah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri dan bersama-sama memberi kontribusi terhadap kinerja Guru BK. Data penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel (Y) kinerja Guru BK, variabel (X_1) kepemimpinan kepala sekolah, dan variabel (X_2) motivasi kerja. Data tersebut adalah sebagai berikut ini.

1. Kinerja Guru BK (Y)

Hasil pengumpulan dan pengolahan data melalui instrumen pada variabel kinerja Guru BK dari keseluruhan sampel berjumlah 37 orang Guru BK dapat dilihat pada Tabel 13 sebagai berikut ini.

Tabel 13. Distribusi Frekuensi dan Kategori Skor Kinerja Guru BK (n= 37)

Interval Skor	Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
≥ 138	Sangat Bagus	17	45.95
111 – 137	Bagus	14	37.84
84 – 110	Cukup Bagus	6	16.21
57 – 83	Tidak Bagus	0	0
≤ 56	Sangat Tidak Bagus	0	0
Total		37	100

Berdasarkan Tabel 13 terlihat bahwa dari keseluruhan sampel yang berjumlah 37 orang Guru BK, terdapat 17 orang Guru BK yang kinerjanya

berada pada kategori sangat bagus atau dapat dipersentasekan 45.95%, terdapat 14 orang Guru BK yang kinerjanya berada pada kategori bagus atau dapat dipersentasekan 37.84%, terdapat 6 orang Guru BK yang kinerjanya berada pada kategori cukup bagus atau dapat dipersentasekan 16.21%, sedangkan untuk kategori tidak bagus dan sangat tidak bagus diperoleh frekuensinya nihil atau bernilai nol dari seluruh responden.

Rincian deskripsi kinerja Guru BK berdasarkan indikator dapat dilihat pada Tabel 14 sebagai berikut ini.

Tabel 14. Deskripsi Rata-rata (*Mean*) dan Persentase (%) Kinerja Guru BK Berdasarkan Indikator

Variabel	Indikator	Skor						Kategori
		Ideal	Ter-Tinggi	Ter-Rendah	Total	Rata-rata	% Rata-rata	
Kinerja Guru BK	Studi Kebutuhan (6)	30	30	13	866	23.40	78,02	Bagus
	Menyusun Program (4)	20	20	9	630	17.02	85.13	Sangat Bagus
	Pengorganisasian unsur Personal (4)	20	20	10	581	15.70	78.51	Bagus
	Pengorganisasian Sarana Prasarana (3)	15	15	5	427	11.54	76.93	Bagus
	Pelaksanaan Jenis Layanan (3)	15	15	9	456	12.32	82.16	Bagus
	Pelaksanaan Kegiatan Pendukung (3)	15	15	7	444	12	80	Bagus
	Evaluasi (4)	20	20	11	588	15.89	79.45	Bagus
	Tindak Lanjut (4)	20	20	12	579	15.64	78.24	Bagus
Laporan (2)	10	10	6	285	7.70	77.02	Bagus	
Keseluruhan (33)		165	161	102	4856	131.24	79.54	Bagus

Berdasarkan Tabel 14 terlihat bahwa kinerja Guru BK berdasarkan indikator secara rata-rata berada pada kategori bagus, secara keseluruhan skor tertinggi sebesar 161 sedangkan skor ideal 165, skor terendah keseluruhan 102, skor total 4856, rata-rata skor 131.24 dengan persentase sebesar 79.54%.

Secara rinci dari analisis data tampak bahwa skor tertinggi rata-rata kinerja Guru BK terletak pada indikator menyusun program dengan persentase 85.13% berada pada kategori sangat bagus, kemudian skor rata-rata terendah terdapat pada indikator pengorganisasian sarana dan prasarana dengan persentase 76.93% yang berada pada kategori bagus.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Hasil pengumpulan dan pengolahan data melalui instrumen kepemimpinan kepala sekolah dari keseluruhan sampel yang berjumlah 37 orang Guru BK dapat dilihat pada Tabel 15 sebagai berikut ini.

Tabel 15. Distribusi Frekuensi dan Kategori Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah(n=37)

Interval Skor	Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
≥ 92	Sangat Bagus	5	13.51
74 – 91	Bagus	13	35.14
56 – 73	Cukup Bagus	11	29.73
38 – 55	Tidak Bagus	7	18.92
≤ 37	Sangat Tidak Bagus	1	2.7
Total		37	100

Berdasarkan Tabel 15 terlihat bahwa dari keseluruhan sampel yang berjumlah 37 orang Guru BK, terdapat 5 orang Guru BK menilai kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori sangat bagus dengan persentase 13.51%, terdapat 13 orang Guru BK menilai kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori bagus dengan persentase 35.14%, kemudian terdapat 11 orang Guru BK menilai kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori cukup bagus dengan persentase 29.73%, terdapat 7 orang Guru BK menilai kepemimpinan kepala sekolah berada

pada kategori tidak bagus dengan persentase 18.92%, dan 1 orang Guru BK menilai kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori sangat tidak bagus dengan persentase 2.7%.

Rincian deskripsi kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan indikator dapat dilihat pada Tabel 16 sebagai berikut.

Tabel 16. Deskripsi Rata-rata (*Mean*) dan Persentase (%) Kepemimpinan Kepala Sekolah Berdasarkan Indikator

Variabel	Indikator	Skor						
		Ideal	Tertinggi	Terendah	Total	Rata-rata	% Rata-rata	Kategori
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Memberi Dorongan (6)	30	30	6	805	21.75	72.52	Bagus
	Menyediakan Sarana dan Prasarana (4)	20	20	4	469	12.67	63.37	Cukup Bagus
	Membimbing dan Mengarahkan (7)	35	35	12	817	22.08	63.08	Cukup Bagus
	Pengawasan dan Penilaian (5)	25	25	6	537	14.51	58.05	Cukup Bagus
Keseluruhan (25)		110	108	28	2628	71.02	64.57	Cukup Bagus

Berdasarkan Tabel 16 terlihat bahwa penilaian Guru BK terhadap kepemimpinan kepala sekolah secara rata-rata berdasarkan indikator berada pada kategori cukup bagus, skor tertinggi sebesar 108 sedangkan skor ideal 110. Skor terendah sebesar 28, skor total 2628, rata-rata skor 71.02 dengan persentase sebesar 64.57% .

Secara rinci dari analisis data tampak bahwa skor tertinggi rata-rata penilaian Guru BK terhadap kepemimpinan kepala sekolah yang diterima terletak pada indikator memberikan dorongan untuk bekerja dengan persentase 72.52% berada pada kategori bagus, kemudian skor rata-rata terendah terdapat pada indikator pengawasan dan penilaian dengan persentase 58.05% yang berada pada kategori cukup bagus.

3. Motivasi Kerja (X_2)

Hasil pengumpulan dan pengolahan data melalui instrumen motivasi kerja dari keseluruhan sampel (responden) berjumlah 37 orang Guru BK dapat dilihat pada Tabel 17 sebagai berikut.

Tabel 17. Distribusi Frekuensi dan Kategori Skor Motivasi Kerja (n=37)

Interval Skor	Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
≥ 84	Sangat Tinggi	18	48.65
68 – 83	Tinggi	17	45.94
52 – 67	Cukup Tinggi	2	5.41
36 – 51	Rendah	0	0
≤ 35	Sangat Rendah	0	0
Total		37	100

Berdasarkan Tabel 17 terlihat bahwa dari keseluruhan sampel yang berjumlah 37 orang Guru BK, terdapat 18 orang Guru BK yang memiliki motivasi kerja dikategorikan sangat tinggi atau dapat dipersentasekan 48.65%, terdapat 17 orang Guru BK yang memiliki motivasi kerja dikategorikan tinggi atau dapat dipersentasekan 45.94%, selanjutnya, terdapat 2 orang Guru BK yang memiliki motivasi kerja dikategorikan sangat cukup tinggi atau dapat dipersentasekan 5.41%, sedangkan untuk kategori rendah dan sangat rendah diperoleh frekuensinya nihil atau bernilai nol dari seluruh responden.

Tabel 18. Deskripsi Rata-rata (*Mean*) dan Persentase (%) Motivasi Kerja Berdasarkan Indikator

Variabel	Indikator	Skor						Kategori
		Ideal	Ter-Tinggi	Ter-Rendah	Total	Rata-rata	% Rata-rata	
Motivasi Kerja	Memiliki Kesungguhan dalam Bekerja (8)	40	40	20	1157	31.27	78.17	Tinggi

	Memiliki Semangat Kerja (6)	30	30	18	977	26.40	88.01	Sangat Tinggi
	Giat dalam Bekerja (6)	30	30	16	910	24.59	81.98	Tinggi
Keseluruhan (20)		100	100	55	3044	82.27	82.27	Tinggi

Berdasarkan Tabel 18 terlihat bahwa motivasi kerja Guru BK secara rata-rata keseluruhan indikator berada pada kategori tinggi, secara keseluruhan pencapaian skor tertinggi dari seluruh indikator sebesar 100 sedangkan skor ideal 100. Skor terendah pencapaian dari keseluruhan indikator adalah 54, skor total 3044, rata-rata skor 82.27 dengan persentase sebesar 82.27%.

Secara rinci dari analisis data tampak bahwa skor tertinggi rata-rata motivasi kerja terletak pada indikator memiliki semangat kerja dengan persentase 88.01% berada pada kategori sangat tinggi, kemudian skor rata-rata terendah terdapat pada indikator memiliki kesungguhan bekerja dengan persentase 78.17% yang berada pada kategori tinggi.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dilakukan terhadap data penelitian sebagai dasar pertimbangan untuk memilih dan menetapkan jenis teknik analisis data yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus regresi sederhana dan regresi ganda. Oleh karena itu, uji persyaratan analisis yang dilakukan pada data penelitian ini adalah uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan metode *Kolmogorof-Smirnov* dengan taraf signifikansi $>$ dari 0.05 yang berarti sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji normalitas ketiga variabel tersebut disajikan pada Tabel 19.

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas Variabel Y, X₁, dan X₂

No.	Variabel	Sig.(p)	Sig. alpha	Keterangan
1	Kinerja Guru BK (Y)	0.181	0.05	Normal
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)	0.200		Normal
3	Motivasi Kerja (X ₂)	0.200		Normal

Berdasarkan hasil analisis statistik pada Tabel 19 di atas menunjukkan *P-value* ketiga variabel besar dari taraf signifikan $\alpha= 0.05$. Variabel kinerja Guru BK (Y) sebesar 0.181, variabel kepemimpinan kepala sekolah (X₁) sebesar 0.200. dan variabel motivasi kerja (X₂) sebesar 0.200. berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu syarat untuk analisis regresi sudah terpenuhi. Analisis hasil selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 16.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk memastikan bahwa sebaran masing-masing data variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja cenderung membentuk garis linier dengan sebaran variabel kinerja Guru

BK. Uji linieritas ini menggunakan uji F dengan bantuan program *SPSS* versi 22.00. Hasil perhitungan uji linieritas tersebut disajikan pada Tabel 20 sebagai berikut ini.

Tabel 20. Hasil Uji Linieritas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Motivasi Kerja (X_2), terhadap Kinerja Guru BK (Y)

Variabel	F	Taraf Signifikansi	Kesimpulan
X_1 Y	9.575	0.009	Linier
X_2 Y	12.612	0.003	Linier

Berdasarkan Tabel 20 bahwa hasil uji linieritas memperlihatkan nilai signifikan yang di dapat 0.009 dan 0.003 kecil dari signifikansi yang telah ditetapkan 0.05. Artinya, data setiap variabel X bersifat linier. Analisis hasil selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 17.

3. Uji Multikolinieritas

Melihat kemungkinan terjadinya multikolinieritas digunakan bantuan *SPSS* versi 22.00. Apabila nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) 10 atau lebih menjadi aturan praktis untuk menyimpulkan *VIF* terlalu besar, sehingga disimpulkan terjadi multikolinieritas. Berdasarkan perhitungan melalui *SPSS* dapat dilihat pada Tabel 21.

Tabel 21. Hasil Uji Multikolinieritas antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2)

Variabel (Constant)	Tolerance	VIF	Keterangan
X_1	0.820	1.219	Tidak terjadi multikolinieritas
X_2	0.820	1.219	

Hasil perhitungan Tabel 21 memperlihatkan bahwa nilai *VIF* kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1.219 dan nilai *VIF* motivasi kerja sebesar 1.219. Dengan demikian, kedua *VIF* lebih kecil dari 10. Artinya,

tidak terjadi multikolinieritas antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja. Analisis hasil dapat dilihat pada Lampiran 19.

C. Pengujian Hipotesis

Setelah uji persyaratan analisis dilakukan dan ternyata semua skor tiap variabel penelitian memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut, maka selanjutnya dilaksanakan pengujian hipotesis.

Dalam penelitian ini ada tiga hipotesis penelitian, yaitu sebagai berikut.

1. Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja Guru BK(Y) di MA Kabupaten Rejang Lebong.
2. Motivasi kerja (X_2) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja Guru BK(Y) di MA Kabupaten Rejang Lebong.
3. Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja Guru BK(Y) di MA Kabupaten Rejang Lebong.

Berikut ini disajikan hasil pengujian terhadap ketiga hipotesis penelitian yang telah diajukan di atas.

1. Hipotesis Pertama: Kepemimpinan Kepala Sekolah(X_1)Berkontribusi secara Signifikan terhadap Kinerja Guru BK (Y)

Hasil analisis regresi kepemimpinan kepala sekolahterhadap kinerja Guru BK dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 22. Analisis Regresi Linear Sederhana Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru BK (Y)

Variabel	R	RSquare
X_1 ke Y	0.520	0.270

Pada Tabel 22 terlihat bahwa nilai R sebesar 0.520 yang menunjukkan koefisien regresi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja Guru BK. Nilai *R Square* sebesar 0.270, hal ini menunjukkan bahwa 27% kinerja Guru BK dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 23. Analisis Uji Signifikansi Regresi

No.	Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1	X ₁ keY	12.960	4.17	0.001

Pada Tabel 26 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} 12.960 > dari F_{tabel} 4.17, dan taraf signifikan 0.001 < dari 0.05 yang menunjukkan bahwa koefisien regresi antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru BK adalah signifikan.

Tabel 24. Analisis Koefisien Regresi Sederhana Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) terhadap Kinerja Guru BK (Y)

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B			
(Constant)	99.995		11.114	0.000
X ₁	0.440		3.600	0.001

Berdasarkan Tabel 24, diperoleh gambaran persamaan garis regresi sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + bX_1 = 99.995 + 0.440 X_1$$

Persamaan regresi tersebut dimaknai bahwa apabila kepemimpinan kepala sekolah meningkat satu maka kinerja Guru BK akan meningkat sebesar 0.440 pada konstanta 99.995. Pengujian signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel dependen (kinerja Guru

BK) diketahui t_{hitung} adalah 11.114 dan 3.600 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.042, selanjutnya taraf signifikansi 0.000 dan 0.001 yang lebih kecil dari 0.05, artinya persamaan regresi tersebut linier dan berarti sehingga dapat digunakan untuk memprediksi kinerja Guru BK. Analisis hasil selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 20.

2. Hipotesis Kedua: Motivasi Kerja (X_2) Berkontribusi secara Signifikan terhadap Kinerja Guru BK (Y)

Hasil analisis regresi motivasi kerjaterhadap kinerja Guru BK dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 25. Analisis Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru BK (Y)

Variabel	R	R Square
X_2 ke Y	0.502	0.252

Pada Tabel 25 terlihat bahwa nilai R sebesar 0.502 yang menunjukkan koefisien regresi antara motivasi kerjaterhadapkinerja Guru BK. Nilai *R Square* sebesar 0.252, hal ini menunjukkan bahwa 25.2% kinerja Guru BK dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 26. Analisis Uji Signifikansi Regresi

No.	Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	X_2 ke Y	11.793	4.17	0.002

Pada Tabel 26 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} 11.793 > dari F_{tabel} 4.17, dan taraf signifikan 0.001 < dari 0.05 yang menunjukkan bahwa koefisien regresi antara motivasi kerjaterhadap kinerja Guru BK adalah signifikan dan berarti.

Tabel 27. Analisis Koefisien Regresi Sederhana Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru BK (Y)

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B		
(Constant)	55.306	2.486	0.018
X ₂	0.923	3.434	0.002

Berdasarkan Tabel 27, diperoleh gambaran persamaan garis regresi sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + bX_1 = 55.306 + 0.923X_1$$

Persamaan regresi tersebut dimaknai bahwa apabila motivasi kerja meningkat satu maka kinerja Guru BK akan meningkat sebesar 0.923 pada konstanta 55.306. Pengujian signifikan variabel motivasi kerja terhadap variabel dependen (kinerja Guru BK) diketahui t_{hitung} adalah 2.486 dan 3.434 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.042, selanjutnya taraf signifikansi 0.018 dan 0.002 yang lebih kecil dari 0.05, artinya persamaan regresi tersebut linier dan berarti sehingga dapat digunakan untuk memprediksi kinerja Guru BK. Analisis hasil selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 21.

3. Hipotesis Ketiga: Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) secara Bersama-sama Berkontribusi secara Signifikan terhadap Kinerja Guru BK (Y)

Hasil analisis regresi kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja Guru BK (Y) dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 28. Analisis Regresi Berganda Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru BK (Y)

Variabel	R	RSquare
X ₁ , X ₂ ke Y	0.606	0.367

Berdasarkan Tabel 28, koefisien regresi ganda R sebesar 0.606, koefisien *R Square* sebesar 0.367, artinya 36.7% kinerja Guru BK dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, selebihnya berasal dari variabel lain sebagaimana dalam identifikasi masalah terdahulu.

Tabel 29. Analisis Uji Signifikansi Regresi

No.	Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1	X ₁ X ₂ Y	9.855	4.17	0.000

Berdasarkan Tabel 29 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} 9.855 > dari F_{tabel} 4.17 dengan tingkat signifikan 0.000 < dari 0.05 yang menunjukkan bahwa koefisien regresi yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki keberartian dan signifikan.

Tabel 30. Analisis Koefisien Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Variabel Kinerja Guru BK (Y)

Variabel	Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B		
(Constant)	56.801	2.735	0.010
X ₁	0.317	2.485	0.018
X ₂	0.631	2.279	0.029

Berdasarkan Tabel 30 di atas, terdapat persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 56.801 + 0.317X_1 + 0.0631X_2.$$

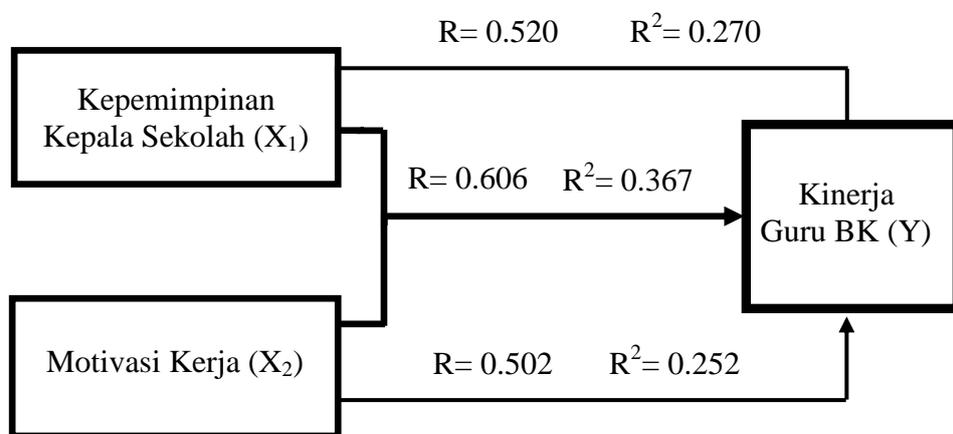
Model persamaan tersebut mengandung makna sebagai berikut.

- a. Nilai konstanta a adalah 56.801, artinya jika kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja bernilai 0, maka kinerja Guru BK bernilai 56.801.
- b. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah (b_1) bernilai positif, yaitu 0.317, artinya setiap peningkatan kepemimpinan kepala sekolah sebesar satu, maka akan meningkatkan kinerja Guru BK sebesar 0.317 pada konstanta 56.801 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (b_2) bernilai positif, yaitu 0.631, artinya setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu unit, maka akan meningkatkan kinerja Guru BK sebesar 0.631 pada konstanta 56.801 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Dari Tabel 30 diketahui:

- a. t_{hitung} adalah 2.485 pada taraf signifikansi $0.018 < 0.05$ maka H_0 diterima, artinya koefisien regresi signifikan.
- b. t_{hitung} adalah 2.279 pada taraf signifikansi $0.029 < 0.05$ maka H_0 diterima, artinya koefisien regresi signifikan.
- c. Dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru BK.

Berdasarkan hasil pengujian ketiga hipotesis di atas, maka dapat dirangkum hasil penelitian dalam bentuk bagan “Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru BK” seperti berikut:



Gambar 3. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru BK (Y)

Keterangan:

R : Koefisien Regresi.

R² : Pengaruh/Kontribusi.

Terdapatnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru BK, dapat memberi arti bahwa tinggi rendahnya kinerja Guru BK ditentukan oleh tinggi rendahnya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja Guru BK memerlukan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Analisis hasil selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 22.

D. Pembahasan

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang di uji dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, baik secara sendiri-sendiri atau secara bersama-sama bisa menjelaskan kinerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong. Lebih jelasnya, berikut ini dibahas temuan penelitian secara rinci.

1. Kinerja Guru BK di MA di Kabupaten Rejang Lebong

Hasil temuan menunjukkan bahwa kinerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong secara rata-rata berada pada kategori bagus dengan persentase 79.54%, dari pembuktian tersebut hasil yang peneliti temukan tidak sependapat dengan temuan penelitian Latif (2010); Rosra (2013); Setiawan (2013); Kartiko (2014); Jumail (2013); Asmaryadi (2013), dan juga hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan beberapa orang Guru BK yang ada di MA Kabupaten Rejang Lebong. Meskipun peneliti menyimpulkan dari hasil wawancara awal bahwa kinerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong belum berjalan maksimal, itu karena wawancara yang peneliti gunakan tanpa menggunakan pedoman wawancara secara ilmiah. Setelah dilakukan penelitian dengan menggunakan metode ilmiah, dimana pengukuran menggunakan instrumen yang sah ternyata hasilnya menunjukkan kebenaran yang empiris.

Kenyataannya bahwa kinerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong dikategorikan bagus, hal ini disebabkan karena Guru BK dalam

melakukan pekerjaannya memiliki keprofesionalan, sebagaimana Janawi⁸⁸ menjelaskan, seorang guru disebut profesional yaitu guru yang mereferensikan dirinya menjadi seorang dalam bidangnya, sehingga jabatan fungsional guru menjadi profesi dalam berkarya di bidang yang telah ditekuni. Selain keprofesionalan yang dimiliki, Guru BK juga dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. karena kepemimpinan kepala sekolah bisa memberikan dorongan dan menggerakkan Guru BK untuk bekerja serta motivasi kerja yang dimiliki, Guru BK akan bekerja dengan sungguh-sungguh dengan sepenuh hati. Sebagaimana Rivai⁸⁹ menjelaskan bahwa, “kinerja merupakan pelaksanaan dan penyempurnaan suatu pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan”. Selanjutnya, pendapat Supardi⁹⁰ bahwa hasil kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Senada dengan pendapat di atas Simamora⁹¹ juga menjelaskan, kinerja adalah tingkat pencapaian standar pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong punya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya

⁸⁸ Janawi. 2011. *Kompetensi Guru: Citra guru profesional*. Bandung: Alfabeta hal. 25

⁸⁹ Rivai, V. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. hal 14

⁹⁰ Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers. hal. 32

⁹¹ Simamora, H. 2000. *Manajemen Pemasaran Internasional*. Jakarta: Salemba Empat. hal.

oleh karena itu hasil kinerja yang dicapai berada pada kategori bagus, di antaranya bagus dalam melakukan studi kebutuhan, menyusun program, mengorganisasikan unsur personal, mengorganisasikan unsur sarana dan prasarana, pelaksanaan jenis layanan, pelaksanaan kegiatan pendukung, melakukan evaluasi, melakukan tindak lanjut, serta melaporkan semua kegiatan yang telah dilakukan. Salah satunya seperti setiap dimulai tahun ajaran baru para Guru BK melaksanakan *need assessment*, membuat program BK sesuai dengan studi kebutuhan, melibatkan seluruh personel sekolah dalam pelaksanaan program BK, menetapkan sarana dan prasarana yang akan digunakan sebelum memberikan pelayanan BK, melaksanakan layanan BK sesuai dengan program yang telah ditetapkan, melaksanakan kegiatan pendukung sesuai dengan perencanaan yang telah diprogramkan, melakukan evaluasi dari layanan dan kegiatan pendukung yang telah diberikan, melakukan tindak lanjut, dan mengarsipkan secara rapi dan teratur semua bukti penyelenggaraan BK yang telah diselenggarakan, serta melaporkannya kepada kepala sekolah.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah di MA Kabupaten Rejang Lebong

Hasil temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di MA Kabupaten Rejang Lebong secara rata-rata berada pada kategori cukup bagus dalam memimpin bawahannya dengan perolehan persentase 64.57%, cukup bagus ini dikarenakan bahwa masih terdapat 7 (tujuh) orang Guru BK yang menilai kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori tidak bagus dan 1 (satu) orang Guru BK menilai kepemimpinan

kepala sekolah sangat tidak bagus. Selanjutnya masih terdapat pencapaian skor terendah pada indikator melakukan pengawasan dan penilaian terhadap kinerja yang dilakukan oleh Guru BK dan pencapaian skor item terendah pada item 9 yaitu kepala sekolah masih kurang memfasilitasi Guru BK dalam penyediaan dana untuk pelaksanaan program BK, oleh karena itu kepemimpinan kepala sekolah perlu ditingkatkan agar kepemimpinan kepala sekolah lebih dapat dirasakan oleh Guru BK. Sebagaimana hasil penelitian Setiadi menjelaskan bahwa dalam meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, kepala sekolah harus memiliki di antaranya: (a) kemampuan dan keterampilan, (b) kemampuan untuk mengelola dan menggerakkan berbagai sumber daya yang ada di sekolah, (c) membuat dan mengembangkan sebuah visi yang rasional dan realitas yang sesuai dengan kondisi dan situasi sekolah, (d) memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, (e) memahami tugas dan perannya sebagai pemegang wewenang tinggi, dan (f) membangun kerja sama dengan berbagai pihak yang harmonis. Selanjutnya, Sukandar juga menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah antara lain dalam hal: (a) mengembangkan strategi pembelajaran/pelayanan BK, (b) menyediakan fasilitas, dan (c) mengatasi kesulitan guru.

Upaya dalam meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah tidak luput dari apa yang seharusnya dilakukan oleh kepala sekolah agar kinerja Guru BK bisa lebih meningkat, sebagaimana Suryobroto menjelaskan

langkah-langkah yang perlu dilakukan kepala sekolah agar kinerja guru meningkat antara lain: (a) memberikan bimbingan, (b) memberikan arahan, (c) mengadakan kunjungan kelas yang teratur, (d) mengarahkan menyusun program sesuai dengan kurikulum yang berlaku, (e) mengadakan rapat rutin, dan (f) menyelenggarakan penilaian terhadap program yang telah dilakukan.

Senada dengan pendapat di atas, menurut Wahjosumidjo juga menjelaskan agar lebih baiknya kepemimpinan kepala sekolah dan hasil kerja guru, langkah-langkah yang perlu dilakukan yaitu: (a) kepala sekolah memberikan petunjuk-petunjuk kepada bawahan (guru), (b) kepala sekolah selalu melakukan pengawasan kepada bawahan (guru), (c) kepala sekolah meyakinkan guru, bahwa tugas yang dilakukan harus dapat dilaksanakan sesuai dengan program yang telah disusun, dan (d) kepala sekolah lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas dari pada pembinaan dan pengembangan guru.

Uraian pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja Guru BK bisa meningkat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pendidikan, dan hal ini merupakan suatu perhatian dan kepedulian kepala sekolah terhadap kinerja Guru BK antara lain dalam: (a) memberikan dorongan untuk bekerja, (b) pengadaan sarana dan prasarana, (c) memberikan bimbingan dan arahan, dan (d) melakukan penilaian dan pengawasan terhadap kinerja yang

dilakukan Guru BK. Dengan demikian, maka penilaian Guru BK terhadap kepemimpinan kepala sekolah akan menjadi lebih bagus.

3. Motivasi Kerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong

Hasil temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong secara rata-rata dikategorikan tinggi dengan persentase 82.27%, sebagaimana dijelaskan oleh Gellerman⁹², orang yang memiliki motivasi tinggi mempunyai ciri sebagai berikut: (a) cenderung menuntut dirinya berusaha lebih keras, (b) lebih menyukai persaingan besar dengan jerih payah dari pada memperoleh uang dan pujian yang bersifat umum, (c) puas jika melakukan hal sulit, (d) berusaha dengan gigih, (e) memikirkan cara menangani rintangan dengan cepat, (f) seorang yang praktis dan berani, (g) tidak membiarkan kesenangan atau tidak kesenangannya mempengaruhi usaha mencapai sasaran, (h) banyak terlibat dalam tugas, dan (i) lebih gigih, realitis dan suka bertindak.

Selanjutnya, Khusnaini⁹³ dalam hasil penelitiannya juga menjelaskan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin dalam mengerahkan kemampuannya guna mencapai

⁹² Gellerman, S.W. 1984. *Motivasi dan Produktivitas*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo hal. 211

⁹³ Khusnaini, M. 2015. "Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di KKMI Tingkat Kecamatan Limpung Kabupaten Batang Tahun Pelajaran. 2014/2015". *Tesis* tidak diterbitkan. Semarang: Program Studi Manajemen Pendidikan. Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang. Hal 111

tujuan yang telah ditetapkan. Sukandar juga menjelaskan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja guru, maka guru yang bersangkutan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi secara eksternal maupun internal, sebagai guru dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya harus mampu memotivasi dirinya secara maksimal sehingga akan memiliki dorongan untuk mengoptimalkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya.

Selanjutnya, Gistituati juga menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan perlakuan seseorang pada dasarnya ditentukan oleh keinginan atau kebutuhannya. Keinginan atau kebutuhan ini akan mendorong seseorang untuk berperilaku, dan dorongan inilah yang disebut motivasi kerja. Pendapat lain juga dijelaskan oleh Mulyasa⁹⁴ bahwa motivasi kerja adalah unsur penentu yang mempengaruhi perilaku yang terdapat dalam setiap individu.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tinggi yang dimiliki oleh Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong merupakan motivasi altruistik, karena motivasi altruistik ini adalah suatu tindakan mutlak untuk mencapai suatu sikap pengabdian tanpa pamrih terhadap orang lain atau pekerjaannya, oleh karena itu motivasi altruistik merupakan keinginan dan kesadaran dalam melaksanakan pekerjaan tanpa adanya tuntutan, paksaan terhadap pekerjaan tersebut, dan ini dilakukan dengan kesadaran sendiri, suka rela tanpa mengharapkan apa-apa dari hasil

⁹⁴ Mulyasa, E. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal 89

kerja yang telah dilakukan di antaranya dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai Guru BK. Sebagaimana telah dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008, bahwa kinerja Guru BK dalam menyelenggarakan pelayanan BK senantiasa digerakkan oleh motif altruistik, sikap empati, menghormati keragaman, serta mengutamakan kepentingan klien (peserta didik), dengan selalu mencermati dampak jangka panjang dari pelayanan yang diberikan. Penjelasan tersebut jelas bahwa motivasi yang menggerakkan Guru BK bekerja bukanlah untuk kepentingan ataupun keuntungan diri sendiri, melainkan untuk kebahagiaan peserta didik. Motivasi altruistik ini diwujudkan melalui peningkatan keintelektualan, kompetensi dan komunikasi dalam menangani objek praktis spesifik pelayanan BK. Motivasi kerjayang dimiliki Guru BK menjauhkan dari pengutamakan pamrih pribadi dan lebih mengedepankan pekerjaan, dalam hal ini, jika diperlukan Guru BK mengorbankan kepentingan diri sendiri demi terpenuhinya kebutuhan peserta didik yang benar-benar mendesak yang seharusnya mewarnai profesi meliputi sisi-sisi keintelektualan, kompetensi profesional yang dipelajari, objek praktis yang spesifik, komunikasi, organisasi, dan motivasi.

4. Kepemimpinan Kepala Sekolah Berkontribusi terhadap Kinerja Guru BK

Hipotesis pertama yang diajukan melalui penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja Guru BK. Hipotesis ini telah teruji secara empiris dan sangat

signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Ini berarti bahwa model regresi sederhana dapat digunakan untuk meramalkan kinerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong. Temuan ini diperoleh berdasarkan rangkaian analisis data yang menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru BK sebesar 27% dan 73% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Dengan kata lain, kinerja Guru BK dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah sebesar 27%.

Penjelasan di atas senada dengan hasil penelitian Adi bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru BK. Artinya, kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan dapat meningkatkan kinerja Guru BK. Jika dilihat dari hasil deskripsi data tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja Guru BK, memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori cukup bagus, sementara kinerja Guru BK berada pada kategori bagus, oleh karena itu hasil yang diraih tidak sejalan, kepemimpinan kepala sekolah perlu ditingkatkan karena masih dikategorikan cukup bagus di antaranya dalam hal: (a) memberi dorongan untuk bekerja, (b) menyediakan sarana prasarana, (c) membimbing dan mengarahkan, (d) mengawasi dan menilai.

Keseluruhannya itu merupakan upaya dari kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja Guru BK, dari masing-masing indikator skor terendah terdapat pada indikator memberikan pengawasan dan penilaian, hal ini menyebabkan lemahnya kepemimpinan kepala sekolah dalam

meningkatkan kinerja Guru BK, dimana kepala sekolah merasa kesulitan dalam membagi waktu untuk melakukan pengawasan dan penilaian terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh Guru BK di antaranya dalam mengadakan kunjungan kelas untuk memantau Guru BK dalam memberikan pelayanan BK klasikal kepada peserta didik, selanjutnya memberikan penilaian terhadap program yang telah dilakukan. Hasil analisis hasil yang diperoleh, bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah lebih besar dibanding kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja Guru BK, oleh karena itu pengaruh yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja Guru BK adalah kepemimpinan kepala sekolah dengan besar kontribusi 27%, sedangkan besar kontribusi motivasi kerja 25.2%. oleh sebab itu kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan yang paling tinggi di sekolah untuk dapat melaksanakan tugasnya sebagai pemegang tertinggi dalam pengolahan sekolah, kepala sekolah tentu saja memerlukan berbagai keterampilan dan kemampuan dalam mengelola berbagai sumber daya yang ada di sekolah. Kepala sekolah harus mempunyai kemampuan untuk mengelola dan menggerakkan berbagai sumber daya yang dimiliki sekolah semata-mata untuk kemajuan sekolah yang dipimpinnya. Pengembangan kinerja Guru BK menuntut kepala sekolah yang mandiri dan mempunyai sifat yang demokratis dalam membuat berbagai kebijakan dan keputusan yang menyangkut sekolah. Selanjutnya, upaya yang harus dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru

memerlukan kemauan, keterlibatan secara aktif dan komitmen yang tinggi baik itu dalam perencanaan maupun dalam pelaksanaan.

Hasil temuan penelitian Setiadi menjelaskan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah sangat penting, hal ini berkaitan dengan tingkat keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan termasuk di dalamnya mengembangkan kinerja guru yang menjadi ujung tombak pendidikan di lini terdepan. Kemampuan kepemimpinan kepala sekolah ini lebih difokuskan pada pola kepemimpinan dan kemampuan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru serta upaya-upaya kepala sekolah dalam mengembangkan kemampuan kerja guru untuk bekerja. Selanjutnya, pendapat Sutermeister (dalam Mulyasa, 2012) mengemukakan faktor determinan terhadap produktivitas terhadap kinerja salah satunya adalah kepemimpinan (kepala sekolah). Kemampuan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja Guru BK dilakukan *by design*, bukan asal menjalankan rutinitas belaka, umpan balik yang berguna untuk melakukan perbaikan dan peningkatan, sebaliknya dihimpun melalui evaluasi program secara berkelanjutan, evaluasi seperti itu dapat ditempuh melalui berbagai sarana dan media, di antaranya adalah diskusi

Menurut Danim⁹⁵ bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada tugas adalah menekankan pada pencapaian tugas kelompok dan anggota kelompok. Selanjutnya Danim menuliskan hasil penelitian yang dilakukan

⁹⁵ Danim, S. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Kurikulum Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta: Depdikbud, Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Proyek P3 TK. hal 165

oleh Michigan University adalah pemimpin dengan kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan mampu mencapai kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa perbaikan kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja Guru BK. Peningkatan peran dan tanggung jawab sebagai pihak yang ada dalam sistem pendidikan dalam mengembangkan organisasi pendidikan menjadi suatu hal yang sangat penting, mengingat sampai saat ini kualitas pendidikan dan tamatan diploma semakin hari menunjukkan tuntutan kualitas yang lebih baik. Peningkatan kinerja Guru BK dapat dicapai antara lain melalui perbaikan kepemimpinan kepala sekolah.

5. Motivasi Kerja Berkontribusi terhadap Kinerja Guru BK

Hipotesis kedua yang diajukan melalui penelitian ini adalah motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja Guru BK. Hipotesis ini juga telah teruji secara empiris dan sangat signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Ini berarti bahwa motivasi kerja menggunakan analisis regresi sederhana dapat digunakan untuk meramalkan kinerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong. Analisis regresi sederhana yang peneliti gunakan, yaitu motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja Guru BK senada dengan analisis regresi sederhana yang digunakan Agustin (2013); Holdiman (2013); Mursini (2013); Putra (2014); dan Ritta (2015), dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru.

Temuan ini diperoleh berdasarkan rangkaian analisis data yang menunjukkan bahwa kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja Guru BK sebesar 25.2% dan 74.8% lagi dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh Guru BK maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Guru BK. Temuan ini telah mendukung teori yang telah dikemukakan oleh Timpe⁹⁶ yang menyatakan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi selalu berbuat lebih banyak bagi murid-murid dan guru-guru lainnya. Artinya, guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi terhadap kinerjanya. Dapat dimaknai bahwa motivasi merupakan modal utama bagi seorang Guru BK dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi merupakan pendorong utama setiap guru untuk lebih aktif, kreatif, inovatif dan partisipatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai ketentuan yang berlaku sebagai tenaga pendidik.

Hasil perolehan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja Guru BK lebih rendah dari kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru BK, hasil yang di raih 25.2%, sementara motivasi kerja yang dimiliki oleh Guru BK secara rata-rata berada pada kategori tinggi. Selanjutnya kepemimpinan kepala sekolah 27%. Perbedaan tersebut tidak terlalu jauh, oleh karena itu motivasi kerja juga perlu ditingkatkan karena masih sedikit bisa menjelaskan kinerja Guru BK. Peningkatan terhadap

⁹⁶ Timpe, A.D. 1991. *Memotivasi Pegawai (Motivation of Personel): Seri ilmu dan seni manajemen bisnis*. Terjemahan oleh Sofyan Cikmat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama hal 78

motivasi kerja ini dapat dilakukan oleh Guru BK dengan cara menanamkan dalam dirinya arti pentingnya pelaksanaan sebuah pekerjaan untuk keberlangsungan hidupnya. Artinya, jika dalam diri seseorang tertanam keyakinan bahwa suatu pekerjaan itu penting untuk keberlangsungan hidupnya maka ia akan berusaha untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan usaha yang seoptimalnya. Ini sesuai dengan teori Maslow (dalam Uno, 2012)⁹⁷ yang mengandung makna bahwa orang akan bekerja dengan keras untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, dimulai dari kebutuhan dasar. Dapat dimaknai bahwa pekerjaan itu penting untuk keberlangsungan hidupnya, maka guru itu akan berpikir ulang untuk melalaikan pekerjaannya. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya.

Selanjutnya Mulyasa⁹⁸ juga menjelaskan motivasi adalah keinginan yang menggerakkan atau mendorong seseorang berbuat sesuatu. Jadi, cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi seseorang yaitu dengan memenuhi di antaranya.

⁹⁷ Uno, H.B. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara hal. 221

⁹⁸ Mulyasa, E. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, strategi, dan implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya hal 89

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang mendesak seperti kebutuhan akan makan, minum, air dan udara.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*) kebutuhan ini adalah kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian, dan keteraturan dari keadaan lingkungan, misalnya kebutuhan akan pakaian, tempat tinggal, dan perlindungan atas tindakan yang sewenang-wenang. Hal ini bisa dimaknai bahwa sarana dan prasarana yang ada di sekolah untuk menunjang kinerja Guru BK juga termasuk dalam kebutuhan rasa aman.
- c. Kebutuhan kasih sayang (*belingingness and love needs*) kebutuhan ini merupakan mengadakan hubungan efektif atau ikatan emosional dengan individu lain, baik yang sesama jenis ataupun yang berlain jenis, misalnya rasa ingin disayangi dan menyayangi.
- d. Kebutuhan akan rasa harga diri (*esteem needs*) kebutuhan ini terbagi dua diantaranya adalah penghormatan atau penghargaan dari diri sendiri, dan bagian kedua adalah penghargaan dari orang lain.
- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri, kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang tinggi seperti penemuan-penemuan teori baru dan juga karya-karya baru yang belum pernah ditemukan oleh orang lain.
- f. Penghargaan (*reward*) sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja seseorang, dengan penghargaan, seseorang akan terangsang untuk meningkatkan kinerjanya yang positif dan produktif. Penghargaan ini

akan bermakna apabila dikaitkan dengan prestasi guru BK secara terbuka sehingga setiap guru memiliki peluang untuk meraihnya. Penggunaan penghargaan ini perlu digunakan secara tepat, efektif, dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negatif.

Mansoer⁹⁹ juga menjelaskan beberapa saran untuk meningkatkan motivasi kerja seseorang.

- a. Gunakan tujuan: kepala sekolah harus mengusahakan guru agar menguasai dan memahami serta meyakini tujuan dari pendidikan.
- b. Usahakan adanya persepsi guru bahwa tujuan bisa dicapai: persepsi ini penting untuk dihidupkan oleh kepala sekolah, bila tidak guru akan enggan berusaha untuk mencapai tujuan.
- c. Penghargaan secara individu: kepala sekolah harus pandai memanfaatkan perbedaan orang-orang yang bekerja, dengan itu kepala sekolah membedakan pula cara memberikan penghargaan memberikan penghargaan ini dibedakan pada setiap individu, karena pencapaian prestasi pada setiap guru tidak sama.
- d. Kaitan penghargaan dengan pelaksanaan tugas: kepala sekolah harus mengusahakan agar penghargaan yang diberikan kepada guru selalu dikaitkan dengan pelaksanaan pekerjaannya.
- e. Periksa sistem untuk pemerataan: guru harus yakin bahwa penghargaan gaji, upah yang diberikan sesuai dengan kemampuan, pengalaman kerja, sesuai dengan tanggung jawab yang telah dilakukan.

⁹⁹ Mansoer, H. 1989. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Depdibud. Hal 96

f. Jangan mengabaikan uang: jangan lupa uang selalu merupakan alasan utama orang mencari pekerjaan. Rumusan tentang kenaikan gaji berdasarkan pelaksanaan kerja, bonus bagi pekerjaan tambahan dan insentif lainnya penting bagi guru dalam meningkatkan motivasi kerjanya.

Selanjutnya Handoko¹⁰⁰ menjelaskan bahwa dalam meningkatkan motivasi kerja seseorang yaitu.

- a. Insentif: secara sederhana kita bisa melihat bahwa seseorang banyak malas bekerja, agar tidak malas dapat dimotivasi dengan penghargaan berujud uang.
- b. Pemenuhan kebutuhan sosial guru agar mereka merasa berguna dan penting. Sebagai hasilnya para guru diberi kebebasan dalam membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya.
- c. Kebutuhan untuk berprestasi: hal ini bisa dilakukan dengan mengikuti kuliah, ikut MGBK, diklat, dan pelatihan-pelatihan dalam meningkatkan prestasi guru.

Selanjutnya Wibowo¹⁰¹ menjelaskan untuk meningkatkan motivasi kerja diantaranya: (a) pemenuhan kebutuhan: pencapaian nilai pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja yang penting, dan (b) keadilan:

¹⁰⁰ Handoko, T.H. 2000. *Manajemen. Edisi Keenambelas*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta. Hal. 115

¹⁰¹ Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ke-7. Jakarta: Rajagrafindo Persada. Hal 112

seberapa adil guru diperlakukan ditempat kerja. Kurniadin & Machali¹⁰² juga menjelaskan untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu: (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, dan (3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari sekolah dimana tempat ia bekerja.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan, bahwa motivasi merupakan suatu penggerak untuk melakukan pekerjaan, oleh karena itu motivasi kerja perlu ditingkatkan, karena hasil penelitian menggambarkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru BK, jika motivasi kerja tercipta dengan baik maka kinerja Guru BK dapat ditingkatkan dengan baik, semakin baik motivasi kerja maka akan semakin meningkat kinerja Guru BK.

6. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Secara Bersamaan Berkontribusi terhadap Kinerja Guru BK

Hipotesis ketiga yang diajukan melalui penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja Guru BK. Hipotesis ini juga telah teruji secara empiris dan sangat signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Ini berarti bahwa analisis regresi ganda dapat digunakan untuk meramalkan kinerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong. Besarnya kontribusi dari kedua variabel tersebut adalah 36.7%.

¹⁰² Kurniadin, D., & Machali, I. 2009. *Manajemen Pendidikan: Konsep dan prinsip pengelolaan pendidikan*. Bandung: Aruzz Media. Hal. 67

Selanjutnya, kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru BK diregresi gandakan sehingga $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 = 56.801 + 0.317X_1 + 0.631X_2$. Ini berarti jika kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja bernilai 0, maka kinerja Guru BK akan konstant bernilai 56.801, Apabila kepemimpinan kepala sekolah meningkat 1, maka kinerja Guru BK akan meningkat sebesar 0.317 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Apabila motivasi kerja meningkat 1, maka kinerja Guru BK akan meningkat 0.631 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus kepemimpinan kepala sekolah dan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh Guru BK maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong.

Analisis regresi ganda yang peneliti gunakan dalam menjelaskan kinerja Guru BK di antaranya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja Guru BK diperkuat oleh analisis yang digunakan Arifin¹⁰³ bahwa variabel motivasi dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja. Penjelasan arifin di atas bahwa penggunaan regresi ganda dalam mengukur kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Guru BK dapat digunakan.

¹⁰³ Arifin, D. 2013. "Faktor-faktor Determinan yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pimpinan dan Mutu Sekolah". *Disertasi* tidak diterbitkan. Bandung: Program Pascasarjana UPI Bandung. Hal 156

Hasil tersebut dapat digambarkan bahwa meningkatnya kinerja Guru BK diperlukan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja yang tinggi, baik itu motivasi yang ada dalam diri Guru BK itu sendiri maupun motivasi yang ada dari luar diri, salah satunya motivasi yang ditimbulkan dari luar diri yaitu dorongan dari kepala sekolah terhadap kinerja Guru BK, keduanya ini sejalan dalam meningkatkan kinerja Guru BK. Sesuai dengan pendapat Wahjosumidjo¹⁰⁴ bahwa faktor di dalam diri seseorang berupa harapan, pengalaman, pendidikan dan cita-cita yang menjangkau masa depan. Sedangkan faktor dari luar diri dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber bisa karena pengaruh pimpinan atau faktor-faktor lain yang kompleks. Baik itu faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik, motivasi timbul karena adanya rangsangan.

Berdasarkan analisis data bahwa kinerja Guru BK berada pada kategori bagus, kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori cukup bagus, sedangkan motivasi kerja berada pada kategori tinggi, oleh karena itu yang menjadi perhatian utama adalah meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah karena masih dinilai cukup bagus oleh Guru BK. Untuk meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah telah dijelaskan dalam pembahasan terdahulu bahwa kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja Guru BK di antaranya dalam: (a) memberi dorongan kepada Guru BK untuk bekerja, (b) menyediakan sarana prasarana untuk kelancaran

¹⁰⁴ Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan teoretik dan permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers. Hal. 89

Guru BK bekerja, (c) memberikan bimbingan dan arahan untuk Guru BK bekerja, dan (d) melakukan pengawasan dan penilaian terhadap kinerja Guru BK.

Upaya yang dilakukan kepala sekolah di atas ditambah lagi dengan motivasi kerja yang tinggi dimiliki oleh Guru BK maka Guru BK akan mampu melakukan di antaranya: (a) studi kebutuhan, (b) menyusun program, (c) pengorganisasian unsur personal, (d) pengorganisasian sarana dan prasarana, (e) pelaksanaan jenis layanan, (f) pelaksanaan kegiatan pendukung, (g) evaluasi, (h) tindak lanjut, dan (i) laporan dengan bagus.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja yang tinggi. Kedua hal ini diyakini akan dapat meningkatkan kinerja Guru BK. Melalui perbaikan kepemimpinan kepala sekolah dan meningkatkan motivasi kerja, baik secara berganda atau parsial cenderung akan dapat meningkatkan kinerja Guru BK.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini membahas tentang kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru BK. Sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong. Pelaksanaan penelitian ini telah diusahakan dengan cermat berdasarkan metode yang sesuai dengan jenis penelitian ini, namun kesempurnaan hasil merupakan hal yang tidak mudah diwujudkan. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan dan kelemahan yang tidak dapat

dihindari. Beberapa keterbatasan penelitian yang dapat dikemukakan sebagai berikut.

1. Jumlah sampel yang di ambil dalam penelitian terbatas pada satu Kabupaten Rejang Lebong pada sekolah MA dan belum mencakup keseluruhan MA dan sederajat di antaranya MA Swasta.
2. Variabel penelitian ini masih terbatas, sehingga perlu kiranya dilakukan pengembangan bagi peneliti selanjutnya berkenaan dengan faktor-faktor lain yang berkenaan dengan kinerja Guru BK.
3. Penelitian ini hanya menggunakan instrumen skala yang ditujukan kepada Guru BK dengan jumlah pernyataan yang relatif sedikit, 33 item pernyataan untuk variabel kinerja Guru BK, 23 item pernyataan kepemimpinan kepala sekolah, dan 20 item pernyataan untuk motivasi kerja. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya perlu dilakukan pendalaman data dengan instrumen lainnya.

Berbagai keterbatasan tersebut, peneliti berharap adanya masukan dan saran dari para pembaca. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar penelitian lanjutan dengan kajian teori yang lebih baik, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dalam pelaksanaan program BK secara umum, khususnya untuk meningkatkan kinerja Guru BK.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis data dan pembahasan, maka dapat kesimpulan sebagai berikut.

1. Kinerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong berada pada kategori bagus. Hal ini menunjukkan bahwa Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong telah mampu melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan bagus di antaranya dalam melaksanakan program BK di sekolah.
2. Kepemimpinan kepala sekolah di MA Kabupaten Rejang Lebong berada pada kategori cukup bagus. Hal ini dinilai oleh Guru BK cukup bagus dalam: (a) memberi dorongan kepada Guru BK untuk bekerja, (b) menyediakan sarana prasarana untuk kelancaran Guru BK bekerja, (c) memberikan bimbingan dan arahan untuk Guru BK bekerja, dan (d) melakukan pengawasan dan penilaian terhadap kinerja Guru BK.
3. Motivasi kerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong berada pada kategori tinggi. Motivasi yang dimiliki Guru BK adalah motivasi internal, di antaranya: (a) memiliki kesungguhan dalam bekerja yang tinggi, (b) memiliki semangat kerja yang tinggi, dan (c) giat dalam bekerja yang tinggi.
4. Kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong, berarti kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja Guru BK. Artinya, semakin bagus

kepemimpinan kepala sekolah maka semakin meningkat pula kinerja Guru BK.

5. Motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong, ini berarti, bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja Guru BK, artinya semakin tinggi motivasi kerja Guru BK maka akan semakin meningkat kinerja Guru BK.
6. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja Guru BK secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja Guru BK di MA Kabupaten Rejang Lebong, hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja Guru BK, artinya semakin bagus kepemimpinan kepala sekolah dan semakin tinggi motivasi kerja Guru BK maka akan semakin meningkat kinerja Guru BK.

B. Implikasi

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan salah satu masukan kepada Guru BK agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan program BK yang telah disusun, secara lebih spesifik terkait dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan tindak lanjut pada setiap memberikan pelayanan BK. Kinerja Guru BK ini dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan internal. Hasil temuan penelitian menunjukkan 27% variabel kepemimpinan kepala sekolah sebagai faktor eksternal berkontribusi terhadap kinerja Guru BK. Selanjutnya 25.2% variabel motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja Guru BK. Secara bersamaan, 36.7% variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja

berkontribusi terhadap kinerja Guru BK. Adapun hasil penelitian yang menjadi acuan bagi semua pihak yang telah disebutkan di atas, adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah menjalankan tugas sehari-hari di sekolah, memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai supervisor. Kepala sekolah sebagai pemimpin adalah untuk membina guru-guru harus secara kontinue. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah pembinaan harus objektif kepada semua guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang kuat adalah kepemimpinan yang mampu mempengaruhi dan membina semua pihak guna mencapai tujuan sekolah. Berdasarkan capaian masing-masing indikator, perlunya peningkatan keterlibatan kepala sekolah terhadap kinerja Guru BK agar lebih efektif dan efisien untuk menghasilkan kinerja Guru BK yang lebih bagus lagi.

Pemimpin yang baik adalah mampu membentuk dan mengubah hal-hal yang belum baik menjadi baik salah satu contohnya kepemimpinan kepala sekolah melakukan pembaharuan-pembaharuan dalam meningkatkan kerja guru, di antaranya.

- a. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dan keterampilan memimpin, serta integritas profesional dalam melaksanakan dan memimpin berbagai tugas dan perannya dalam memberikan dorongan kepada Guru BK dalam melakukan tugas di antaranya menyusun program BK sesuai dengan studi kebutuhan peserta didik.

- b. Kepala sekolah mengupayakan sarana dan prasarana yang memadai, karena merupakan sesuatu yang penting di semua tempat kegiatan pelayanan BK, karena itu, dalam rangka menyukseskan pelaksanaan program BK tidak terlepas dari sarana dan prasarana yang memadai. Guru BK akan lebih semangat dengan situasi dan kondisi fasilitas sarana dan prasarana yang sudah lengkap.
- c. Kepala sekolah memiliki kemampuan dalam memberikan bimbingan kepada Guru BK meliputi dalam penyusunan program BK dan pembagian tugas. Melakukan pantauan terhadap kinerja yang dilakukan Guru BK dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, pemantauan tersebut dievaluasi dan dikendalikan kinerjanya secara periodik.
- d. Memiliki kemampuan untuk membangkitkan semangat Guru BK dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah termasuk media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses pelaksanaan pelayanan BK, membina kerja sama yang baik dan harmonis di antara guru-guru dan pegawai sekolah lainnya, berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah, dan membina hubungan kerja sama antara sekolah dengan instansi-instansi lain dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.
- e. Melakukan kunjungan kelas, karena kunjungan kelas bertujuan untuk melihat atau mengamati Guru BK dalam memberikan pelayanan BK.

Selanjutnya, untuk mengobservasi bagaimana Guru BK memberikan pelayanan secara klasikal, apakah sudah memenuhi syarat-syarat didaktis atau metodik yang sesuai. Setelah kunjungan kelas selesai, selanjutnya diadakan diskusi empat mata antara kepala sekolah dengan Guru BK yang bersangkutan. Kepala sekolah memberikan saran-saran yang diperlukan dan Guru BK pun dapat mengajukan pendapat dan usulan-usulan yang konstruktif demi perbaikan kinerja Guru BK. Pada saat mengadakan kunjungan kelas, kepala sekolah hendaknya bekerja menurut proses yang teratur yaitu perencanaan, pelaksanaan, penganalisisan, kesimpulan, dan penilaian. Tujuan kunjungan kelas ini adalah untuk menolong Guru BK dalam mengatasi kesulitan atau masalah Guru BK di dalam kelas. Kunjungan kelas dapat dilakukan dengan pemberitahuan atau tanpa pemberitahuan terlebih dahulu, dan bisa juga atas dasar undangan dari guru itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah pada hakikatnya adalah pemimpin yang memiliki kemampuan dalam menggerakkan, mempengaruhi, serta mengarahkan Guru BK untuk bekerja dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, perbaikan kualitas pendidikan adalah dengan memberikan bimbingan kepada Guru BK. Ukuran keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan peran dan tugasnya adalah dengan mengukur kemampuan dalam menciptakan iklim pembelajaran, dengan mempengaruhi, mengajak, dan mendorong guru, peserta didik, dan staf lainnya untuk

menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya. Terciptanya kinerja Guru BK yang kondusif, tertib, lancar, dan efektif tidak terlepas dari kapasitasnya sebagai pimpinan sekolah. Dengan demikian, pembinaan yang intensif dari kepala sekolah dapat meningkatkan pelaksanaan pelayanan BK yang dilakukan oleh Guru BK di sekolah.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja berdasarkan pencapaian masing-masing indikator secara rata-rata berada pada kategori tinggi. Motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja Guru BK sebesar 25.2%, oleh karena itu Guru BK harus menciptakan motivasi kerja yang tinggi agar kinerjanya tetap maksimal dan berjalan sesuai dengan tuntutan pendidikan, karena kinerja Guru BK meningkat melalui motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang yaitu Guru BK dalam memberikan pelayanan BK, mulai dari merencanakan, melaksanakan, evaluasi dan tindak lanjut.

Guru BK hendaknya memiliki motivasi altruistik, bahwa motivasi altruistik adalah tindakan mutlak dari manusia, untuk mencapai suatu sikap pengabdian tanpa pamrih terhadap orang lain atau masyarakat, oleh karena itu motivasi altruistik merupakan keinginan dan kesadaran dalam melaksanakan pekerjaan tanpa adanya tuntutan, paksaan terhadap Guru BK, pekerjaan tersebut dilakukan dengan kesadaran sendiri, suka rela tanpa mengharapkan apa-apa dari hasil kerja yang telah dilakukan di

antaranya dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai Guru BK. Karena motivasi ini bukanlah untuk kepentingan ataupun keuntungan diri sendiri, melainkan untuk kebahagiaan peserta didik dan masyarakat pada umumnya. Motivasi altruistik ini diwujudkan melalui peningkatan keintelektualan, kompetensi dan komunikasi dalam menangani objek praktis spesifik konseling, pengembangan diri sendiri maupun kegiatannya dalam organisasi profesi dan anggota masyarakat pada umumnya. Motivasi profesional konseling akan menjauhkan Guru BK dari pengutamaan pamrih pribadi dan lebih mengedepankan pekerjaan. Dalam hal ini, jika diperlukan Guru BK mengorbankan kepentingan diri sendiri demi terpenuhinya kebutuhan peserta didik yang benar-benar mendesak, yang seharusnya mewarnai profesi meliputi sisi-sisi keintelektualan, kompetensi profesional yang dipelajari, objek praktis yang spesifik, komunikasi, organisasi, dan motivasi.

3. Kinerja Guru BK

Kinerja Guru BK berdasarkan capaian masing-masing indikator secara rata-rata berada pada kategori bagus. Hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan oleh Guru BK yang ada di MA Kabupaten Rejang Lebong agar kinerja lebih bagus lagi. Diantaranya setiap memasuki tahun ajaran baru Guru BK selalu dianjurkan untuk melakukan studi kebutuhan dalam mengungkap kebutuhan peserta didik sebelum menyusun program BK. Karena kebutuhan-kebutuhan peserta didik setiap tahun akan selalu

berbeda, dan masalah-masalah yang dialami oleh peserta didik akan selalu berbeda sesuai dengan perkembangan zaman.

Hasil penelitian ini perlu disosialisasikan kepada kepala sekolah agar kepala sekolah mengetahui dengan kurang pedulinya kepala sekolah terhadap kinerja Guru BK, tapi hasil kerja yang dilakukan oleh Guru BK tetap bagus, hal ini disebabkan karena kesungguhan dan keinginan yang tinggi dimiliki oleh Guru BK untuk bekerja. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijadikan salah satu masukan dalam melaksanakan program BK di sekolah, secara lebih spesifik terkait dengan materi yang berkenaan dengan kinerja guru BK. berikut ini dapat diuraikan secara ringkas.

a. *Planning* adalah suatu perencanaan dalam menyusun program, mulai dari studi kebutuhan sampai dengan menyusun program. Studi kebutuhan yaitu Guru BK dalam penyusunan program perlu dilihat kebutuhan dan masalah yang mungkin dihadapi oleh peserta didik berkaitan dengan masalah pribadi, sosial, belajar dan karier. Guru BK melakukan perencanaan secara efektif dan efisien dan produktif dan *out come* sehingga nantinya layanan yang diberikan memberikan makna kehidupan dan bermartabat bagi peserta didik sebagai *costumer primery*. Selanjutnya, menyusun program berdasarkan pada hasil analisis studi kebutuhan, karena hasil analisis mengungkap tentang masalah-masalah yang dialami peserta didik di antaryamasalah pribadi, emosional,

hubungan sosial, keluarga, pendidikan, pilihan pekerjaan, jabatan atau karier.

- b. *Organizing* adalah mengorganisasikan program yang telah disusun kepada pihak terkait di antaranya unsur personel dan unsur sarana dan prasarana yang ada. Setelah program disusun Guru BK menjelaskan peranan unsur personel terhadap pelaksanaan program BK seperti peranan pimpinan sekolah, wali kelas, guru, peserta didik, dan orangtua. Selanjutnya Guru BK menyediakan sarana dan prasarana yang akan digunakan dalam melaksanakan program BK seperti sarana fisik dan lingkungan (seperti ruangan dan mobiler, alat bantu seperti komputer, film, dan objek-objek yang dikunjungi).
- c. *Actuating* adalah melaksanakan program sesuai dengan program yang telah disusun. Artinya, Guru BK mewujudkan dalam praktik jenis-jenis layanan dan kegiatan pendukung yang telah tercantum di dalam rencana. Pelaksanaan berupa pemberian layanan dan kegiatan pendukung kepada peserta didik sesuai dengan bidang pengembangan dan materi layanan yang telah disusun baik itu yang terprogram maupun tidak terprogram yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik.
- d. *Controlling* adalah penilaian terhadap proses pelaksanaan kegiatan pelayanan terhadap hasilnya. Dalam penilaian ini termasuk aspek penilaian dalam arti sempit, yaitu penilaian hasil layanan, di samping itu aspek-aspek pengembangan dan pembinaan juga terkandung di dalam penilaian dalam arti luas. Arahan tindak lanjut pun termasuk di

dalam kegiatan pengelolaan, dengan adanya unsur tindak lanjut yang lebih mendapat penekanan. Guru BK mengontrol praktik pelayanannya dalam bentuk penilaian hasil dan proses kegiatan serta tanggung jawab kepada *stakeholders*. Kegiatan ini melibatkan peran pengawasan dan pembinaan baik dari pihak internal maupun eksternalsatuan pendidikan, serta organisasi profesi.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru BK. Artinya masih adanya peluang untuk meningkatkan kinerja Guru BK agar lebih bagus lagi, salah satunya dengan peningkatan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja yang tinggi, maka disarankan kepada yaitu sebagai berikut.

1. Guru BK di MA di Kabupaten Rejang Lebong

Berdasarkan hasil penelitian, secara umum kinerja Guru BK berada pada kategori bagus dengan persentase 79.54%. Dengan hasil yang ditemukan, untuk lebih mengoptimalkan penyelenggaraan pelayanan BK maka Guru BK hendaknya selalu meningkatkan kinerjanya lebih optimal lagi yaitu dengan cara meningkatkan motivasi untuk bekerja, dengan demikian apapun pekerjaan yang dilakukan yang berkaitan dengan BK akan dilakukan secara ikhlas dan sungguh-sungguh, sehingga pelayanan BK selalu dirasakan bermanfaat oleh peserta didik bahkan para guru-guru di sekolah serta masyarakat. Selanjutnya agar mendapat perhatian dan

kepedulian kepala sekolah dari pekerjaan yang dilakukan oleh Guru BK, maka dapat dilakukan dengan cara mensosialisasikan bagaimana kinerja Guru BK itu kepada kepala sekolah, agar kepala sekolah memahami peran kepala sekolah terhadap pelayanan BK serta fungsi BK itu sendiri di sekolah. Karena dari hasil hemat peneliti, bahwa kepala sekolah masih menganggap Guru BK itu sebagai penasehat peserta didik dan sebagai guru yang menangani peserta didik yang berkekasus, dan juga Guru BK melaporkan semua kegiatan yang dilakukan oleh Guru BK kepada kepala sekolah.

2. Kepala Sekolah di MA Kabupaten Rejang Lebong

Sebagai seorang pemimpin sekolah, untuk tercapainya pelaksanaan BK di sekolah, kepala sekolah hendaknya memberikan motivasi kerja terhadap Guru BK dengan cara memberikan *riward* (penghargaan) kepada guru yang hasil kerjanya bagus dan berprestasi, menyarankan kepada guru agar mengikuti kegiatan-kegiatan ilmiah seperti *workshop*, seminar, pelatihan, diklat yang diselenggarakan oleh organisasi profesi, MGBK, ataupun instansi lainnya agar dapat menambah wawasan sehingga dapat meningkatkan kualitas kompetensi profesional Guru BK dalam pelaksanaan pelayanan BK, serta mengajak Guru BK untuk berpikir kreatif dalam menentukan materi layanan BK untuk peserta didik serta mencari sumber dari berbagai penjuru.

Kepala sekolah hendaknya mempedulikan kebutuhan Guru BK di antaranya mengusulkan penyediaan ruangan khusus untuk Guru BK

bekerja yang dimasukkan dalam anggaran sekolah, karena ruangan atau sarana dan prasarana lainnya yang menunjang pelaksanaan program BK sangat membantu dan juga menentukan keberhasilan kinerja yang dilakukan Guru BK. Kepala sekolah hendaknya mampu memberikan bimbingan kepada Guru BK di saat Guru BK mengalami kesulitan dalam mengidentifikasi kebutuhan peserta didik, menyusun program BK sesuai kebutuhan sekolah, memberikan masukan terhadap laporan program yang telah diberikan, selanjutnya kepala sekolah hendaknya memberikan arahan kepada Guru BK jika mengalami kesulitan dalam memanfaatkan sarana dan prasarana semaksimal mungkin.

Hasil persentase dari pengawasan dan penilaian ini merupakan hasil indikator terendah dari penilaian Guru BK terhadap kepemimpinan kepala sekolah, oleh karena itu pengawasan dan penilaian ini perlu lebih ditingkatkan oleh kepala sekolah di antaranya dalam melakukan kunjungan kelas secara berkelanjutan untuk mengamati Guru BK dalam memberikan pelayanan BK secara klasikal, menilai program satuan layanan dan kegiatan pendukung yang telah di buat oleh Guru BK, memberikan tanggapan dan penilaian mengenai apa yang telah dilakukan dengan membandingkan laperprog yang telah dibuat, dan menyusun serta melaksanakan program penilaian terhadap program yang telah dilaksanakan.

3. Pengawas BK di MA Kabupaten Rejang Lebong

Pengawas BK hendaknya kualifikasi pendidikan dari BK serta lebih tinggi dari Guru BK yang ada disekolah. Sehingga pengetahuan, pengalaman, keterampilan dan keahliannya mumpuni dan diakui, dapat menjadi teladan dan motivator yang tinggi.

4. Dinas Pendidikan di Kabupaten Rejang Lebong

Secara umum peningkatan terhadap kinerja Guru BK dapat dilakukan oleh dinas pendidikan selaku lembaga yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pendidikan agar dapat melakukan pembinaan terhadap guru dalam upaya peningkatan kinerja mereka. Kepala dinas diharapkan secara terus menerus (*continuous professional development*) dapat melakukan pembinaan terhadap kinerja Guru BK melalui wadah seperti Musyawarah Guru BK (MGBK). Selain itu diharapkan dinas pendidikan dapat membuat kebijakan mengenai peningkatan kinerja guru ke arah yang lebih baik, misalnya memberikan insentif kepada Guru BK yang memiliki kinerja yang sangat tinggi serta memberikan sanksi kepada mereka yang memiliki kinerja tidak bagus/sangat tidak bagus.

Selanjutnya mengantisipasi dengan mengambil suatu tindakan mengkonselorkan para Guru BK sehingga tidak terjadi penurunan dalam melaksanakan pekerjaannya (merekrut Guru BK untuk memasuki PPK dalam jabatan). Dalam hal ini biaya ditanggung pemerintah.

Dinas pendidikan agar menseleksi betul dalam pengangkatan kepala sekolah, karena kepala sekolah yang layak harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan mampu mengkoordinir bawahannya dalam mencapai

tujuan pendidikan, salah satunya terhadap kinerja Guru BK, karena dari temuan penelitian belum begitu besar kontribusi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja Guru BK.

5. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru BK.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. 2015. "Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru Bimbingan Konseling pada SMA Se Kabupaten Tabanan". *e-jurnalProgram Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 6 (1): 1-8.
- Agustin, R.N. 2013. "Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kharismatis Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Koto Parik Gadang di Ateh Kabupaten Solok Selatan". *Tesis* tidak diterbitkan. Padang: Program Studi Administrasi Pendidikan. Program Pascasarjana UNP.
- Ahmad, R. 2013. *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*. Padang: UNP Press.
- Amirulloh.2002.*MeningkatkanMutuSekolah*.Jakarta: PSAPMuhammadiyah.
- Anoraga, P. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardika, I.P.G. 2010. Kontribusi Supervisi Bimbingan Konseling, Iklim Kerja Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru BK atau Konselor pada SMA Negeri di Kabupaten Badung.*Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, (Online), (http://119.252.161.254/ejournal/index.php/jurnal_pp/article/viewFile/14/1, diakses 30 Desember 2015).
- Arifin, D. 2013. "Faktor-faktor Determinan yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pimpinan dan Mutu Sekolah". *Disertasi* tidak diterbitkan. Bandung: Program Pascasarjana UPI Bandung.
- Asmaryadi. 2013. "Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling dalam Pelayanan Bimbingan dan Konseling dan Upaya Pembinaan yang Dilakukan Kepala Sekolah". *Tesis* tidak diterbitkan. Padang: Program Studi S2 BK. Fakultas Ilmu Pendidikan UNP.
- Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan. 2012. *Kebijakan Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Bafadal, I. 1992. *Supervisi Pengajaran:Teori dan aplikasinya dalam membina profesional guru*. Jakarta: Bumi Angkasa.
- Barnawi. 2012. *Kinerja Guru Profesional:Instrumen pembinaan, peningkatan, & amp penilaian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

- Brown, S.D., & Lent, R.W. (Eds.). 2012. *Career Development and Counseling: Putting theory and research to work*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Bungin, B. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Burhanuddin. 1994. *Analisis dalam Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, S. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, S. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Kurikulum Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta: Depdikbud, Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Proyek P3 TK.
- Dewi, A.N. 2013. Determinasi Supervisi Bimbingan Konseling, Iklim Kerja Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pembimbing pada SMA Negeri di Kabupaten Badung. *e-jurnal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, (Online), Vol, 4, (<http://pasca.undiksha.ac.id/e-journal/index.php/jurnalap/article/view/642/427>, diakses 30 Desember 2015).
- Ekosiswoyo, R. 2013. "Pengaruh Pemberdayaan Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan di Jawa Tengah". *Disertasi* tidak diterbitkan. Bandung: Program Pascasarjana UPI Bandung.
- Fattah, N. 2004. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Flippo, E.B. 1994. *Manajemen Personal*. Jakarta: Erlangga.
- Gellerman, S.W. 1984. *Motivasi dan Produktivitas*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Gistituati, N. 2009. *Manajemen Pendidikan: Landasan teori dan perkembangannya*. Padang: UNP Press.
- Handoko, T.H. 2000. *Manajemen. Edisi Keenambelas*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Harris, B.M. 1980. *Improving Staff Performance Through In-Service Education*. Boston: Allyn and Bacon.

- Hartono, L.B. 2007. "Hubungan antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi BimbinganKonseling dengan Kinerja Guru BK atau Konselor SMP Negeri se-KabupatenJepara". *Tesis* tidak diterbitkan. Semarang: Program Pascasarjana UNS.
- Hasibuan, M.S.P. 1996. *Organisasi dan Motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, P. dkk. 2008. *Management of Organization Behavior:Utilizing human resources*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hidayat, A., & Machali, I. 2012. *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, prinsip, dan aplikasi dalam mengelola sekolah dan madrasah*. Yogyakarta: Kaukaba.
- Holdiman. 2013. "Kontribusi Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Lengayang Kabupaten Rejang Lebong ". *Tesis* tidak diterbitkan. Padang: Program Studi Administrasi Pendidikan. Program Pascasarjana UNP.
- Irawan, P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA-LAN.
- Irianto, A. 2010. *Statistik: Konsep dasar, aplikasi & pengembangannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Janawi. 2011. *Kompetensi Guru: Citra guru profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Jumail. 2013. "Kompetensi Profesional dalam Perspektif Konselor Sekolah dan Peranannya terhadap Pelayanan Bimbingan dan Konseling di SMA Negeri Se-Kota Padang". *Jurnal Ilmiah Konseling*, 2 (1): 250-255.
- Kartiko, O.D.C. 2014. Persepsi Siswa terhadap Kinerja Konselor di SMA Negeri Se-Kota Semarang Tahun Pelajaran 2013/2014. *Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application*, (Online), (http://journal.unnes.ac.id/artikel_sju/pdf/jbk/4604/4244), diakses 07 Januari 2016).
- Karwati, E., & Priansa, D.J. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun sekolah yang bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Keputusan Bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala BAKN Nomor 0433/P/1993 dan Nomor 25 Tahun 1993 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Depdikbud.

- Khusnaini, M. 2015. "Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di KKMI Tingkat Kecamatan Limpung Kabupaten Batang Tahun Pelajaran 2014/2015". *Tesis* tidak diterbitkan. Semarang: Program Studi Manajemen Pendidikan. Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang.
- King, K. 2008. *Guidelines for Performance-Based Professional School Counselor Evaluation*. Missouri: Department of Elementary and Secondary Education.
- Kottler, J.A., & Shepard, D.S. 2008. *Introduction to Counselling*. USA: Thomson Learning Academic Resource Center.
- Kurniadin, D., & Machali, I. 2009. *Manajemen Pendidikan: Konsep dan prinsip pengelolaan pendidikan*. Bandung: Aruzz Media.
- Latif, A. 2010. "Praktik dan Prospek Penyelenggaraan Pelayanan Konseling di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Kota Padang Panjang". *Tesis* tidak diterbitkan. Padang: Program Studi S2 BK. Program Pascasarjana UNP.
- Mansoer, H. 1989. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Depdibud.
- Mulyasa, E. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, strategi, dan implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mursini, N. 2013. "Kontribusi Motivasi Berprestasi Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat". *Tesis* tidak diterbitkan. Padang: Program Studi Administrasi Pendidikan. Program Pascasarjana UNP.
- Nurihsan, A.J. 2007. *Bimbingan dan Konseling dalam Berbagai Latar Kehidupan*. Bandung: Refika Aditama.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Menteri Pendidikan Nasional.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Menteri Pendidikan Nasional.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.

- Prayitno. 2009. *Wawasan Profesional Konseling*. Padang: UNP Press.
- Prayitno. dkk. 1997. *Seri Pemandu Pelaksanaan Bimbingan dan Konseling di Sekolah, buku II, Sekolah Menengah Pertama (SMP)*. Jakarta: Penebar Aksara.
- Prayitno. dkk. 2013. *Pembelajaran melalui Pelayanan BK di Satuan Pendidikan*. Padang: UNP Press.
- Putra, N. 2014. "Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Rejang Lebong". *Tesis* tidak diterbitkan. Padang: Program Studi Administrasi Pendidikan. Program Pascasarjana UNP.
- Ritta, R. 2015. "Kontribusi Kepemimpinan Efektif Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Sungai Pagu Lama Kabupaten Solok Selatan". *Tesis* tidak diterbitkan. Padang: Program Studi Administrasi Pendidikan. Program Pascasarjana UNP.
- Rivai, V. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. & Coulter, M. 2010. *Manajemen*. Alih Bahasa oleh Bob Sabran dan Devri Barnadi Putra. Jakarta: Erlangga.
- Rosra, M. 2013. Kinerja Konselor Sekolah dalam Penyusunan Program Bimbingan dan Konseling pada Konselor Sekolah se-Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal*, (Online),(<http://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/ALIB/article/view/3157/1986>, diakses 30 Desember 2015).
- Rusman. 2011. *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sahertian. 2008. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiadi, B. 2013. "Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dalam Pengembangan Kinerja Guru". *Disertasi* tidak diterbitkan. Bandung: Program Pascasarjana UPI Bandung.
- Setiawan, A. 2013. Analysis Performance of Guidance and Counseling Teacher, in the Implementation Guidance and Counseling Program at SMP in Kecamatan Tulang Bawang Tengah. *Jurnal*,

(Online),(<http://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/ALIB/article/viewFile/588/322>, diakses 30 Desember 2015).

- Siagian, S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2000. *Manajemen Pemasaran Internasional*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, S. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, M.R. 1980. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan oleh Tim Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Sudjana, M.A 1992. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung: UNPAD.
- Sugian, S. 2006. *Kamus Manajemen (Mutu)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sukandar. 2013. "Efektivitas Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah". *Disertasi* tidak diterbitkan. Bandung: Program Pascasarjana UPI Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dilengkapi dengan budaya organisasi, pengembangan organisasi, outsourcing*. Yogyakarta: CAPS.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Supriatna, M. 2011. *Bimbingan dan Konseling Berbasis Kompetensi: Orientasi dasar pengembangan profesi konselor*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 25/0/1995 tentang Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Depdikbud.
- Suryosubroto, B. 2004. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Timpe, A.D. 1988. *Kinerja: Seri ilmu dan seni manajemen bisnis*. Terjemahan oleh Sofyan Cikmat. Jakarta: Gramedia Asri Media.
- Timpe, A.D. 1991. *Memotivasi Pegawai (Motivation of Personnel): Seri ilmu dan seni manajemen bisnis*. Terjemahan oleh Sofyan Cikmat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Toha, M. 2004. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Kemendiknas.
- Uno, H.B. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, H.B., & Lamatenggo, N. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. 2011. *Manajemen: Teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H., & Akbar, P.S. 2011. *Pengantar Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ke-7. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan teoretik dan permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiyanto, M.A. 2013. *Statistika Terapan: Konsep & aplikasi SPSS/LISREL dalam penelitian pendidikan, psikologi & ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Winardi, J 2007. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winkel, W.S. 1997. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Yamin, M., & Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Yusuf, A.M. 2005. *Metodologi Penelitian*. Padang: UNP Press.
- Yusuf, A.M. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Padang: UNP Press.
- Yusuf, S., & Nurihsan, A.J. 2008. *Landasan Bimbingan dan Konseling*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Lampiran. 1

KINERJA GURU BK (Y)

No	Item Pernyataan																											Σ	%									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27			28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	4	3	5	5	3	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	133	70,811		
2	4	4	4	4	3	2	5	5	3	5	3	5	4	4	4	5	3	3	2	5	4	5	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	5	3	141	76,316
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	181	87,027	
4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	154	83,248	
5	4	2	3	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	3	2	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	120	64,865	
6	3	2	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	125	66,486	
7	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	134	72,452	
8	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	163	87,027	
9	3	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	146	78,919	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	172	92,975	
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	3	2	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	4	5	3	153	82,703
12	3	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	145	77,297
13	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	150	83,194	
14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	166	89,75	
15	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	4	5	4	5	4	5	4	154	83,248	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	167	90,27	
17	5	2	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	1	5	5	5	5	2	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	151	81,622	
18	5	2	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	137	74,054	
19	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	2	5	5	4	2	5	5	4	4	4	3	4	2	5	3	5	5	5	157	84,895	
20	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	152	81,182	
21	4	3	4	5	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	134	72,452	
22	5	4	4	4	3	2	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	2	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	142	76,757	
23	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	165	87,027	
24	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	151	81,622	
25	4	2	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122	65,946	
26	3	2	4	4	3	3	5	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	2	4	4	5	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	2	2	3	3	125	67,568	
27	4	2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	156	84,324	
28	3	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	146	78,919	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	168	90,811	
30	5	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	153	82,703	
R-Rand	0,408	0,441	0,438	0,508	0,811	0,623	0,453	0,544	0,426	0,386	0,384	0,278	0,353	0,546	0,544	0,713	0,520	0,210	0,401	0,447	0,490	0,386	0,789	0,865	0,822	0,625	0,660	0,629	0,480	0,197	0,492	0,621	0,651	0,712	0,605	0,548	0,183	
R-Yand	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	
Kur	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	TV	V	V	V	V	V	TV	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	TV	
Skor Total	18,064																																					
Rasio-rata Skor Total	0,547465609																																					

Lampiran. 2

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X1)

No	Item Pernyataan																							Σ	%	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23			
1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	74	64,3	
2	3	4	4	4	5	5	4	5	5	3	2	2	4	3	2	3	3	2	2	1	2	2	1	69	60	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109	94,8	
4	3	1	5	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	45	39,1	
5	4	4	4	3	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2	52	45,2	
6	2	3	5	4	4	3	4	3	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	53	46,1	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115	100	
8	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	77	67	
9	3	3	3	4	3	2	5	3	1	1	2	3	1	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1	54	47	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	5	5	100	87	
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	1	1	1	5	5	5	2	88	76,5	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	2	4	3	3	4	3	3	4	94	81,7	
13	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	1	4	2	1	4	1	1	4	1	4	63	54,8	
14	3	3	5	4	4	4	4	4	4	1	3	3	2	1	3	4	2	3	3	2	3	2	2	4	69	60
15	2	2	5	4	4	4	4	4	5	1	5	2	1	1	3	4	2	3	3	2	3	2	2	4	68	59,1
16	2	5	5	4	3	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	78	67,8
17	5	5	5	5	5	3	5	4	2	1	2	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	88	76,5	
18	4	4	4	5	3	4	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	63	54,8
19	3	5	5	5	2	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	5	5	4	5	3	3	2	2	3	83	72,2
20	5	4	5	5	4	5	5	4	3	2	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	86	74,8	
21	4	5	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	77	67	
22	3	4	4	5	5	4	5	5	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	1	2	2	1	68	59,1	
23	2	5	2	5	3	4	3	5	3	3	5	4	4	5	5	2	5	3	5	3	5	3	5	89	77,4	
24	3	1	5	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	47	40,9	
25	4	4	3	3	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2	52	45,2	
26	2	3	5	4	4	3	4	3	2	2	1	2	1	1	3	3	2	2	1	1	1	2	1	53	46,1	
27	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	77	67	
28	3	3	3	4	3	2	5	3	1	1	2	3	1	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1	54	47	
29	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	5	3	4	95	82,6	
30	1	1	4	4	4	3	4	4	4	1	3	3	3	1	4	2	1	4	1	1	4	1	4	62	53,9	
R Hasil	0,590	0,720	0,377	0,778	0,613	0,773	0,574	0,760	0,765	0,666	0,808	0,724	0,674	0,808	0,724	0,417	0,491	0,620	0,787	0,777	0,787	0,754	0,723			
R Tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361			
Ket	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v			
Skor Total																								15,341		
Rata-rata Skor Total																								0,697316574		

Lampiran. 3

MOTIVASI KERJA (X2)

No	Item Pernyataan																									Σ	%	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25			
1	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	110	88	
2	4	3	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	107	85,6	
3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	119	95,2	
4	4	3	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	104	83,2	
5	4	2	4	5	2	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	96	76,8	
6	3	3	2	5	3	3	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	98	78,4	
7	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	102	81,6	
8	3	2	4	3	3	2	3	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	94	75,2	
9	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	96	76,8	
10	5	3	4	5	3	3	4	4	4	5	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	102	81,6	
11	5	5	2	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	116	92,8	
12	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	111	88,8	
13	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	108	86,4	
14	5	2	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	5	5	5	113	90,4	
15	5	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	108	86,4	
16	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	110	88	
17	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	116	92,8
18	5	5	3	5	2	3	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	101	80,8	
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	118	94,4
20	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	111	88,8	
21	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	108	86,4	
22	4	3	3	5	3	2	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5	3	101	80,8	
23	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	114	91,2	
24	4	3	3	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	104	83,2	
25	4	3	4	5	2	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	100	80	
26	4	3	2	5	3	2	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	95	76
27	3	2	3	3	3	3	3	5	4	4	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	95	76
28	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	95	76	
29	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	2	4	5	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	95	76	
30	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	2	3	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	99	79,2	
R Hasil	0,385	0,427	0,479	0,411	0,446	0,460	0,477	0,436	0,476	0,566	0,704	0,340	0,491	0,477	0,522	0,289	0,550	0,422	0,422	0,393	0,506	0,470	0,231	0,283	0,300			
R Tabel	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361			
Ket	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	TV	TV	V	V	V	V	V	TV	TV	TV			
Skor Total																										9,889		
Rata-rata Skor Total																										0,49443802		

Lampiran. 4**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru BK (Y)**

No.	Correlations	r_{hitung}	Keterangan
Item 1	Pearson Correlation	,407 [*]	Valid
	Sig. (2-tailed)	,026	
	N	30	
Item 2	Pearson Correlation	,446 [*]	Valid
	Sig. (2-tailed)	,013	
	N	30	
Item 3	Pearson Correlation	,437 [*]	Valid
	Sig. (2-tailed)	,016	
	N	30	
Item 4	Pearson Correlation	,507 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	30	
Item 5	Pearson Correlation	,812 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 6	Pearson Correlation	,622 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 7	Pearson Correlation	,453 [*]	Valid
	Sig. (2-tailed)	,012	
	N	30	
Item 8	Pearson Correlation	,544 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	30	

Item 9	Pearson Correlation	,426 [*]	Valid
	Sig. (2-tailed)	,019	
	N	30	
Item 10	Pearson Correlation	,385 [*]	Valid
	Sig. (2-tailed)	,036	
	N	30	
Item 11	Pearson Correlation	,384 [*]	Valid
	Sig. (2-tailed)	,036	
	N	30	
Item 12	Pearson Correlation	,277	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	,139	
	N	30	
Item 13	Pearson Correlation	,553 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	30	
Item 14	Pearson Correlation	,545 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	30	
Item 15	Pearson Correlation	,543 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	30	
Item 16	Pearson Correlation	,714 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 17	Pearson Correlation	,509 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	30	
Item 18	Pearson Correlation	,208	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	,271	

	N	30	
Item 19	Pearson Correlation	,398 [*]	Valid
	Sig. (2-tailed)	,029	
	N	30	
Item 20	Pearson Correlation	,447 [*]	Valid
	Sig. (2-tailed)	,013	
	N	30	
Item 21	Pearson Correlation	,494 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	,006	
	N	30	
Item 22	Pearson Correlation	,385 [*]	Valid
	Sig. (2-tailed)	,036	
	N	30	
Item 23	Pearson Correlation	,782 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 24	Pearson Correlation	,660 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 25	Pearson Correlation	,620 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 26	Pearson Correlation	,630 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 27	Pearson Correlation	,659 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 28	Pearson Correlation	,627 ^{**}	

	Sig. (2-tailed)	,000	Valid
	N	30	
Item 29	Pearson Correlation	,481**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,007	
	N	30	
Item 30	Pearson Correlation	,200	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	,289	
	N	30	
Item 31	Pearson Correlation	,357	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	,052	
	N	30	
Item 32	Pearson Correlation	,620**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 33	Pearson Correlation	,650**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 34	Pearson Correlation	,731**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 35	Pearson Correlation	,606**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 36	Pearson Correlation	,550**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	30	
Item 37	Pearson Correlation	-,181	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	,338	
	N	30	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran. 5

Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

No.	Correlations	r _{hitung}	Keterangan
Item 1	Pearson Correlation	,590**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	
Item 2	Pearson Correlation	,726**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 3	Pearson Correlation	,277	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	,138	
	N	30	
Item 4	Pearson Correlation	,776**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 5	Pearson Correlation	,615**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 6	Pearson Correlation	,775**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 7	Pearson Correlation	,574**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	
Item 8	Pearson Correlation	,760**	

	Sig. (2-tailed)	,000	Valid
	N	30	
Item 9	Pearson Correlation	,765**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 10	Pearson Correlation	,666**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 11	Pearson Correlation	,808**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 12	Pearson Correlation	,724**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 13	Pearson Correlation	,674**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 14	Pearson Correlation	,808**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 15	Pearson Correlation	,724**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 16	Pearson Correlation	,417*	Valid
	Sig. (2-tailed)	,022	
	N	30	
Item 17	Pearson Correlation	,491**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,006	
	N	30	

Item 18	Pearson Correlation	,620**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 19	Pearson Correlation	,787**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 20	Pearson Correlation	,777**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 21	Pearson Correlation	,787**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 22	Pearson Correlation	,754**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 23	Pearson Correlation	,725**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran. 6

Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X₂)

No.	Correlations	r _{hitung}	Keterangan
Item 1	Pearson Correlation	,565**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	
Item 2	Pearson Correlation	,427*	Valid
	Sig. (2-tailed)	,019	
	N	30	
Item 3	Pearson Correlation	,479**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,007	
	N	30	
Item 4	Pearson Correlation	,411*	Valid
	Sig. (2-tailed)	,024	
	N	30	
Item 5	Pearson Correlation	,446*	Valid
	Sig. (2-tailed)	,014	
	N	30	
Item 6	Pearson Correlation	,460*	Valid
	Sig. (2-tailed)	,010	
	N	30	
Item 7	Pearson Correlation	,477**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,008	
	N	30	
Item 8	Pearson Correlation	,436*	

	Sig. (2-tailed)	,016	Valid
	N	30	
Item 9	Pearson Correlation	,476**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,008	
	N	30	
Item 10	Pearson Correlation	,566**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	
Item 11	Pearson Correlation	,704**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	
Item 12	Pearson Correlation	,540**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	30	
Item 13	Pearson Correlation	,461*	Valid
	Sig. (2-tailed)	,010	
	N	30	
Item 14	Pearson Correlation	,477**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,008	
	N	30	
Item 15	Pearson Correlation	,322	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	,083	
	N	30	
Item 16	Pearson Correlation	,289	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	,121	
	N	30	
Item 17	Pearson Correlation	,550**	Valid
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	30	

Item 18	Pearson Correlation	,422 [*]	Valid
	Sig. (2-tailed)	,020	
	N	30	
Item 19	Pearson Correlation	,422 [*]	Valid
	Sig. (2-tailed)	,020	
	N	30	
Item 20	Pearson Correlation	,593 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	
Item 21	Pearson Correlation	,506 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	,004	
	N	30	
Item 22	Pearson Correlation	,470 ^{**}	Valid
	Sig. (2-tailed)	,009	
	N	30	
Item 23	Pearson Correlation	,231	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	,219	
	N	30	
Item 24	Pearson Correlation	-,293	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	,117	
	N	30	
Item 25	Pearson Correlation	,300	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	,107	
	N	30	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran. 7

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru BK (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,910	37

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,923	33

Lampiran. 8

Hasil Uji Realibilitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,947	23

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,949	22

Lampiran. 9

Hasil Uji Relibialitas Instrumen Motivasi Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,811	25

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,833	20

Lampiran. 10

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

No	Variabel	SUB VARIABEL	Indikator	Item		Jumlah Item
				Favorable (+)	Unfavorable (-)	
1	Kinerja Guru BK (Y) (dalam pelaksanaan Program BK)	Perencanaan (<i>Planning</i>)	Studi kebutuhan	1,3,4,5,6	2	6
			Menyusun program	7,8,9,10		4
		Pengorganisasian (<i>Organizing</i>)	Pengorganisasian unsur personal	11,12,13,14		4
			Pengorganisasian sarana dan prasarana	15,16,17		3
		Pelaksanaan (<i>Actuating</i>)	Pelaksanaan jenis layanan	18,19,20		3
			Pelaksanaan kegiatan pendukung	21,22,23		3
		Penilaian (<i>Controlling</i>)	Evaluasi	24,25,26,27		4
			Tindak lanjut	28,29,30,31		4
			Laporan	32,33		2
		2	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)	Mempengaruhi guru BK agar berhasil dalam melaksanakan program BK	Memberikan dorongan untuk bekerja	1,2,3,4,5,6
Menyediakan Sarana dan prasarana	7,8,9,10					4
Memberikan Bimbingan dan arahan dalam bekerja	11,12,13,14,15,16,17					7
Melakukan pengawasan dan penilaian	18,19,20,21,22					5
3	Motivasi	Keinginan yang	Memiliki	1,2,3,4,5,6		8

	Kerja (X ₂)	dimiliki oleh guru BK untuk bekerja dengan sepenuh hati	kesungguhan dalam bekerja	,7,8		
			Memiliki semangat kerja	9,10,11,12,13,14		6
			Giat dalam bekerja	15,16,17,18,19,20		6
Jumlah Item				74	1	75

Lampiran. 11

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU BIMBINGAN DAN KONSELING
DI MA KABUPATEN REJANG LEBONG**

INSTRUMEN PENELITIAN

Armaja Dinata
NIM: 16681004

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag., M.Pd

Dr. Murnianto, M.Pd

**PROGRAM STUDI S2 MANAJEMEN PENDIDIKAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) Curup**

2018

A. PENGANTAR

**Kepada Yth,
Bapak/Ibu Guru BK
di-
Tempat**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Terlebih dahulu saya mendo'akan semoga Bapak/Ibu guru BK dalam keadaan sehat wal'afiat dan selalu sukses menjalani aktifitas sehari-hari, Amin. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi daftar pernyataan berikut ini yang akan saya pergunakan untuk penulisan tesis dengan judul "**Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling**". Keterangan yang Bapak/Ibu berikan akan dirahasiakan dan semata-mata dipergunakan untuk keperluan penelitian dan pengembangan BK di masa mendatang.

Atas kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih. Mudah-mudahan sumbangan yang telah diberikan dapat dijadikan sebagai masukan untuk pengembangan dunia pendidikan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Curup, November 2018

Armaja Dinata

B. PETUNJUK UMUM PENGISIAN INSTRUMEN

Daftar isian ini terdiri atas dua bagian yaitu “Bagian C” (Identitas Pribadi), dan “Bagian D” (pernyataan). Untuk “Bagian C” (Identitas Pribadi) Bapak/Ibu diminta untuk menjawabnya dengan mengisi identitas Bapak/Ibu (**nama, jenis kelamin, nama sekolah, jenjang pendidikan, pangkat dan golongan, tanggal mengisi, dan lama bapak/ibu bertugas**) pada titik-titik yang telah disediakan.

Sementara untuk “Bagian D” Bapak/Ibu diminta untuk menjawab/mengisi Daftar Isian ini dengan memberi tanda centang (√) pada salah satu kolom pilihan jawaban yang telah disediakan. Daftar isian pada “Bagian D” terdiri atas tiga bagian pernyataan yaitu **Bagian 1** (daftar isian tentang kinerja Bapak/Ibu sebagai guru BK yang terdiri atas 33 pernyataan), **Bagian 2** (daftar isian tentang kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Bapak/Ibu yang di terima yang terdiri atas 22 pernyataan), dan **Bagian 3** (daftar isian tentang motivasi kerja yang Bapak/Ibu miliki untuk bekerja yang terdiri atas 20 pernyataan).

Dalam instrumen ini disediakan pilihan jawaban sebagai berikut:

<i>Selalu</i>	:	Bila pernyataan yang ada selalu Bapak/Ibu lakukan (tingkat selalu antara 81% sampai 100%)
<i>Sering</i>	:	Bila pernyataan yang ada sering Bapak/Ibu lakukan (tingkat sering antara 61% sampai 80%)
<i>Kadang-kadang</i>	:	Bila pernyataan yang ada kadang-kadang Bapak/Ibu lakukan (tingkat kadang-kadang antara 41% sampai 60%)
<i>Jarang</i>	:	Bila pernyataan yang ada jarang Bapak/Ibu lakukan (tingkat jarang antara 21% sampai 40%)
<i>Tidak Pernah</i>	:	Bila pernyataan yang ada tidak pernah Bapak/Ibu lakukan (tingkat tidak pernah antara 0% sampai 20%)

Contoh:

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		Selalu	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak Pernah
1	Saya melaksanakan <i>need assesment</i> (studi kebutuhan) setiap dimulainya tahun ajaran baru	√				
2	Saya mengambil materi layanan berdasarkan permasalahan pada tahun sebelumnya					√

Keterangan.

Berdasarkan contoh pada pernyataan no 1 di atas Bapak/Ibu memberi tanda centang(√) pada kolom jawaban ”**Selalu**”, dengan demikian berarti Bapak/Ibu **Selalu** melaksanakan *need assesment* (studi kebutuhan) setiap dimulainya tahun ajaran baru.

Berdasarkan contoh pada pernyataan no 2 di atas Bapak/Ibu memberi tanda centang(√) pada kolom jawaban ”**Tidak Pernah**”, dengan demikian berarti Bapak/Ibu **Tidak Pernah** mengambil materi layanan berdasarkan permasalahan pada tahun sebelumnya.

C. IDENTITAS PRIBADI

Nama :(tidak
 Jenis Kelamin diisi)
 Umur :Laki-Laki/Perempuan.....
 Sekolah :
 Pendidikan Terakhir :
 : a. DIIc. S1e. S2
 Jurusan b. DIIId. PPK
 Pangkat dan Gol :
 Status :
 Lama Bekerja sebagai : PNS/ Non PNS
 Guru BK/Konselor :(Tahun)
 Hari/ Tgl. Pengisian

.....

A. Kinerja Guru BK (Y)

No.	PERNYATAAN	KEMUNGKINAN JAWABAN				
		SL	SR	KD	JR	TP
Studi Kebutuhan						
1	Setiap memasuki ajaran baru saya melakukan <i>need assessment</i> (studi kebutuhan) untuk mengungkap kebutuhan peserta didik					
2	Saya berpedoman pada materi program tahun sebelumnya dalam mengidentifikasi kebutuhan peserta didik					
3	Saya melakukan wawancara dengan personil sekolah untuk mengetahui masalah yang dialami peserta didik					
4	Saya melakukan observasi untuk mendalami hal-hal yang menjadi kebutuhan peserta didik					
5	Saya menganalisis dokumentasi peserta didik sebagai dasar pertimbangan untuk mengetahui kebutuhan peserta didik dalam memberikan pelayanan BK					
6	Saya melakukan analisis hasil <i>need assessment</i> (studi kebutuhan) untuk mengetahui kondisi nyata kebutuhan peserta didik					
Menyusun Program						
7	Kalender pendidikan saya gunakan sebagai pedoman dalam menyusun program BK					
8	Saya menyusun program berpedoman pada hasil analisis <i>need assessment</i> (studi kebutuhan)					
9	Program yang saya buat dituangkan dalam bentuk RPL dan RKP					
10	Saya menyusun program bersama-sama dengan guru BK lainnya					
Pengorganisasian Unsur Personal						
11	Saya melibatkan kepala sekolah dalam pelaksanaan program yang telah disusun					
12	Saya melibatkan wali kelas dalam pelaksanaan program yang telah saya susun agar bisa membantu untuk memberikan informasi tentang keadaan peserta didik yang membutuhkan pelayanan BK					
13	Saya melibatkan guru mata pelajaran dalam pelaksanaan					

No.	PERNYATAAN	KEMUNGKINAN JAWABAN				
		SL	SR	KD	JR	TP
	program yang telah saya susun agar bisa bekerjasama menyelesaikan masalah peserta didik yang membutuhkan pelayanan BK					
14	Saya melibatkan orangtua dalam menyelesaikan permasalahan peserta didik sesuai dengan program yang telah saya susun					
Pengorganisasian Sarana dan Prasarana						
15	Saya menetapkan ruangan yang akan digunakan dalam memberikan pelayanan BK					
16	Saya mempersiapkan instrumen yang akan digunakan dalam pelaksanaan program yang telah disusun					
17	Saya menetapkan anggaran biaya yang diperlukan dalam pelaksanaan program yang saya susun					
Pelaksanaan Jenis Layanan						
18	Saya memberikan jenis layanan sesuai dengan program yang telah disusun					
19	Pelaksanaan layanan BK dilakukan dalam jam pelajaran					
20	Pelaksanaan layanan BK dilakukan di luar jam pelajaran					
Pelaksanaan Kegiatan Pendukung						
21	Semua pelaksanaan kegiatan pendukung terlaksana sesuai dengan program yang telah disusun					
22	Pelaksanaan aplikasi instrumentasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan apa yang telah di programkan					
23	Hasil pelaksanaan kegiatan pendukung saya manfaatkan sebagai dasar dalam memberikan pelayanan BK					
Evaluasi						
24	Saya menggunakan penilaian proses untuk mengetahui efektifitas pelayanan BK yang telah diberikan					
25	Saya membuat catatan penilaian proses setiap memberikan pelayanan BK					
26	Saya menyerahkan bukti penilaian proses kepada kepala sekolah					
27	Saya melakukan penilaian hasil pada setiap pelaksanaan pelayanan BK					

No.	PERNYATAAN	KEMUNGKINAN JAWABAN				
		SL	SR	KD	JR	TP
Tindak Lanjut						
28	Saya menggunakan hasil analisis evaluasi pelaksanaan pelayanan BK sebagai dasar penyusunan program selanjutnya					
29	Saya menggunakan hasil analisis evaluasi pelaksanaan kegiatan pendukung sebagai dasar penyusunan program selanjutnya					
30	Saya melakukan tindak lanjut berdasarkan hasil analisis evaluasi layanan dan kegiatan pendukung yang telah dilakukan					
31	Saya melaksanakan tindak lanjut, untuk membuat program baru bagi peserta didik yang perlu ditindaklanjuti					
Laporan						
32	Saya melaporkan semua kegiatan yang saya lakukan kepada kepala sekolah secara berkala					
33	Saya memanfaatkan laporan program untuk program selanjutnya					

B. KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X₁)

No.	PERNYATAAN	KEMUNGKINAN JAWABAN				
		SL	SR	KD	JR	TP
Memberikan Dorongan untuk Bekerja						
1	Kepala sekolah memberikan dorongan kepada guru BK agar melaksanakan <i>need assessment</i> (studi kebutuhan) sebelum menyusun program BK					
2	Kepala sekolah memberikan dorongan kepada guru BK agar menyusun program sesuai dengan studi kebutuhan					
3	Kepala sekolah memberikan dorongan kepada guru BK agar berfikir kreatif setiap menyelesaikan permasalahan peserta didik yang berat					
4	Kepala sekolah memberikan dorongan kepada guru BK agar mengikuti kegiatan seminar, workshop, dan MGBK untuk meningkatkan kinerja					
5	Kepala sekolah memberikan dorongan kepada guru BK untuk memanfaatkan berbagai sumber seperti (internet, buku, koran, dll) dalam menentukan materi program					
6	Kepala sekolah memberikan dorongan kepada guru BK agar menjalin kerja sama dengan personil sekolah dalam pelaksanaan pelayanan BK					
Menyediakan Sarana dan Prasarana						
7	Kepala sekolah mempedulikan kebutuhan guru BK, seperti ruangan khusus untuk guru BK bekerja dalam memberikan pelayanan BK kepada peserta didik					
8	Kepala sekolah menanyakan kebutuhan guru BK terhadap instrumen BK yang akan dipakai					
9	Kepala sekolah menyediakan dana untuk pelaksanaan program BK					
10	Kepala sekolah mengganti/memperbaiki isi kelengkapan ruangan guru BK yang rusak					
Memberikan Bimbingan dan Arahan dalam Bekerja						
11	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru BK, di saat guru BK mengalami kesulitan dalam mengidentifikasi					

No.	PERNYATAAN	KEMUNGKINAN JAWABAN				
		SL	SR	KD	JR	TP
	kebutuhan peserta didik sebelum menyusun program BK					
12	Kepala sekolah membimbing guru BK dalam menyusun program BK agar sesuai kebutuhan sekolah					
13	Kepala sekolah memberikan bimbingan dan masukan kepada guru BK terhadap pelaksanaan program yang telah dilaporkan					
14	Kepala sekolah memberikan arahan jika guru BK kurang tanggap dalam permasalahan peserta didik					
15	Kepala sekolah memberikan pengarahan kepada guru BK jika kerjasama yang dilakukan kurang baik dengan personil sekolah dalam pelaksanaan program BK					
16	Kepala sekolah memberikan arahan jika guru BK merasa kesulitan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada terhadap pelaksanaan program BK					
17	Kepala sekolah memberikan arahan jika guru BK lalai dalam melaporkan hasil pelaksanaan program					
Melakukan Pengawasan dan Penilaian						
18	Kepala sekolah mengadakan kunjungan kelas untuk mengamati guru BK dalam memberikan pelayanan BK secara klasikal.					
19	Kepala sekolah menilai program satuanlayanan dan kegiatan pendukung yang telah di buat					
20	Kepala sekolah menilai kesesuaian antara rencana program yang telah disusun dengan yang telah dilaksanakan					
21	Kepala sekolah memberikan tanggapan dan penilaian mengenai apa yang telah dilakukan dengan membandingkan laperprog yang telah dibuat.					
22	Kepala sekolah menyusun dan melaksanakan program penilaian terhadap program yang telah dilaksanakan					

C. Motivasi Kerja (X₂)

No.	PERNYATAAN	KEMUNGKINAN JAWABAN				
		SL	SR	KD	JR	TP
Memiliki Kesungguhan dalam Bekerja						
1	Saya berusaha kreatif mengidentifikasi kebutuhan peserta didik dalam perencanaan penyusunan program					
2	Saya mengolah hasil pengadministrasian AUM walaupun dengan cara manual					
3	Walaupun sarana dan prasarana BK kurang memadai, saya tetap memberikan pelayanan BK semaksimal mungkin					
4	Saya dengan senang hati membantu peserta didik yang mengalami masalah					
5	Saya mengikuti diklat, seminar, konvensi, konggres, untuk meningkatkan kinerja saya walaupun dengan biaya sendiri					
6	Saya meminta jam guru mata pelajaran untuk masuk kelas agar bisa memberikan pelayanan BK					
7	Saya membaca buku sumber untuk menguasai materi layanan					
8	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya					
Memiliki Semangat Kerja						
9	Saya bersemangat memberikan pelayanan BK kepada peserta didik walaupun honor yang diterima kecil					
10	Saya bekerja semaksimal mungkin tanpa merasa lelah					
11	Saya tidak merasa lelah membimbing peserta didik walaupun melebihi batas maksimal yaitu lebih dari 150 orang					
12	Saya menyelesaikan masalah peserta didik yang di alih tangankan oleh guru mata pelajaran					
13	Saya tetap memberikan layanan BK kepada peserta didik walaupun ruangan konseling kurang memadai					
14	Saya tidak mengalami kesulitan dalam mencari materi layanan sesuai kebutuhan peserta didik					
Giat dalam Bekerja						
15	Saya menyiapkan program sebelum ajaran baru di mulai					

No.	PERNYATAAN	KEMUNGKINAN JAWABAN				
		SL	SR	KD	JR	TP
16	Saya mempersiapkan RPL yang akan diberikan pada awal sekolah dengan baik					
17	Saya memberikan hasil laporan program kepada kepala sekolah tepat pada waktunya					
18	Setiap pekerjaan yang saya selesaikan dengan baik, mendapat pujian dari kepala sekolah					
19	Saya berusaha menyediakan ruangan secara sederhana untuk melakukan konseling individual					
20	Saya berdiskusi dengan guru BK lainnya untuk mengatasi berbagai kesulitan yang dihadapi dalam memberikan pelayanan BK					

Lampiran. 12

KINERJA GURU BK (Y)

No	Item Penilaian																																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20																					
1	4	3	3	4	2	3	39	83,33	4	4	4	3	33	75	4	3	3	3	33	85	4	4	2	20	66,667	3	4	3	9	80	3	3	4	30	66,667	3	3	3	3	33	85
2	3	3	5	5	4	4	21	70	5	4	3	5	39	95	5	5	4	3	38	80	3	4	2	9	60	5	3	4	12	80	4	2	3	10	66,667	3	4	2	3	33	80
3	5	4	4	5	3	5	26	66,667	5	4	5	5	39	95	3	3	4	2	32	80	2	3	2	7	46,667	5	4	3	12	80	3	3	3	9	60	4	5	2	5	36	80
4	5	3	5	4	5	4	26	66,667	5	4	5	1	35	75	2	3	3	2	30	50	1	3	5	9	60	5	1	5	11	73,333	5	3	5	15	66,667	4	5	3	3	33	75
5	4	2	5	4	4	4	33	76,667	4	4	3	4	35	75	4	3	4	4	35	75	5	5	5	15	100	3	3	3	9	80	4	4	4	12	80	3	3	4	1	33	85
6	1	4	2	2	3	2	13	43,333	2	5	3	3	25	75	3	2	3	3	30	50	3	3	3	9	60	4	4	4	12	80	3	3	3	9	90	4	4	4	4	36	80
7	5	4	4	3	4	3	33	76,667	4	3	4	4	35	75	3	3	3	3	30	60	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	5	20	100
8	5	2	5	4	4	4	24	80	4	5	4	4	27	85	4	4	4	4	36	80	5	3	3	11	73,333	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	4	4	4	4	36	80
9	3	4	3	3	2	3	18	60	3	3	3	4	33	85	4	4	4	4	36	80	3	5	5	15	100	4	4	4	12	80	4	4	4	12	80	5	5	4	4	36	80
10	5	5	5	5	5	5	30	100	4	4	4	4	28	80	5	5	5	5	20	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	5	5	5	20	100
11	5	3	4	4	5	5	24	80	5	5	5	5	20	100	5	5	4	4	38	90	5	4	4	13	66,667	5	3	4	12	80	4	3	4	11	73,333	4	4	3	4	37	85
12	5	1	5	5	5	5	26	66,667	5	5	5	5	20	100	5	3	3	5	18	60	5	4	2	11	73,333	5	2	5	12	80	4	5	5	14	63,333	5	4	3	5	35	75
13	3	2	4	5	4	4	22	73,333	5	4	4	4	37	85	3	5	3	5	36	80	5	3	4	12	80	3	4	3	9	80	3	4	5	12	80	3	4	2	3	33	80
14	5	1	3	3	2	4	18	60	3	5	3	3	28	80	2	2	3	4	30	70	3	4	2	11	73,333	5	3	5	11	73,333	3	3	3	9	90	5	3	2	5	33	75
15	3	2	4	3	3	2	17	56,667	4	3	4	5	34	80	3	4	4	5	38	80	5	3	2	10	66,667	3	3	4	10	66,667	3	3	4	10	66,667	3	3	3	3	31	75
16	3	1	4	4	3	4	19	63,333	5	3	5	3	34	80	5	4	4	4	37	85	5	3	3	10	66,667	4	2	4	10	66,667	2	2	3	7	46,667	4	4	3	4	35	75
17	4	2	4	4	4	4	22	73,333	5	5	5	5	20	100	3	4	4	4	35	75	4	4	3	11	73,333	4	4	3	11	73,333	4	3	4	12	73,333	5	4	3	3	35	75
18	4	5	3	4	4	4	24	80	4	5	5	2	36	80	3	4	4	3	34	70	2	2	1	5	33,333	3	2	5	10	66,667	3	4	3	10	66,667	3	2	3	3	31	75
19	5	3	4	5	5	4	26	83,333	5	5	5	5	20	100	4	4	5	5	38	90	5	3	4	13	66,667	5	3	4	14	83,333	5	4	4	13	86,667	4	4	3	4	37	85
20	5	2	4	4	5	3	23	76,667	5	3	4	4	34	80	4	5	3	4	36	80	5	4	2	11	73,333	5	3	3	11	73,333	4	4	3	11	73,333	4	4	3	3	33	85
21	5	3	4	5	5	5	27	90	5	4	5	4	38	90	5	5	4	5	39	95	5	4	3	12	80	5	5	4	14	83,333	5	5	5	15	100	4	5	5	5	39	95
22	5	3	2	5	3	5	23	76,667	3	5	3	3	34	76	3	3	2	5	35	75	5	4	3	12	80	5	2	5	12	80	5	4	5	14	83,333	3	4	3	3	34	85
23	5	3	4	4	3	4	23	76,667	5	5	5	5	20	100	5	4	4	5	38	90	2	4	4	10	66,667	5	3	2	10	66,667	5	4	4	13	86,667	4	5	4	5	38	90
24	3	3	3	3	3	4	21	70	5	3	5	3	34	80	2	4	1	4	30	50	5	4	1	13	66,667	3	3	4	10	66,667	5	5	4	14	83,333	5	5	4	4	39	95
25	4	3	5	5	5	5	25	83,333	4	5	3	4	34	80	4	4	5	5	38	90	5	4	4	13	66,667	4	5	5	14	83,333	4	5	4	13	86,667	5	4	5	4	38	90
26	5	5	5	5	5	5	26	86,667	5	5	5	5	20	100	5	3	4	4	38	90	5	3	5	13	100	5	5	4	14	83,333	5	4	4	13	86,667	5	5	5	5	20	100
27	5	3	5	3	4	3	23	76,667	5	5	5	4	39	95	3	3	5	5	38	90	4	3	5	14	80	5	3	5	13	86,667	5	4	5	14	83,333	4	5	3	5	37	85
28	3	2	3	4	4	4	24	80	3	3	5	4	37	85	4	5	3	4	38	90	5	5	3	12	80	5	5	5	15	100	5	5	4	14	83,333	5	4	5	5	38	90
29	5	5	5	4	5	5	29	96,667	5	4	5	5	39	95	5	3	3	5	36	80	5	5	3	13	66,667	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	5	3	3	3	34	70
30	2	5	5	5	5	5	25	83,333	5	5	5	5	20	100	5	3	5	5	30	100	5	3	2	12	80	5	3	5	13	86,667	5	4	5	14	83,333	5	5	5	5	20	100
31	4	2	3	3	3	4	19	63,333	3	3	1	3	30	50	4	3	2	2	30	60	4	4	2	10	66,667	4	3	3	10	66,667	3	3	4	10	66,667	3	3	2	4	32	80
32	5	5	3	5	5	5	28	91,667	5	4	5	3	37	85	5	5	5	3	38	90	3	5	3	13	66,667	5	5	5	15	100	4	4	4	12	80	4	4	3	4	35	75
33	5	5	4	5	5	5	29	96,667	5	5	5	4	38	95	5	5	4	3	37	85	5	5	4	14	83,333	5	5	5	15	100	5	5	4	14	83,333	5	5	5	5	20	100
34	5	5	4	4	5	5	29	91,667	5	5	5	4	38	95	5	5	5	3	38	90	5	5	5	15	100	5	5	5	15	100	4	4	5	13	86,667	5	5	4	5	28	95
35	5	5	5	5	5	5	30	100	5	5	5	4	39	95	5	3	4	4	38	90	5	4	2	13	73,333	5	5	5	15	100	4	4	4	12	80	4	5	4	5	38	90
36	5	2	4	5	3	5	24	80	5	3	5	5	38	90	5	3	4	4	36	80	5	3	3	13	66,667	3	5	5	15	100	5	2	3	10	66,667	5	4	5	5	38	95
37	3	2	4	4	3	3	19	63,333	3	2	1	3	9	40	5	4	3	4	36	80	3	3	2	8	33,333	4	5	3	12	80	3	3	3	9	60	4	3	2	4	33	80

Jumlah	884	2884,3	Jumlah	690	2150	Jumlah	581	2905	Jumlah	427	2846,67	Jumlah	456	3045	Jumlah	464	2940	Jumlah	588	2940
Mean	23,454	76,118	Mean	17,027	65,191	Mean	15,7027	76,118	Mean	11,9405	76,1988	Mean	12,3243	61,522	Mean	12	80	Mean	13,8119	76,1185
Max	30	100	Max	30	100	Max	30	100	Max	15	100	Max	15	100	Max	13	100	Max	30	100
Min	13	43,334	Min	9	45	Min	10	50	Min	5	33,333	Min	9	60	Min	7	46,667	Min	11	36
SD	3,88364	12,345	SD	2,48211	13,4195	SD	2,8275	14,1335	SD	2,27574	13,888	SD	2,04198	13,4132	SD	2,08897	13,9481	SD	2,88595	14,1337

Lampiran. 13

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X1)

No	Item Pernyataan																										
	1	2	3	4	5	6	Σ	%	7	8	9	10	Σ	%	11	12	13	14	15	16	17	Σ	%	18	19		
1	2	3	3	3	4	3	18	60	3	4	3	4	14	70	3	4	3	4	3	4	3	24	68,5714	3	3		
2	5	5	5	2	2	5	24	80	4	4	3	3	14	70	4	2	2	4	3	3	3	21	60	4	4		
3	4	5	4	1	2	5	21	70	4	3	3	3	13	65	4	2	2	4	3	3	3	21	60	4	4		
4	1	1	1	1	1	1	6	20	1	1	1	1	4	20	1	2	2	3	2	1	1	12	34,2857	1	2		
5	4	4	3	4	5	4	24	80	4	3	3	3	13	65	4	4	3	5	4	3	3	26	74,2857	4	4		
6	3	2	2	3	2	3	15	50	3	3	3	3	12	60	3	3	3	2	2	2	2	17	48,5714	2	2		
7	5	5	5	5	5	5	30	100	3	3	3	3	12	60	4	3	3	3	4	3	4	24	68,5714	3	4		
8	5	4	4	4	4	4	25	83,3333	5	4	4	4	17	85	5	4	4	4	4	3	3	27	77,1429	4	4		
9	2	1	1	2	1	2	9	30	2	2	2	2	8	40	3	2	2	2	2	1	2	14	40	3	1		
10	5	5	5	5	5	5	30	100	5	4	4	5	18	90	5	5	5	5	5	5	5	35	100	5	5		
11	5	5	5	4	5	5	29	96,6667	5	4	4	5	18	90	3	4	3	3	4	4	3	24	68,5714	4	4		
12	5	4	4	4	4	4	25	83,3333	4	4	4	5	17	85	5	4	4	4	4	4	4	29	82,8571	2	3		
13	3	3	4	3	3	4	20	66,6667	4	2	1	2	9	45	3	2	2	4	4	1	2	18	51,4286	1	4		
14	3	3	5	5	5	4	25	83,3333	5	3	2	4	14	70	3	3	3	4	4	4	3	24	68,5714	1	3		
15	2	4	4	4	4	4	22	73,3333	4	3	2	3	12	60	3	1	3	3	2	1	2	15	42,8571	2	3		
16	3	3	4	4	4	4	22	73,3333	5	4	3	5	17	85	3	4	4	2	2	2	3	20	57,1429	2	3		
17	1	3	4	4	4	4	20	66,6667	3	1	1	2	7	35	3	3	1	3	3	2	1	16	45,7143	2	1		
18	3	2	2	2	1	3	13	43,3333	1	2	1	1	5	25	2	2	2	1	2	1	4	14	40	1	2		
19	4	4	5	4	5	4	26	86,6667	4	5	5	5	19	95	5	4	5	4	4	4	4	30	85,7143	5	4		
20	2	3	2	1	2	3	13	43,3333	2	1	3	2	8	40	3	2	3	3	3	3	2	19	54,2857	3	1		
21	5	5	5	4	4	5	28	93,3333	5	5	5	5	20	100	5	4	5	5	5	5	5	34	97,1429	4	5		
22	3	3	2	3	3	3	17	56,6667	3	3	2	5	13	65	3	3	3	1	3	2	3	18	51,4286	2	3		
23	3	4	4	5	5	5	26	86,6667	4	4	2	2	12	60	3	4	4	3	4	4	4	26	74,2857	4	4		
24	5	5	4	1	3	5	23	76,6667	5	5	4	5	19	95	4	4	5	2	1	2	2	20	57,1429	1	1		
25	5	4	4	5	5	4	27	90	4	4	4	4	16	80	5	5	5	4	4	5	5	33	94,2857	5	5		
26	4	5	4	5	4	5	27	90	5	5	4	3	17	85	3	3	3	4	4	4	3	24	68,5714	5	4		
27	5	5	4	2	5	5	26	86,6667	5	5	4	4	18	90	5	5	4	5	4	3	2	28	80	2	3		
28	5	5	5	5	4	5	29	96,6667	5	5	3	3	16	80	3	4	5	3	4	5	5	29	82,8571	2	4		
29	3	4	3	3	4	4	21	70	3	2	2	2	9	45	2	4	3	2	3	3	2	19	54,2857	2	1		
30	3	1	2	2	3	2	13	43,3333	3	1	1	1	6	30	1	1	2	2	3	1	2	12	34,2857	2	2		
31	5	3	5	5	3	4	25	83,3333	4	2	1	2	9	45	1	1	5	5	5	1	3	21	60	3	3		
32	4	3	3	4	2	3	19	63,3333	3	2	2	2	9	45	3	2	3	1	2	3	2	16	45,7143	2	3		
33	3	3	5	2	4	4	21	70	4	1	3	3	11	55	4	4	4	5	5	4	5	31	88,5714	3	3		
34	5	3	5	4	5	4	26	86,6667	4	3	2	4	13	65	4	5	3	4	3	3	3	25	71,4286	3	3		
35	4	3	4	3	3	4	21	70	4	3	3	3	13	65	3	2	3	3	3	3	3	20	57,1429	3	4		
36	3	4	5	5	4	5	26	86,6667	5	2	2	2	11	55	2	4	3	2	3	3	2	19	54,2857	2	1		
37	3	1	2	2	3	2	13	43,3333	3	1	1	1	6	30	1	1	2	2	3	1	2	12	34,2857	2	2		
							Jumlah	805	2683,3							Jumlah	469	2345							Jumlah	817	2334,29
							Mean	21,757	72,523							Mean	12,676	63,378							Mean	22,081	63,089
							Max	30	100							Max	20	100							Max	35	100
							Min	6	20							Min	4	20							Min	12	34,286
							SD	5,9972	19,991							SD	4,3529	21,764							SD	6,3394	18,113

Lampiran. 14

MOTIVASI KERJA (K2)

No	Item Pernyataan																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	Σ	%	9	10	11	12	13	14	Σ	%	15	16	17	18	19			
1	4	3	4	4	1	3	3	3	25	62,5	4	5	5	5	5	4	28	93,3333	2	4	3	5	3			
2	4	1	4	5	1	4	3	5	27	67,5	5	5	5	3	5	4	27	90	4	4	4	2	3			
3	4	1	4	5	1	4	4	4	27	67,5	5	5	4	3	4	3	24	80	4	4	4	2	3			
4	4	4	4	5	4	4	4	5	34	85	5	5	5	5	5	5	30	100	5	4	3	3	4			
5	4	3	3	4	4	3	4	5	30	75	5	4	3	4	4	3	23	76,6667	4	3	4	4	4			
6	2	2	2	3	3	3	2	3	20	50	3	3	3	3	3	3	18	60	3	3	3	3	3			
7	5	5	5	4	5	4	5	5	38	95	5	5	5	5	5	5	30	100	4	4	4	5	5			
8	4	3	3	3	5	3	5	1	27	67,5	5	4	5	5	2	3	24	80	3	4	3	5	5			
9	4	5	5	4	5	4	5	5	37	92,5	5	5	4	4	4	4	26	86,6667	5	5	3	3	3			
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100	5	5	5	5	5	5	30	100	5	5	5	5	5			
11	4	1	5	5	3	2	5	5	30	75	4	4	5	4	5	4	28	86,6667	5	5	4	4	5			
12	4	1	5	5	3	3	4	5	30	75	5	5	5	5	5	5	30	100	5	4	3	4	5			
13	5	2	4	5	3	4	4	5	32	80	5	4	5	5	5	4	28	93,3333	4	3	3	4	4			
14	4	2	5	5	3	3	5	5	32	80	5	5	5	5	5	5	30	100	5	5	3	3	2			
15	4	1	5	5	3	2	4	5	29	72,5	5	4	4	4	5	3	25	83,3333	4	4	4	2	4			
16	4	2	4	5	3	4	4	5	31	77,5	5	5	4	5	4	4	27	90	5	5	4	3	5			
17	4	3	4	4	4	4	4	4	31	77,5	5	5	5	5	5	3	28	93,3333	5	5	4	3	5			
18	4	3	4	5	3	4	4	5	32	80	4	5	5	5	4	4	27	90	4	4	3	4	3			
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40	100	5	5	4	3	3	2	22	73,3333	5	5	4	3	3			
20	4	4	5	3	2	1	2	4	25	62,5	4	5	4	5	3	3	24	80	4	5	1	1	2			
21	4	4	5	5	5	5	4	5	37	92,5	5	5	4	5	5	5	29	96,6667	4	5	5	5	5			
22	5	3	5	5	1	1	5	5	30	75	5	5	5	3	5	3	26	86,6667	5	5	3	3	5			
23	4	5	5	4	4	4	4	4	34	85	5	5	5	5	4	3	27	90	5	5	4	4	5			
24	5	2	5	5	2	4	4	4	31	77,5	5	5	5	4	5	4	28	93,3333	5	4	5	4	5			
25	5	4	4	5	3	4	4	4	33	82,5	4	5	5	5	5	4	28	93,3333	4	4	5	5	5			
26	4	5	4	5	4	4	5	4	35	87,5	5	4	5	4	5	4	27	90	5	4	4	5	4			
27	4	3	5	5	2	1	5	5	30	75	5	4	4	5	3	5	26	86,6667	4	5	2	3	4			
28	5	5	5	5	4	3	5	5	37	92,5	5	5	5	5	5	4	29	96,6667	4	4	5	4	5			
29	4	4	4	5	3	4	4	4	32	80	5	4	5	5	5	4	28	93,3333	5	4	4	4	5			
30	4	3	3	5	3	2	3	4	27	67,5	5	5	5	5	4	4	28	93,3333	4	3	5	5	5			
31	5	5	5	4	5	3	5	5	37	92,5	5	4	5	4	5	5	28	93,3333	5	4	4	5	3			
32	3	2	3	3	3	3	3	5	25	62,5	4	4	2	4	4	5	23	76,6667	4	5	4	4	3			
33	3	3	4	3	4	3	4	4	28	70	4	3	3	4	4	3	21	70	4	1	4	4	4			
34	5	3	3	4	3	3	5	5	31	77,5	5	5	5	5	5	4	29	96,6667	5	4	5	5	4			
35	4	4	5	5	5	4	5	5	37	92,5	5	4	4	5	5	4	27	90	4	5	4	4	5			
36	5	3	3	5	2	3	4	5	30	75	5	4	4	5	3	3	24	80	4	4	5	4	4			
37	2	2	4	4	5	2	2	5	26	65	5	4	2	5	3	3	22	73,3333	4	3	4	5	3			
Jumlah									1157	2892,5										Jumlah	977	3256,47				
Mean									31,2703	78,1257										Mean	26,4054	88,018				
Max									40	100										Max	30	100				
Min									20	50										Min	18	60				
SD									4,61669	11,5417										SD	2,8622	9,54067				

Lampiran. 15

Pencapaian Skor Masing-masing Variabel

No	Kinerja Guru BK	No.	Kepemimpinan Kepala Sekolah	No.	Motivasi Kerja
1	161	1	108	1	100
2	154	2	106	2	95
3	154	3	98	3	95
4	154	4	97	4	93
5	152	5	93	5	91
6	151	6	90	6	90
7	150	7	90	7	89
8	146	8	89	8	89
9	145	9	85	9	89
10	144	10	85	10	88
11	143	11	85	11	87
12	143	12	82	12	87
13	141	13	81	13	86
14	139	14	79	14	86
15	138	15	76	15	86
16	138	16	76	16	86
17	138	17	75	17	86
18	137	18	75	18	85
19	129	19	72	19	83
20	127	20	72	20	83
21	127	21	70	21	83
22	126	22	70	22	82
23	126	23	68	23	82
24	125	24	64	24	81
25	123	25	64	25	79
26	120	26	60	26	79
27	120	27	58	27	77
28	120	28	57	28	76
29	119	29	57	29	75
30	117	30	54	30	75
31	115	31	50	31	75
32	110	32	50	32	73
33	109	33	42	33	73
34	105	34	42	34	70
35	104	35	40	35	70
36	104	36	40	36	65
37	102	37	28	37	55

Lampiran. 16

Hasil Uji Normalitas, Kinerja Guru BK (Y), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁), dan Motivasi Kerja (X₂)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Guru BK	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja
N		37	37	37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	131,24	71,03	82,27
	Std. Deviation	16,631	19,650	9,045
Most Extreme Differences	Absolute	,122	,074	,119
	Positive	,087	,065	,066
	Negative	-,122	-,074	-,119
Test Statistic		,122	,074	,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,181 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil perhitungan uji normalitas pada tabel di atas, ketiga variabel memiliki skor *Asymp. Sig.*, lebih besar dari signifikan yang telah ditetapkan yaitu (0.05). Artinya, data dari ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

Lampiran. 17

Hasil Uji Linearitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Variabel Kinerja Guru BK (Y)

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Guru BK * Kepemimpinan Kepala Sekolah	37	100,0%	0	0,0%	37	100,0%

Report

Kinerja Guru BK

Kepemimpinan Kepala Sekolah	Mean	N	Std. Deviation
28	120,00	1	
40	120,50	2	7,778
42	124,00	2	28,284
50	123,50	2	4,950
54	104,00	1	
57	145,50	2	6,364
58	119,00	1	
60	127,00	1	
64	123,50	2	20,506
68	125,00	1	
70	126,50	2	34,648
72	114,00	2	12,728
75	113,50	2	4,950
76	137,00	2	24,042
79	154,00	1	

81	126,00	1	
82	137,00	1	
85	138,33	3	,577
89	129,00	1	
90	148,50	2	7,778
93	146,00	1	
97	145,00	1	
98	143,00	1	
106	152,00	1	
108	161,00	1	
Total	131,24	37	16,631

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru BK * Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	6584,644	24	274,360	,976	,541
		Linearity	2690,638	1	2690,638	9,575	,009
		Deviation from Linearity	3894,007	23	169,305	,602	,857
	Within Groups		3372,167	12	281,014		
	Total		9956,811	36			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru BK * Kepemimpinan Kepala Sekolah	,520	,270	,813	,661

Lampiran. 18**Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja (X_2) dan Variabel Kinerja Guru BK (Y).****Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Guru BK * Motivasi Kerja	37	100,0%	0	0,0%	37	100,0%

Report**Kinerja Guru BK**

Motivasi Kerja	Mean	N	Std. Deviation
55	104,00	1	.
65	120,00	1	.
70	129,00	2	35,355
73	132,00	2	12,728
75	114,33	3	12,858
76	120,00	1	.
77	126,00	1	.
79	138,50	2	,707
81	115,00	1	.
82	135,50	2	12,021
83	124,00	3	17,059
85	117,00	1	.
86	137,20	5	10,663
87	122,50	2	3,536
88	154,00	1	.
89	145,00	3	8,185
90	151,00	1	.

91	102,00	1	.
93	146,00	1	.
95	144,50	2	10,607
100	161,00	1	.
Total	131,24	37	16,631

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru BK * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	6773,344	20	338,667	1,702	,142
		Linearity	2509,292	1	2509,292	12,612	,003
		Deviation from Linearity	4264,053	19	224,424	1,128	,408
	Within Groups		3183,467	16	198,967		
	Total		9956,811	36			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru BK * Motivasi Kerja	,502	,252	,825	,680

Lampiran. 19

Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru BK
b. All requested variables entered.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,606 ^a	,367	,330	13,616

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah
b. Dependent Variable: Kinerja Guru BK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3653,787	2	1826,893	9,855	,000 ^b
	Residual	6303,024	34	185,383		
	Total	9956,811	36			

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru BK
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	56,801	20,770		2,735	,010		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,317	,127	,374	2,485	,018	,820	1,219
	Motivasi Kerja	,631	,277	,343	2,279	,029	,820	1,219

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru BK

Coefficient Correlations^a

Model			Motivasi Kerja	Kepemimpinan Kepala Sekolah
1	Correlations	Motivasi Kerja	1,000	-,424
		Kepemimpinan Kepala Sekolah	-,424	1,000

	Covariances	Motivasi Kerja	,077	-,015
		Kepemimpinan Kepala Sekolah	-,015	,016
a. Dependent Variable: Kinerja Guru BK				

Collinearity Diagnostics^a

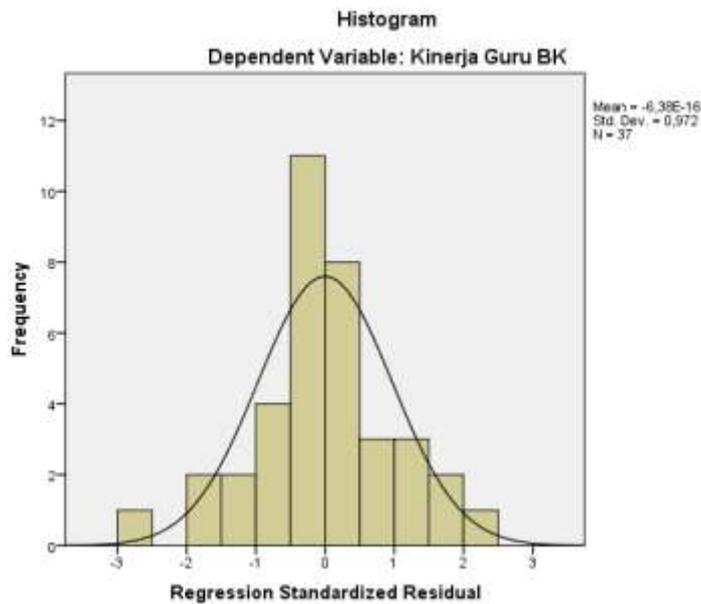
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Indeks	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja
1	1	2,953	1,000	,00	,01	,00
	2	,041	8,471	,06	,92	,03
	3	,005	23,306	,93	,08	,97

a. Dependent Variable: Kinerja Guru BK

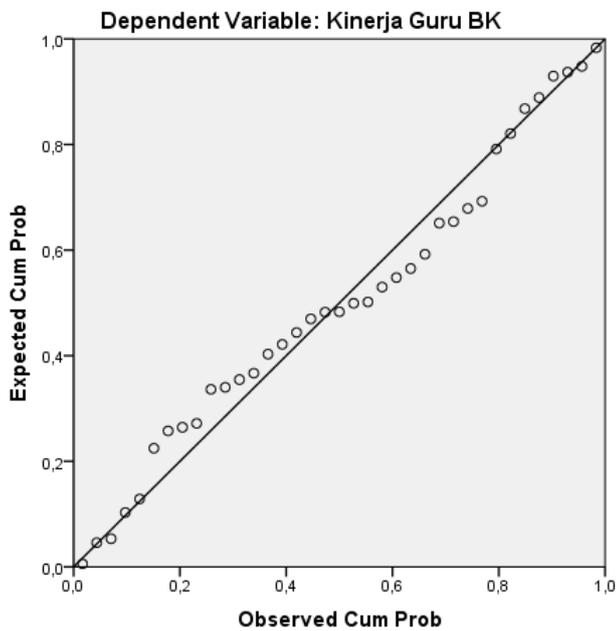
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	108,63	154,15	131,24	10,074	37
Residual	-34,429	28,928	,000	13,232	37
Std. Predicted Value	-2,244	2,274	,000	1,000	37
Std. Residual	-2,529	2,125	,000	,972	37

a. Dependent Variable: Kinerja Guru BK



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil perhitungan multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1,228, dan nilai VIF motivasi kerja 1,228, dengan demikian kedua VIF pada kedua variabel tersebut lebih kecil dari 10. Artinya, tidak terjadi multikolinieritas antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.

Lampiran. 20

Hipotesis Pertama Regresi Sederhana Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru BK (X_1 ke Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru BK

b. All requested variables entered

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,520 ^a	,270	,249	14,409

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2690,638	1	2690,638	12,960	,001 ^b
	Residual	7266,173	35	207,605		
	Total	9956,811	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru BK

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

Coefficients^a

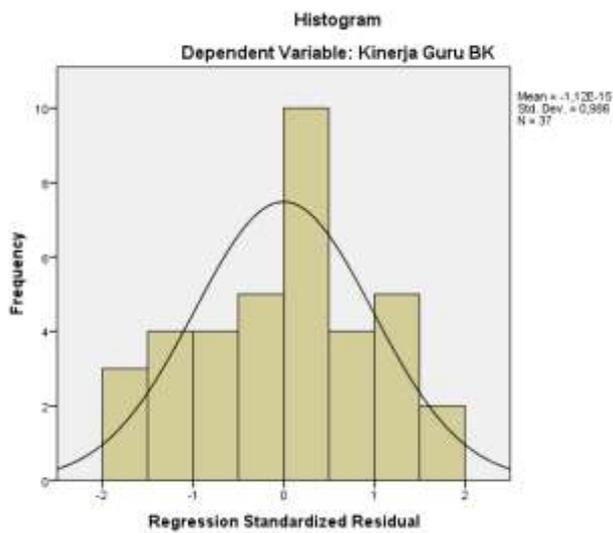
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	99,995	8,997		11,114	,000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,440	,122	,520	3,600	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru BK

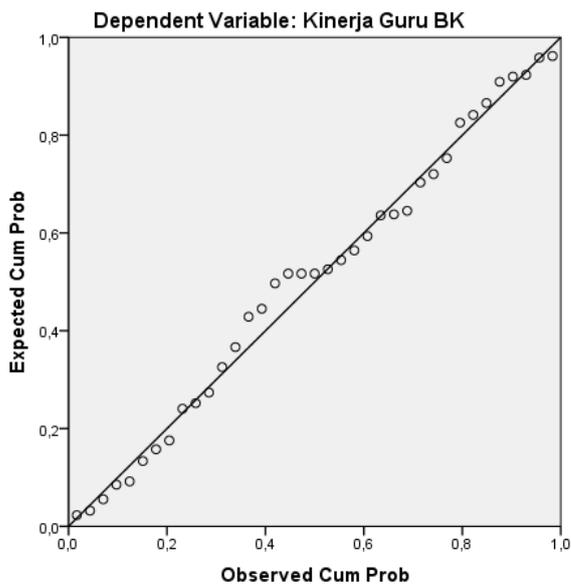
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	112,31	147,51	131,24	8,645	37
Residual	-28,791	25,527	,000	14,207	37
Std. Predicted Value	-2,190	1,882	,000	1,000	37
Std. Residual	-1,998	1,772	,000	,986	37

a. Dependent Variable: Kinerja Guru BK



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran. 21

Hipotesis Kedua Regresi Sederhana Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru BK (X2 Ke Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru BK

b. All requested variables entered. b. All requested variables entered.

Model Summary^b Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,502 ^a	,252	,231	14,587

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru BK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2509,292	1	2509,292	11,793	,002 ^b
	Residual	7447,519	35	212,786		
	Total	9956,811	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru BK

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Coefficients^a

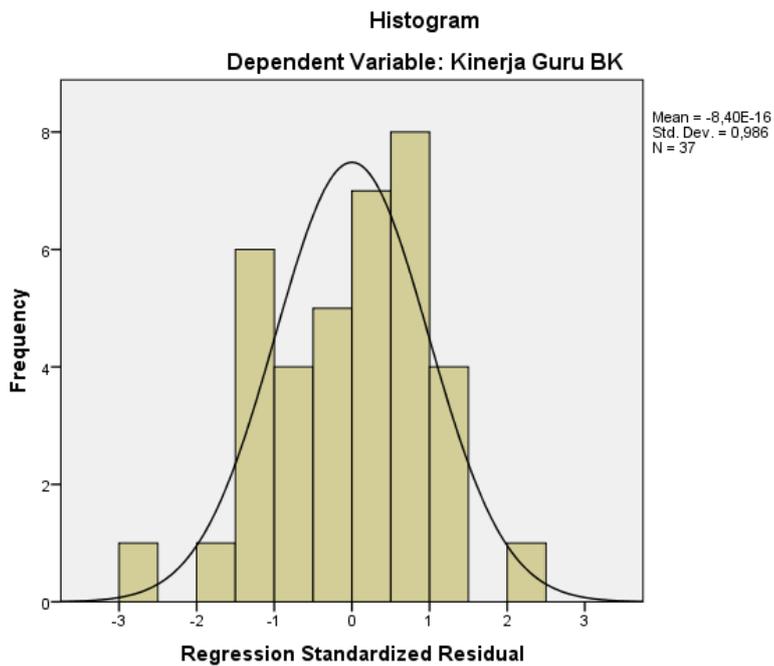
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55,306	22,243		2,486	,018
	Motivasi Kerja	,923	,269	,502	3,434	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru BK

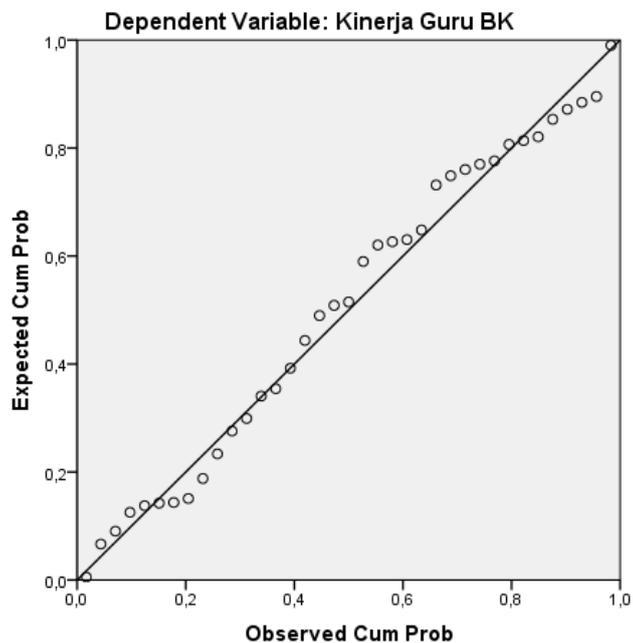
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	106,07	147,61	131,24	8,349	37
Residual	-37,301	34,082	,000	14,383	37
Std. Predicted Value	-3,015	1,960	,000	1,000	37
Std. Residual	-2,557	2,336	,000	,986	37

a. Dependent Variable: Kinerja Guru BK



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran. 22

Hipotesis Ketiga Regresi Ganda Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama Berkontribusi terhadap Kinerja Guru BK (X_1, X_2 Ke Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru BK
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,606 ^a	,367	,330	13,616	1,384

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru BK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3653,787	2	1826,893	9,855	,000 ^b
	Residual	6303,024	34	185,383		
	Total	9956,811	36			

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru BK
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	56,801	20,770		2,735	,010		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,317	,127	,374	2,485	,018	,820	1,219
	Motivasi Kerja	,631	,277	,343	2,279	,029	,820	1,219

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru BK

Collinearity Diagnostics^a

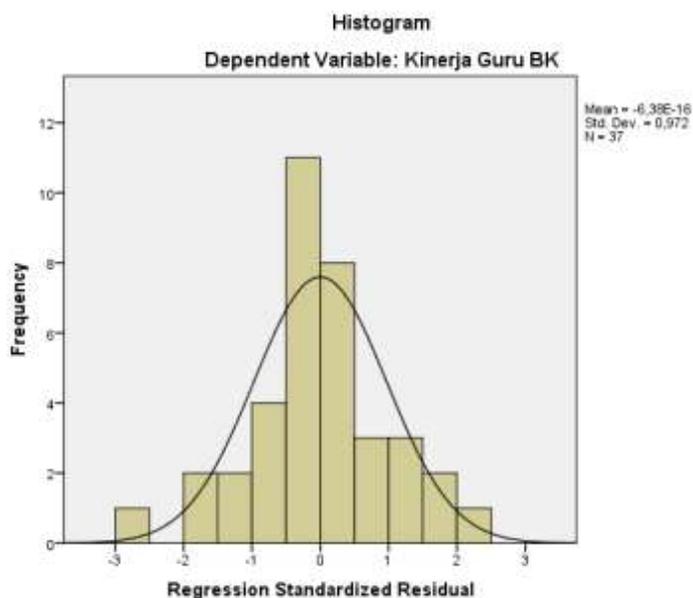
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Indeks	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja
1	1	2,953	1,000	,00	,01	,00
	2	,041	8,471	,06	,92	,03
	3	,005	23,306	,93	,08	,97

a. Dependent Variable: Kinerja Guru BK

Residuals Statistics^a

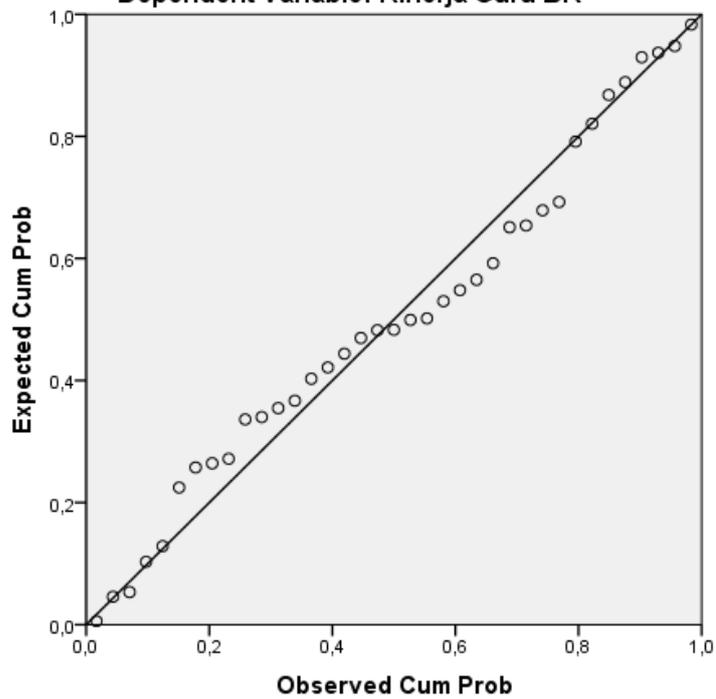
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	108,63	154,15	131,24	10,074	37
Residual	-34,429	28,928	,000	13,232	37
Std. Predicted Value	-2,244	2,274	,000	1,000	37
Std. Residual	-2,529	2,125	,000	,972	37

a. Dependent Variable: Kinerja Guru BK



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Guru BK



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Guru BK

