



Pengaruh Persepsi tentang Tugas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling

Wens Nagul¹, Stefanus Lio², Matilda Pia Bone³, Rosa M. Bulor⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Bimbingan dan Konseling, Unwira Kupang

ARTICLE INFO

Article History:

Received 10.09.2022

Received in revised form 12.09.2022

Accepted 29.09.2022

Available online 01.10.2022

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of perceptions about assignments and work motivation on the performance of Guidance and Counseling teachers. This research was conducted on all Guidance and Counseling teachers who served in Junior High Schools and Senior High Schools who became the Guidance and Counseling apprenticeship partner schools of the Guidance and Counseling Department at Education Faculty of Catholic University of Widya Mandira Kupaang, totaling 30 people. The instrument used in this study was a questionnaire using a Likert scale model with correlation and regression data analysis. The results of the study showed that there was a significant influence of the perception variable about assignments on the performance of the Guidance and Counseling teachers, there was a significant influence of the work motivation variable on the performance of the Guidance and Counseling teachers, and there was a significant influence of the perception of the task and work motivation on the performance of the Guidance and Counseling teachers.

Keywords:

Perception about Assignment, Work Motivation, Performance, Guidance and Counseling Teachers.

DOI 10.30653/003.202281.248



This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. © 2022.

PENDAHULUAN

Kinerja guru bimbingan dan konseling (BK) yang optimal memang dituntut dan menjadi syarat mutlak bagi keberhasilan sekolah dalam membantu peserta didik untuk bertumbuh dan berkembang sesuai dengan tugas-tugas perkembangannya. Kinerja guru BK yang baik tercermin dalam upayanya yang sistematis, objektif, logis, terprogram dan berkelanjutan demi memenuhi kebutuhan peserta didik dalam mengatasi masalah-masalah belajar, pribadi dan sosial serta merencanakan karir yang matang dan mencapai kemandirian dalam kehidupannya. Kinerja yang dimaksudkan adalah usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh guru BK terhadap pelaksanaan pelayanan BK sehingga apa yang hendak dicapai dapat terlaksana dengan baik serta kehadiran

¹Corresponding author's address: Universitas Katolik Widya Mandira Kupang
e-mail: liostef@yahoo.com

guru BK dapat dirasakan manfaatnya oleh peserta didik dalam memberikan solusi terbaik bagi permasalahan yang terjadi dengan tujuan memandirikan peserta didik (Saputri et al., 2018).

Kinerja guru BK sebagaimana yang diamanatkan oleh Permendikbud No. 111 Tahun 2014 dan Buku Panduan Pelaksanaan Bimbingan dan konseling di sekolah, mencakup kegiatan analisis kebutuhan, perencanaan program BK, pelaksanaan layanan, evaluasi dan tindak lanjut, dan pengembangan diri (Bahri, 2020). Namun, dalam penelitiannya, Bahri menemukan indikasi adanya kinerja guru BK yang tidak memadai. Sebagai misal, dikatakannya bahwa kebanyakan guru BK tidak melakukan asesmen kebutuhan sebelum melakukan perancangan program BK, bahkan ada yang sudah menyebarkan instrumen untuk mengases kebutuhan peserta didik tetapi hasilnya tidak diolah dan digunakan sebagai dasar penyusunan program BK. Selain itu, fakta lain juga menunjukkan bahwa sebagian besar guru BK menyusun program bimbingan dan konseling untuk tahunan, semester, bulanan, mingguan, dan harian, tidak berdasarkan pedoman operasional penyelenggaraan bimbingan konseling yang berlaku. Lebih lanjut Bahri menjelaskan bahwa sebagian besar guru BK tidak dapat melakukan evaluasi sebab tidak memiliki kemampuan untuk merancang alat evaluasi program BK sehingga efektivitas layanan BK tidak dapat diketahui secara pasti.

Baik buruknya kinerja guru BK ditentukan oleh banyak faktor. Menurut Imron et al. (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru BK adalah pembinaan atau supervisi kepala sekolah (Saputri et al., 2018), pembinaan pengawas (Saputri et al., 2018), imbal jasa atau kompensasi, tingkat pendidikan, dan pengalaman mengikuti pendidikan dan latihan (diklat). Sementara itu, Segantara et al. (2018) menyebut beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang guru yaitu motivasi kerja, penguasaan kompetensi profesional guru, dan etos kerja. Selain itu, kinerja guru BK dalam proses pelayanannya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti sumber daya manusia (SDM), pengetahuan dan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang diembannya, persepsi yang tepat tentang tugas, komitmen kerja, motivasi kerja, sarana dan prasarana, serta berbagai pengaruh lingkungan (Fernandez, 2003). Uno dan Lamatenggo (2012) menyebut beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu usaha, motivasi kerja (Kusumasari, 2022; Sugiarti, 2020; Rizal, 2019; Ardiana, 2017), kemampuan, ketepatan persepsi terhadap peran atau tugas, kesempatan untuk berkinerja, ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan, faktor kelompok, faktor organisasi, lingkungan kerja (Hasibuan & Bahri, 2018), dan iklim organisasi. Jadi, dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru BK, penelitian ini memfokuskan diri pada dua faktor internal yaitu persepsi tentang tugas dan motivasi kerja.

Persepsi yang benar terhadap tugas oleh guru BK, menurut Fernandez (2003), terimplementasi dalam pengetahuan, pemahaman, keyakinan dan interpretasi yang tepat tentang tugas pokoknya, mengerti secara benar tugas pokok tersebut dan mampu mengaplikasikannya dalam pelaksanaan layanan BK di sekolah. Dengan demikian, kegagalan pelaksanaan pelayanan BK di sekolah menunjukkan kurangnya pemahaman guru BK terhadap tugas-tugas yang harus dilaksanakannya dan persepsi yang keliru terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Karena itu, selain kemampuan melaksanakan tugas pokoknya, seorang guru BK juga perlu mengetahui, memahami serta memiliki persepsi yang tepat terhadap berbagai ketentuan atau peraturan perundang-undangan tentang BK, sebagai dasar atau pedoman dalam menjalankan tugasnya sebagai guru BK di sekolah. Nagul et al. (2013) mengemukakan bahwa persepsi yang benar terhadap tugas dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja seorang guru BK di sekolah.

Selain persepsi tentang tugas, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru BK adalah motivasi kerja. Motivasi kerja yang baik dari guru BK dapat melahirkan kinerja yang baik pula. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing (Uno, 2007). Bagi guru BK, tugas dan tanggung jawab tersebut terlihat pada aktivitas pelayanan BK serta kegiatan administrasi BK yang dikerjakannya akibat dorongan dari dalam diri serta dorongan yang diberikan oleh pihak lain yang terkait dengan pelaksanaan tugas BK di sekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan: (1) kinerja guru BK dalam pelaksanaan BK di sekolah (2) persepsi guru BK tentang tugas BK di sekolah (3) motivasi kerja sebagai guru BK dalam melaksanakan tugas BK di Sekolah (4) pengaruh persepsi guru BK tentang tugas terhadap kinerja guru BK dalam pelaksanaan BK di sekolah (5) pengaruh motivasi kerja sebagai guru BK terhadap kinerja guru BK dalam pelaksanaan BK di sekolah (6) pengaruh persepsi guru BK tentang tugas dan motivasi kerja sebagai guru BK terhadap kinerja guru BK dalam pelaksanaan BK di sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah semua guru BK yang bertugas pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA) yang menjadi sekolah mitra magang BK dari program studi BK FKIP Unwira. Jumlah guru BK yang bertugas di SMP dan SMA yang menjadi sekolah mitra magang BK sebanyak 30 orang. Sampel dalam penelitian adalah sebanyak 30 orang guru BK yang juga menjadi populasi penelitian. Pengambilan sampel dilakukan atas dasar pertimbangan bahwa jumlah anggota populasi kecil sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner tertutup dengan menggunakan model skala Likert. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi.

HASIL PENELITIAN

Gambaran hasil analisis data variabel kinerja guru BK, diketahui skor rata-rata sebesar 162,4667, simpangan baku 9,5588, median 163,000, modus 163,00. Variasi skor yang muncul terentang dari skor minimum 140 dan skor maximum 183.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa untuk variabel kinerja guru BK terungkap bahwa dari 30 responden, sebanyak 10 orang (31,67%) yang memperoleh skor rata-rata, sebanyak 11 orang (36,67%) yang memperoleh skor di bawah harga rata-rata dan sebanyak 9 orang (31,66%) yang memperoleh skor di atas harga rata-rata. Selisih skor rata-rata, median dan modus tidak melebihi satu simpangan baku, maka dapat dikatakan distribusi data kinerja guru BK cenderung normal. Selanjutnya tingkat pencapaian responden pada variabel kinerja guru BK (Y) sebesar 82,44% dari skor ideal. Jadi berada pada kategori baik. Dari data ini dapat dikatakan bahwa kinerja guru BK SMP/SMA Sekolah mitra Magang BK FKIP Unwira berada pada kategori baik.

Hasil analisis data variabel persepsi tentang tugas pokok BK, diketahui dari hasil pengolahan data diperoleh rentang skor 55 dengan skor terendah 218 dan skor tertinggi 269. Melalui analisis data diketahui skor rata-rata sebesar 243,566, simpangan baku 13,263, median 242,000, modus 235,00. Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa untuk variabel persepsi tentang tugas BK terungkap bahwa dari 30 responden, sebanyak 7 orang (21,67%) yang memperoleh skor rata-rata, sebanyak 14 orang (46,67%) yang memperoleh skor di bawah harga rata-rata dan sebanyak 9 orang (31,66%) yang memperoleh skor di atas harga rata-rata. Selisih skor rata-rata, median dan modus tidak melebihi satu simpangan baku, maka dapat dikatakan distribusi data persepsi tentang tugas BK cenderung normal.

Selanjutnya, tingkat pencapaian responden pada variabel persepsi tentang tugas BK (X1) sebesar 85,59% dari skor ideal. Jadi berada pada kategori baik. Dari data ini dapat dikatakan bahwa persepsi tentang tugas BK dari guru BK SMP/SMA pada sekolah mitra Magang BK FKIP Unwira berada pada kategori baik.

Hasil pengolahan data penelitian untuk variabel motivasi kerja guru BK (X2) diperoleh rentang skor sebesar 48 dengan skor terendah sebesar 110 dan skor tertinggi sebesar 153. Kemudian hasil analisis data diketahui skor rata-rata sebesar 133,816, median 135,000, modus 141,00 dan simpangan baku 10,696. Hasil perhitungan distribusi frekuensi skor motivasi kerja terlihat bahwa sebanyak 6 Orang

(20%) responden yang memperoleh skor rata-rata dari motivasi kerja guru BK. Sedangkan responden yang memperoleh skor di bawah harga rata-rata sebanyak 11 orang (35%) dan responden yang memperoleh skor di atas harga rata-rata sebanyak 13 orang (45%). Selisih skor rata-rata, median, dan modus tidak melebihi satu simpangan baku. Dengan demikian distribusi data motivasi kerja guru BK cenderung normal. Sedangkan untuk tingkat pencapaian skor responden pada variabel motivasi kerja guru BK (X_2) diperoleh 81,57% dari skor ideal. Ini berarti berada pada kategori baik. Dari data ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru BK SMP/SMA sekolah mitra Magang BK FKIP Unwira pada umumnya berada pada kategori baik.

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis untuk melihat pengaruh Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana dari pasangan data persepsi tentang tugas BK (X_1) dengan kinerja guru BK (Y) menghasilkan koefisien arah regresi (b) sebesar 0,374, serta konstanta (a) sebesar 96,800. Bentuk hubungan kedua variabel tersebut dapat dinyatakan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 96,800 + 0,374 X_1$. Hasil pengujian korelasi dan persamaan regresi sederhana dapat dilihat pada tabel 1, dan 2 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Korelasi variabel X_1 terhadap Variabel Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.374 ^a	.140	.125	8,94095

a. Predictors: (Constant), *Persepsi tentang Tugas BK*

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel (X_1) terhadap Variabel (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	96.800	21,407		4,522	.000
<i>Persepsi tentang tugas BK</i>	.270	.088	.374	3,072	.003

a. Dependent Variable: Kinerja guru BK

Dari tabel 1, dapat terlihat bahwa nilai koefisien determinasinya sebesar 0,140. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,140 berarti pengaruh variabel persepsi tentang tugas dari guru BK terhadap kinerjanya sebesar 14,00%. Ini berarti kinerja guru BK (Y) sebagai variabel terikat dijelaskan oleh persepsi tentang tugas BK (X_1) sebesar 14,00%.

Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus memenuhi syarat kelinieran dan keberartian. Untuk mengetahui derajat kelinieran dan keberartian persamaan regresi tersebut, maka perlu dilakukan uji F. Hasil uji F digambarkan pada tabel 3.

Tabel 3. Analisis Varians (Anava) untuk Uji Signifikansi dan Linieritas

Sumber Variasi	dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	30	1589116	1589116	-		
Regresi (a)	1	1583725,07	1583725,07			
Regresi (b a)	1	754,384	754,384	9,437	4,01	7,06
Residu	28	4636,549	79,94051			
Tuna Cocok	21	2337,716	57,01746	0,471	2,02	2,76
Kekeliruan	9	2298,833	120,9912			

Hasil analisis pada tabel 3 memperlihatkan bahwa bentuk hubungan antara persepsi tentang tugas BK (X1) dengan kinerja guru BK (Y) adalah sangat signifikan dan linier. Dengan demikian model persamaan regresi itu dapat digunakan untuk memprediksi dalam arti bahwa jika persepsi tentang tugas BK ditingkatkan satu skor, maka kecenderungan kinerja guru BK meningkat sebesar 0,374 skor pada konstanta 96,800. Ini berarti semakin tinggi motivasi kerja guru BK, semakin tinggi pula kinerjanya dalam pelaksanaan tugas BK di sekolah.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi regresi sederhana sebesar 0,374 seperti pada tabel 1 dengan F sebesar 9,437 (tabel 3). Jika dikonsultasikan dengan daftar Ftabel, maka diketahui F hitung sebesar 9,437 lebih besar dari F tabel sebesar 7,06 ($F_h > F_t$) untuk taraf signifikansi $\sigma = 0,01$. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi regresi sederhana yang diperoleh di dalam penelitian ini sangat signifikan. Temuan ini menolak hipotesis nol yakni tidak terdapat pengaruh persepsi tentang tugas BK (X1) terhadap kinerja guru BK (Y). Konsekuensinya H_a diterima yaitu terdapat pengaruh persepsi tentang tugas BK (X1) terhadap kinerja guru BK (Y).

Dari hasil analisis regresi sederhana terhadap pasangan data penelitian, antara variabel bebas X2 (motivasi kerja guru BK) dengan variabel terikat Y (kinerja guru BK) diperoleh koefisien arah regresi (b) sebesar 0,322 dan konstanta (a) sebesar 123,970. Bentuk hubungan kedua variabel tersebut dapat dinyatakan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 123,970 + 0,322 X_2$. Hasil pengujian korelasi dan persamaan regresi sederhana dapat dilihat pada tabel 4 dan 5, berikut ini.

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi variabel X2 terhadap Variabel Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.322 ^a	.104	.880	9,12766

a. Predictors: (Constant), *Motivasi Kerja Guru BK*

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel (X₂) terhadap Variabel (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	123,970	14.912		8,313	.000
<i>Motivasi Kerja guru BK</i>	.288	.111	.322	2.590	.012

a. Dependent Variable: Kinerja guru BK

Dari tabel 4, dapat terlihat bahwa nilai koefisien determinasinya sebesar 0,104. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,104 berarti pengaruh variabel motivasi kerja guru BK terhadap kinerjanya sebesar 10,40%. Ini berarti kinerja guru BK (Y) sebagai variabel terikat dijelaskan oleh motivasi kerja guru BK (X2) sebesar 10,40%.

Untuk mengetahui derajat kelinieran dan keberartian persamaan regresi tersebut, maka perlu dilakukan uji F. Hasil uji F digambarkan pada tabel 6. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6, dapat dikatakan bahwa bentuk hubungan antara motivasi kerja guru BK (X2) dengan kinerja guru BK (Y) adalah signifikan dan linier. Dengan demikian model persamaan regresi itu dapat digunakan untuk memprediksi dalam arti bahwa jika motivasi kerja ditingkatkan satu skor, maka kecenderungan kinerja guru BK meningkat sebesar 0,322 Skor pada konstanta 123,970. Ini berarti semakin tinggi motivasi kerja guru BK, semakin tinggi pula kinerjanya dalam pelaksanaan tugas BK di sekolah.

Tabel 6. Analisis Varians (Anava) untuk Uji Signifikansi dan Linearitas

Sumber Variasi	dk	JK	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	30	1589116	1589116	-		
Regresi (a)	1	1583725	1583725			
Regresi (b a)	1	558,7159	558,7159	6,706139	4,01	7,06
Residu	28	4832,217	83,31409			
Tuna Cocok	18	2667,334	74,09261	0,821394	2,02	2,76
Kekeliruan	12	2164,883	90,20347			

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh koefisien korelasi regresi sederhana sebesar 0,322 seperti pada tabel 4 dengan F sebesar 6,706 (tabel 6). Jika dikonsultasikan dengan daftar Ftabel, maka diketahui F hitung sebesar 6,76 lebih besar dari F tabel sebesar 4,01 ($F_h > F_t$) untuk taraf signifikansi $\sigma = 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi regresi sederhana yang diperoleh di dalam penelitian ini signifikan. Temuan ini menolak hipotesis nol yakni tidak terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru BK (Y). Konsekuensinya H_a diterima yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru BK (Y).

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis regresi ganda dari pasangan data persepsi tentang tugas BK (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama dengan kinerja guru BK menghasilkan koefisien arah regresi ganda (b) sebesar 0,310 untuk X1 (persepsi tentang tugas BK), 0,343 untuk X2 (motivasi kerja guru BK), serta konstanta (a) sebesar 41,054. Dengan demikian bentuk hubungan antara ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan oleh persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 41,54 + 0,310X_1 + 0,343X_2$. Hasil pengujian korelasi dan persamaan regresi ganda dapat dilihat pada tabel 7 dan tabel 8.

Tabel 7. Hasil Analisis Korelasi Variabel X1 dan X2 dengan Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	.533 ^b	.285	.259	8.22608

a. Predictors: (Constant), Persepsi tentang tugas BK dan Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru BK

Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus memenuhi syarat kelinieran dan keberartian. Untuk mengetahui derajat kelinieran dan keberartian persamaan regresi tersebut, maka perlu dilakukan uji F. Hasil uji F digambarkan pada tabel 9.

Berdasarkan hasil analisis varians seperti ditampilkan pada tabel 9, secara keseluruhan persamaan regresi linier ganda diperoleh F_{hitung} sebesar 11,333 > F_{tabel} sebesar 5,01 pada taraf signifikansi $\sigma = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ganda sangat signifikan. Dengan demikian model persamaan regresi ganda dapat digunakan untuk memprediksi.

Model persamaan tersebut di atas mengandung arti bahwa apabila secara bersama-sama persepsi tentang tugas BK dan motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu skor, maka akan terjadi kecenderungan peningkatan kinerja guru BK dengan konstanta a sebesar 41,054, seperti tertera pada tabel 9. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh koefisien korelasi ganda R sebesar 0,533 seperti pada tabel 7 dengan F sebesar 11,333 (tabel 9). Jika dikonsultasikan dengan daftar F tabel dengan $p < 0,01$ sebesar 5,01. Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi ganda yang diperoleh di dalam penelitian ini sangat signifikan. Temuan ini menolak hipotesis nol yakni tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama persepsi tentang tugas BK (X1) dan motivasi kerja (X2)

terhadap kinerja guru BK (Y). Konsekuensinya Ha diterima yaitu terdapat pengaruh secara bersama-sama persepsi tentang tugas BK (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru BK (Y).

Dengan koefisien korelasi ganda R sebesar 0,533 (tabel 7) dan karena koefisien determinasinya sebesar 0,285 (tabel 7) maka 28,55% variansi kinerja guru BK (Y) sebagai variabel terikat dijelaskan secara bersama-sama oleh kedua variabel bebas, yaitu persepsi tentang tugas BK (X1) dan motivasi kerja (X2).

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Ganda Variabel X1 dan X2 dengan Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	41,054	25,646		1,601	.115
Persepsi tentang tugas BK	.310	.082	.430	3,796	.000
Motivasi kerja guru BK	.343	.101	.384	3,394	.001

a. Dependent Variable: Kinerja guru BK

Tabel 9. Hasil ringkasan ANOVA untuk uji signifikansi (X1, X2 dan Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1533,838	2	766,919	11,333	.000 ^b
2 Residual	3857,096	27	67,668		
Total	5390,933	29			

a. Predictors: (Constant), Persepsi, motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja guru BK

PEMBAHASAN

Persepsi tentang Tugas BK terhadap Kinerja Guru BK

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang sangat signifikan, dimana persepsi tentang tugas BK dari guru BK terhadap kinerjanya sebesar 14%. Dengan kata lain semakin tinggi persepsi tentang tugas BK oleh guru BK maka semakin tinggi pula kinerja mereka.

Uno dan Lamatenggo (2012) menyatakan bahwa faktor persepsi tentang tugas sangat berpengaruh terhadap kinerja. Jika seorang pegawai keliru dalam mempersepsikan tugas yang diberikan kepadanya, maka sangat mungkin kinerja yang ditunjukkan justru bertolak belakang dengan hasil yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas sangat tergantung pada bagaimana seseorang mempersepsikan secara tepat apa yang menjadi tugas pokoknya itu. Demikian juga seorang guru BK akan memiliki kinerja yang baik apabila ia memiliki persepsi yang tepat tentang tugas BK.

Kinerja yang dibangun dengan persepsi yang tepat tentang tugas BK akan menjadikan guru BK berkinerja secara baik, dalam arti ia dapat menunjukkan kualitas kerja seperti merencanakan program, melaksanakan program, melakukan penilaian serta melaksanakan kegiatan tindak lanjut BK. Selain kualitas, seorang guru BK juga bisa memiliki kecepatan dan ketepatan dalam bekerja, memiliki inisiatif, memiliki kemampuan bekerja serta mampu berkomunikasi secara efektif dalam melaksanakan pelayanan BK, memasyarakatkan BK serta secara terbuka untuk menerima masukan

demi perbaikan tugas pelayanan BK di sekolah. Ketepatan persepsi guru BK terutama dalam hal penguasaan ketentuan tentang tugas dan wawasan umum BK, konsep dan praktik bidang pengembangan diri peserta didik, konsep dan praktik pelayanan BK kepada peserta didik, konsep dan praktik kegiatan pendukung BK serta ketepatan persepsi tentang kegiatan pengelolaan BK. Oleh karena itu, agar para guru BK memiliki persepsi yang tepat dan sama tentang tugas BK seperti tersebut di atas, maka perlu diciptakan suasana yang kondusif di sekolah. Selain itu perlu dibuat buku pedoman atau petunjuk yang baku tentang BK di sekolah.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang signifikan, dimana motivasi kerja terhadap kinerja guru BK berpengaruh sebesar 10,45. Ini berarti semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru BK.

Motivasi kerja diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Anoraga, 2009). Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja atau kinerja orang itu. Menurut Uno dan Lamatenggo (2012), orang yang memiliki motivasi kuat dalam melaksanakan tugasnya cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Pendapat kedua ahli di atas mengisyaratkan bahwa begitu pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja seseorang.

Atas dasar pentingnya motivasi kerja ini dalam meningkatkan kinerja seseorang, termasuk kinerja guru BK, maka kepada semua pihak yang berkepentingan di sekolah perlu saling memotivasi satu dengan yang lain. Motivasi itu bisa dalam bentuk pemberian contoh, penghargaan ataupun berupa hadiah lainnya atas prestasi kerja yang dicapai oleh para guru BK. Dengan memberikan motivasi seperti itu, para guru BK akan menimbulkan semangat kerja serta prestasi kerja sebagaimana yang diharapkan baik oleh mereka sendiri maupun oleh lembaga tempat mereka bekerja.

Persepsi tentang Tugas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru BK

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan, dimana persepsi tentang tugas dan motivasi kerja memberi pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru BK. Hal ini terlihat dari persentase yang diperoleh sebesar 28,55%. Artinya variansi tinggi rendahnya kinerja guru BK ditentukan oleh persepsi tentang tugas BK dan motivasi kerja mereka dengan persentase sebesar 28,55%. Dengan demikian kinerja guru BK dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 71,45%. Ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi tentang tugas BK dan motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja guru BK.

Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu usaha, motivasi, kemampuan, ketrampilan, ketepatan persepsi terhadap peran atau tugas, kesempatan untuk berkinerja, ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan, faktor kelompok, serta faktor organisasi dan lingkungan, seperti gaya kepemimpinan atasan, keamanan tempat kerja dan iklim organisasi (Uno & Lamatenggo, 2012). Semua kondisi tersebut di atas baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama akan memberi pengaruh atau dampak tertentu terhadap kinerja. Misalnya seseorang yang memiliki kemampuan yang tergolong tinggi dan pengalaman yang cukup luas, tetapi bila vitalitas atau kondisi fisiknya sedang kurang baik, maka kinerjanya bisa jadi kurang maksimal.

Selain faktor kemampuan, motivasi juga memberikan dampak terhadap kinerja. Orang yang memiliki motivasi yang kuat dalam melaksanakan tugasnya cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Namun motivasi yang kuat saja tidak cukup, tanpa diimbangi pengetahuan dan kerampilan yang memadai dan sesuai untuk melakukan kerja. Disamping itu, faktor persepsi terhadap tugas juga ikut berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Jika seseorang pegawai keliru dalam mempersepsikan peran atau tugas yang diberikan kepadanya, maka sangat mungkin kinerja yang ditunjukkan justru bertolak belakang dengan hasil yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

Seorang pegawai/guru dapat berkinerja baik apabila ia memiliki peluang untuk mewujudkan kinerjanya. Pegawai/guru yang memiliki motivasi tinggi, kemampuan, ketrampilan dan persepsi yang tepat mengenai suatu pekerjaan, tetapi ia tidak mendapatkan peluang untuk melakukan pekerjaan tersebut, maka faktor lain yang telah dimiliki akan menjadi mubazir.

Untuk mengetahui gambaran kinerja yang diharapkan, Heynes (dalam Uno, 2012), menjelaskan bahwa ada enam langkah yang harus diikuti, yaitu:

1. *Developing performance expectation* atau menetapkan tingkat kinerja yang diharapkan. Dalam hal ini ditetapkan analisa pekerjaan, kualitas dan kuantitas pekerjaan yang harus dilaksanakan, metode dan prosedur yang harus dilakukan, dan perilaku yang diterapkan dalam pekerjaan.
2. *Monitoring performance progres* atau memantau kemajuan pekerjaan dengan memfokuskan pada hasil yang dicapai
3. *Evaluating performance* atau melakukan evaluasi atas tingkatan kinerja atau prestasi kerja dibanding dengan kinerja yang diharapkan sebelumnya
4. *Providing feedback on performance* atau memberikan umpan balik atas kinerja
5. *Making administrative decision* atau membuat keputusan administratif atas kinerja yang dicapai
6. *Developing performance improvement plans* atau mengembangkan rencana-rencana peningkatan kinerja.

Dari penjelasan tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa untuk mengetahui gambaran tentang kinerja yang diharapkan, maka perlu adanya penetapan standar tertentu yang akan membantu keberhasilan kinerja. Dengan demikian akan mudah untuk melakukan penilaian atas kinerja seseorang pegawai/guru.

Kondisi kinerja sebagaimana digambarkan di atas berlaku hampir pada semua bidang pekerjaan, tanpa kecuali bidang BK. Guru BK adalah pengampuh pelayanan ahli bimbingan konseling. Ekspektasi kinerja guru BK dalam menyelenggarakan pelayanan ahli bimbingan dan konseling senantiasa digerakan oleh motif altruistik, sikap empatik, menghormati keragaman, serta mengutamakan kepentingan konseli, dengan selalu mencermati dampak jangka panjang dari pelayanan yang diberikan. Dan untuk mengendalikan semuanya, maka pemerintah melalui Permendiknas Nomor 27/2008, menetapkan Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor (SKAKK) sebagai salah satu standar yang akan digunakan untuk membantu sekaligus rambu-rambu untuk menakar keberhasilan kinerja guru BK/konselor di sekolah.

IMPLIKASI

Berdasarkan temuan dan pembahasan hasil penelitian, ternyata persepsi tentang tugas, motivasi kerja dan kinerja guru BK SMP dan SMA Sekolah mitra Magang BK FKIP Unwira berada pada kategori tinggi. Hal ini memberikan angin segar kepada eksistensi bimbingan konseling itu sendiri di satuan pendidikan. Tidak menutup kemungkinan kompetensi profesional ini akan menurun bilamana guru BK sendiri tidak berusaha untuk mengembangkan kemampuan profesional tersebut.

Kemampuan dalam penyelenggaraan pelayanan bimbingan konseling tidak diperoleh begitu saja. Kompetensi seperti ini dibarengi dengan tuntutan untuk berfikir, secara terus menerus mengikuti dan mengakomodasi perkembangan ilmu dan teknologi. Dengan hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan bagi tenaga profesional di bidang bimbingan konseling khususnya yang bertugas di SMP dan SMA untuk lebih meningkatkan kemampuan dan kinerjanya. Sedangkan hal-hal yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja, motivasi kerja serta memiliki persepsi yang tepat dan sama terhadap tugas dalam bidang bimbingan konseling adalah sebagai berikut:

1. Banyak mengikuti *Training* mengenai kompetensi konselor yang biasanya dilakukan oleh pihak terkait seperti Dinas Pendidikan maupun instansi lain yang menginginkan ketercapaiannya kinerja dari para konselor agar lebih profesional.

2. Banyak mengakses informasi mengenai BK melalui internet maupun akses lainnya
3. Banyak mengikuti rapat Majelis Guru Bimbingan dan Konseling (MGBK) yang dilakukan seminggu sekali guna mendiskusikan hal-hal yang terkait dengan eksistensi bimbingan konseling di sekolah
4. Banyak melakukan penelitian dalam bidang bimbingan konseling guna menambah wawasan terbaru tentang penelitian dan penilaian bimbingan konseling.
5. Banyak berdiskusi dengan profesional atau ahli lain yang memiliki keterkaitan dengan bidang bimbingan konseling.
6. Terlibat dalam organisasi profesi, seperti ABKIN sehingga merasa senasib, sepejuangan, saling berbagi ilmu pengetahuan dan saling berdiskusi tentang arah dan perjuangan profesi BK ke depan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif persepsi tentang tugas BK dan motivasi kerja terhadap kinerja guru BK. Secara khusus, temuan hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Persepsi tentang tugas BK memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru BK. Ini berarti apabila semakin tinggi persepsi tentang tugas BK, maka semakin tinggi pula kinerja guru BK di SMP/SMA sekolah Magang BK FKIP Unwira.
2. Motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru BK. Ini berarti apabila motivasi kerja guru BK semakin tinggi, maka semakin tinggi pula kinerja guru BK SMP/SMA sekolah mitra Magang BK FKIP Unwira.
3. Persepsi tentang tugas BK dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru BK. Ini berarti apabila semakin tinggi persepsi tentang tugas BK dan motivasi kerja secara bersama-sama, maka semakin tinggi dan meningkat pula kinerja guru BK SMP/SMA sekolah mitra Magang BK FKIP Unwira.

Dari uraian tersebut di atas dapat dimaknai bahwa kinerja guru BK dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan persepsi tentang tugas BK dan motivasi kerja.

REFERENSI

- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Bahri, S. (2020). Studi Evaluasi Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling di Sekolah. *Jurnal Pencerahan*, 14(1), 1693–7775.
- Fernandez. (2003). *Pemahaman Diri Individu*. Kanisius.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Imron, M., Naqiyah, N., & Tri Hastuti, R. (2021). Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling SMA Kota Surabaya dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. *JBKI (Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia)*, 6(1), 32. <https://doi.org/10.26737/jbki.v6i1.2038>
- Nagul, W., Yusuf, A. M., & Syahniar, S. (2013). Persepsi Tentang Tugas dan Motivasi Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru BK SMPN se-Kota Kupang. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 1(3), 1–8. <https://doi.org/10.29210/110700>

- Saputri, S. M., Prayitno, & Jaya, Y. (2018). Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling serta Pembinaannya. *Enlighten: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 1(1), 1–20.
- Segantara, I. G. M., Yudana, I. M., & Sunu, I. G. K. A. (2018). Studi Korelasi antara Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional Guru, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 1(1), 30–34. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v1i1.12927>
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 151–160. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.204>
- Uno, H. B. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. PT Bumi Aksara.