



KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU BIMBINGAN DAN KONSELING

¹Indah Soraya, ²Connie

¹SMAN 3 Kota Bengkulu, ²Prodi MAP FKIP UNIB

e-mail : indahsorayasmanti@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel penelitian adalah guru BK di SMA Negeri Kota Bengkulu yang berjumlah 35 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner. Data penelitian dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling sebesar 33,1%, (2) terdapat kontribusi iklim organisasi terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling sebesar 25,2% dan (3) terdapat kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling sebesar 48,3%.

Kata Kunci : Bimbingan dan konseling, iklim organisasi, kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah

Abstract

This study aims to analyzed the contribution of the principal's leadership, organizational climate to the teacher's guidance and counseling performance. This study was quantitative research. The study sample was guidance and counseling teachers at State Senior High School Bengkulu City totaling 35 people. The research instrument was used a Likert scale model questionnaire. The research data were analyzed using simple and multiple linear regression. Research findings show that: (1) there was a contribution of the principal's leadership to the teacher's guidance and counseling performance by 33,1%, (2) there was an organizational climate contribution to the teacher's guidance and counseling performance by 25,2% and (3) there was a contribution of the principal's leadership and organizational climate together to the teacher's performance of guidance and counseling by 48,3%.

Keyword: Guidance and counseling, organizational climate, teacher performance, principal leadership.

PENDAHULUAN

Guru bimbingan dan konseling adalah pengampu pelayanan ahli bimbingan dan konseling, terutama dalam jalur pendidikan formal dan nonformal. Bimbingan dan konseling yang dilaksanakan guru BK bertujuan mengembangkan potensi dan memandirikan konseli dalam pengambilan keputusan dan pilihan untuk mewujudkan kehidupan yang produktif, sejahtera, dan peduli pada kemaslahatan umum. Guru BK juga menjadi bagian penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Dalam pelaksanaan tugasnya guru BK harus memenuhi kualitas standar pelayanan. Standar pelaksanaan layanan BK yang berkualitas perlu adanya upaya di antaranya : (1) penguasaan dan pemahaman kompetensi yang harus dimiliki oleh



guru BK dan (2) adanya pembinaan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dan pengawas BK, karena kepala sekolah berperan sebagai pemimpin pendidikan, administrator serta supervisor di sekolah (Zukhufarisma, 2012).

Semua proses peningkatan mutu pendidikan yang paling utama terletak pada pola kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemangku kebijakan sentral. Kepemimpinan kepala sekolah adalah faktor penggerak organisasi sekolah melalui strategi dan inovasi yang kreatif dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif.

Pelaksanaan program BK di sekolah akan terlaksana dengan baik jika diterapkan sistem manajemen BK, karena kinerja guru BK harus direncanakan, diperhatikan, dan dilaksanakan. Rangkaian prinsip manajerial harus dilaksanakan secara profesional dengan berkolaborasi kepada seluruh elemen-elemen yang terintegrasi dalam iklim organisasi sekolah. Apabila prinsip tersebut tidak diterapkan maka akan berdampak buruk pada eksistensi BK, karena guru BK akan dianggap masih lemah dalam beberapa hal diantaranya: (1) memahami konsep-konsep bimbingan secara menyeluruh, (2) menyusun program BK, (3) menerapkan teknik-teknik BK, (4) kemampuan berkerjasama dengan kepala sekolah dan guru mata pelajaran, (5) mengelola BK, (6) mengevaluasi program (proses dan hasil) BK, dan melakukan tindak lanjut hasil evaluasi untuk perbaikan atau pengembangan program, dan (7) meningkatkan kemampuan pribadinya karena guru BK dinilai masih kurang *confidence*, kurang ramah, kurang kreatif, kurang kooperatif, dan kolaboratif (Yusuf dan Nurihsan, 2008:82).

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa orang guru BK yang ada di SMAN Kota Bengkulu pada bulan September 2019, menegaskan bahwa kinerja guru BK dalam melaksanakan program BK di sekolah belum berjalan optimal, hal ini terjadi karena: (1) masih ada guru BK yang tidak mendapatkan jam masuk kelas, oleh sebab 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 lembaga lain, sementara instrumen Alat Ungkap Masalah Siswa (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 jika peserta didik mau menahan diri untuk tidak pulang, begitu juga guru BK itu sendiri, (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, (5) kurang perhatian, pengawasan dan pembinaan kepala sekolah terhadap guru BK, dan (6) belum maksimalnya kerja sama nya antara guru BK dengan wakil kesiswaan, guru mata pelajaran ataupun wali kelas dalam menangani masalah siswa.

Kondisi ini hendaknya menjadi perhatian, karena akan berpengaruh pada citra guru BK dan peserta didik yang akan merasa dirugikan karena tidak mendapatkan layanan yang maksimal yang dapat menunjang perkembangan kehidupannya. Upaya dalam meningkatkan kinerja guru BK di sekolah tidak luput dari tanggung jawab kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan seorang yang memiliki fungsi sentral di sekolah. Tidak hanya itu, sarana dan prasarana dan kerjasama dengan seluruh komponen sekolah yang terintegrasi dalam iklim organisasi sekolah juga sangat membantu guru BK dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hal ini diperkuat oleh Winkel (2012:803) yang menjelaskan bahwa yang mempengaruhi kinerja guru BK dalam pelaksanaan program BK dikelompokkan menjadi enam bagian, yaitu: guru BK, kepala sekolah, staf guru mata pelajaran, peserta didik, orangtua, suasana sekolah, dan keadaan dunia pendidikan. Sedangkan Yamin dan Maisah (2010:129) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain 1) faktor kepemimpinan meliputi, aspek kualitas manajer dan *leader* dalam memberikan



dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru, 2) faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, 3) 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) dan 5) faktor konseptual (situasi), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Sedangkan menurut Fattah (2004:81) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dan juga guru BK adalah insentif yang diterima, iklim sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah serta sarana dan prasarana yang ada. Dari beberapa rujukan di atas tergambar bahwa unsur kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi mempengaruhi kinerja guru BK.

Menurut Barnawi (2012:87) kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Pendapat tentang kinerja guru tersebut di atas senada dengan Mangkunegara (2007:67) yang menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pandangan lain dijelaskan Patricia King dalam Uno & Lamatenggo (2012:65) bahwa kinerja adalah kegiatan seseorang dalam melakukan tugas pokok dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan rutinitas tugas yang dikerjakannya. Misalnya, sebagai seorang guru BK, tugas rutinnnya adalah memberikan pelayanan kepada peserta didik. Hasil yang dicapai secara optimal dari pemberian pelayanan itu merupakan kinerja seorang guru BK. Kottler dan Shepard (2008:61) 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”*.

Untuk mewujudkan kinerja yang maksimal, guru BK memerlukan kepemimpinan kepala sekolah yang mendukung. Menurut Hersey dkk. (2008:86) kepemimpinan merupakan proses yang mempengaruhi aktivitas baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Hubungannya dengan dunia pendidikan kepemimpinan dapat diartikan sebagai upaya kepala sekolah sebagai pemangku kebijakan tertinggi dalam memfasilitasi, mengarahkan, dan memberikan pembinaan kepada personil pendidikan sebagai tim agar hakikat tujuan pendidikan dan pembentukan karakter dapat terwujud melalui serangkaian kegiatan yang telah direncanakan (Mangkunegara, 2003:70). Keberhasilan program layanan bimbingan dan konseling di sekolah tidak hanya ditentukan oleh bagusnya keahlian dan keterampilan para pelaksana bimbingan dan konseling, namun juga sangat ditentukan oleh komitmen dan keterampilan seluruh staf sekolah, terutama dari kepala sekolah sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator* dan *motivator* (Syafaruddin, 2016). Gysbers dan Henderson (2006:193) menyatakan bahwa program bimbingan dan konseling ditopang oleh kepemimpinan yang kokoh. Faktor kepemimpinan ini harapannya dapat menjamin eksistensi dan akuntabilitas pencapaian kinerja guru bimbingan dan konseling.

Senada dengan kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi menurut pandangan ahli juga mempengaruhi kinerja guru. Sagala (2008:132) menyimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi individu seperti guru, murid, orang tua siswa di sekolah terhadap berbagai macam aspek lingkungan yang menggambarkan isi, kekuatan dan nilai-nilai norma, sistem nilai, perilaku dan aspek afeksi anggota terhadap suatu sistem dalam organisasi. Kualitas internal yang menentukan kualitas kerja sama dan sistem keyakinan sebagai bahan pertimbangan yang relatif dalam organisasi.

Iklim sekolah sebagai kesatuan organisasi menjadi aspek penting yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran guru. Iklim organisasi sekolah akan berjalan baik jika terdapat hubungan baik antara



pemimpin sekolah dan guru dan diantara guru terhadap peserta didik. Ke tiga unsur inilah yang merasakan adanya iklim terbuka dan kondusif di sekolah. Untuk menciptakan iklim yang kondusif, maka diperlukan perhatian terhadap lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya (Supardi, 2014:123). Iklim organisasi sekolah tidak muncul dengan sendirinya, iklim kondusif perlu diwujudkan dan dibimbing dengan bantuan secara kolektif agar bertahan secara progresif.

Berdasarkan gambaran tersebut, peneliti ingin melihat bagaimana kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling di SMA Negeri Kota Bengkulu.

METODE

Metode penelitian menggunakan studi korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh guru BK di SMA Negeri Kota Bengkulu, berjumlah 45 orang. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Kriteria pengambilan sampel yaitu: (1) guru BK yang berlatar belakang pendidikan SI BK, dan (2) guru BK yang sudah mengajar \geq dari 2 tahun di SMAN Kota Bengkulu, sehingga diperoleh 35 orang sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan model skala *Likert*. Sebelum dilaksanakan penelitian, instrumen dilakukan uji validitas dan reliabilitas kepada 30 responden. Hasil uji validitas instrumen kinerja guru BK sebesar 0,551, kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,734, dan iklim organisasi sebesar 0,582, sehingga instrumen penelitian dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas kinerja guru BK sebesar 0,926, kepemimpinan kepala sekolah 0,975, iklim organisasi sebesar 0,939. ketiga instrumen dinyatakan reliabel. Data hasil penelitian dianalisis dengan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Data dianalisis dengan memanfaatkan program *SPSS versi 23.00*.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah (1) kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling (Y) di SMA Negeri Kota Bengkulu, (2) Iklim organisasi (X_2) berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling (Y) di SMA Negeri Kota Bengkulu, dan (3) kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara bersama-sama berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling (Y) di SMA Negeri Kota Bengkulu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling

Data kinerja guru bimbingan dan konseling dapat dilihat pada Tabel 1. Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa kinerja guru BK berdasarkan indikator secara rata-rata berada pada kategori bagus, secara keseluruhan skor tertinggi sebesar 155 sedangkan skor ideal 165, skor terendah keseluruhan 105, skor total 4367, rata-rata skor 124,77 dengan persentase sebesar 75,62%

| Variabel | Indikator | Skor | | | | | | |
|-----------------|---|-------|------------|------------|-------|-----------|-------------|--------------|
| | | Ideal | Ter-Tinggi | Ter-Rendah | Total | Rata-rata | % Rata-rata | Kategori |
| Kinerja Guru BK | Studi Kebutuhan (4) | 20 | 20 | 7 | 561 | 16,03 | 80,14 | Bagus |
| | Penyusunan program BK (4) | 20 | 20 | 12 | 601 | 17,17 | 85,86 | Sangat Bagus |
| | Pengorganisasian unsur personal (4) | 20 | 20 | 12 | 551 | 15,74 | 78,71 | Bagus |
| | Pengorganisasian sarana dan prasarana (4) | 20 | 20 | 11 | 555 | 15,86 | 79,29 | Bagus |
| | Pelaksanaan jenis layanan Bk (3) | 15 | 15 | 8 | 402 | 11,49 | 76,57 | Bagus |



| | | | | | | | |
|---|------------|------------|------------|-------------|---------------|--------------|--------------|
| Pelaksanaan kegiatan pendukung (2) | 10 | 10 | 5 | 269 | 7,69 | 76,86 | Bagus |
| Laporan pelaksanaan program BK (2) | 10 | 10 | 6 | 272 | 7,77 | 77,71 | Bagus |
| Penilaian pelaksanaan program BK (3) | 15 | 12 | 5 | 316 | 9,03 | 60,19 | Cukup Bagus |
| Laporan hasil evaluasi program kerja BK (2) | 10 | 10 | 4 | 247 | 7,06 | 70,57 | Bagus |
| Analisis hasil evaluasi program BK (2) | 10 | 10 | 5 | 267 | 7,63 | 76,29 | Bagus |
| Revisi program(3) | 15 | 14 | 6 | 326 | 9,31 | 62,10 | Cukup Bagus |
| Keseluruhan (33) | 165 | 155 | 105 | 4367 | 124,77 | 75,62 | Bagus |

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Data kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2 Deskripsi Rata-rata dan Persentase Kepemimpinan Kepala Sekolah Berdasarkan Indikator

| Variabel | Indikator | Skor | | | | | | Kategori |
|--|---|------------|------------|-----------|-------------|---------------|--------------|--------------------|
| | | Ideal | Tertinggi | Terendah | Total | Rata-rata | % Rata-rata | |
| Kepemimpinan Kepala Sekolah | Memberikan dorongan untuk bekerja (2) | 10 | 10 | 5 | 269 | 7,69 | 76,86 | Bagus |
| | Memberikan bimbingan dalam bekerja (3) | 15 | 15 | 4 | 329 | 9,40 | 62,67 | Cukup Bagus |
| | Mengembangkan kemampuan profesional guru BK (2) | 10 | 10 | 3 | 245 | 7,00 | 70,00 | Bagus |
| | Mengolah administrasi BK (2) | 10 | 9 | 4 | 226 | 6,46 | 64,57 | Cukup Bagus |
| | Pemberdayaan guru BK (2) | 10 | 9 | 5 | 263 | 7,51 | 75,14 | Bagus |
| | Menyediakan sarana dan prasarana BK (2) | 10 | 10 | 3 | 226 | 6,46 | 64,57 | Cukup Bagus |
| | Persediaan dana program BK (3) | 15 | 15 | 4 | 299 | 8,54 | 56,95 | Cukup Bagus |
| | Melakukan supervisi (3) | 15 | 13 | 6 | 334 | 9,54 | 63,62 | Cukup Bagus |
| | Menganalisa hasil supervisi (3) | 15 | 12 | 5 | 296 | 8,46 | 56,38 | Cukup Bagus |
| | Pembinaan dan tindak lanjut (2) | 10 | 10 | 3 | 246 | 7,03 | 70,29 | Bagus |
| | Membangun komunikasi (3) | 15 | 15 | 7 | 377 | 10,77 | 71,81 | Bagus |
| | Pola pengambilan keputusan (2) | 10 | 10 | 4 | 260 | 7,43 | 74,29 | Bagus |
| | Melakukan pembaharuan (2) | 10 | 10 | 4 | 232 | 6,63 | 66,29 | Cukup Bagus |
| | Mengikuti perkembangan IPTEK (2) | 10 | 10 | 4 | 239 | 6,83 | 68,29 | Bagus |
| | Menciptakan suasana kerja yang kondusif (2) | 10 | 8 | 4 | 251 | 7,17 | 71,71 | Bagus |
| Memberikan penghargaan dan hukuman (2) | 10 | 9 | 3 | 211 | 6,03 | 60,29 | Cukup Bagus | |
| Keseluruhan (37) | | 185 | 157 | 86 | 4303 | 122,94 | 66,46 | Cukup Bagus |



Tabel 2 menunjukkan bahwa penilaian guru BK terhadap kepemimpinan kepala sekolah secara rata-rata berdasarkan indikator berada pada kategori cukup bagus, skor tertinggi sebesar 157 sedangkan skor ideal 185. Skor terendah sebesar 86, skor total 4303, rata-rata skor 122,94 dengan persentase sebesar 66,46%.

Iklm Organisasi

Data iklim organisasi dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Deskripsi Rata-rata dan Persentase Iklm Organisasi Berdasarkan Indikator

| Variabel | Indikator | Skor | | | | | | Kategori |
|------------------|--|-------|------------|------------|-------|-----------|-------------|----------|
| | | Ideal | Ter-Tinggi | Ter-Rendah | Total | Rata-rata | % Rata-rata | |
| Iklim organisasi | Ruang layanan BK (5) | 25 | 24 | 11 | 647 | 18,49 | 73,94 | Bagus |
| | Fasilitas ruang BK (3) | 15 | 14 | 6 | 386 | 11,03 | 73,52 | Bagus |
| | Kerjasama guru BK kepala sekolah(4) | 20 | 18 | 12 | 517 | 14,77 | 73,86 | Bagus |
| | Kerjasama guru BK dengan dewan guru (7) | 35 | 33 | 20 | 939 | 26,83 | 76,65 | Bagus |
| | Kerjasama guru BK dengan orang tua siswa (2) | 10 | 10 | 5 | 275 | 7,86 | 78,57 | Bagus |
| | Hubungan guru BK dengan siswa (5) | 25 | 25 | 14 | 689 | 19,68 | 78,74 | Bagus |
| | Pola komunikasi (3) | 15 | 15 | 8 | 421 | 12,03 | 80,19 | Bagus |
| | Pembuatan keputusan (2) | 10 | 10 | 6 | 278 | 7,94 | 79,43 | Bagus |
| | Penghargaan terhadap kreativitas dan inovasi (3) | 15 | 14 | 7 | 388 | 11,09 | 73,90 | Bagus |
| | Pelaksanaan nilai dan norma(3) | 15 | 15 | 8 | 408 | 11,66 | 77,71 | Bagus |
| | Pelaksanaan kode etik (2) | 10 | 10 | 6 | 289 | 8,26 | 82,57 | Bagus |
| | Keseluruhan (39) | | 195 | 175 | 124 | 5237 | 149,63 | 76,73 |

Tabel 3 terlihat bahwa iklim organisasi secara rata-rata keseluruhan indikator berada pada kategori bagus secara keseluruhan pencapaian skor tertinggi dari seluruh indikator sebesar 175 sedangkan skor ideal 195. Skor terendah pencapaian dari keseluruhan indikator adalah 124, skor total 5237 rata-rata skor 149,63 dengan persentase sebesar 76,73%.

B. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Uji normalitas

Uji normalitas menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Hasil perhitungan uji normalitas ketiga variabel tersebut disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Variabel Y, X₁ dan X₂

| No. | Variabel | Sig.(p) | Sig. alpha | Keterangan |
|-----|---|---------|------------|------------|
| 1 | Kinerja Guru BK (Y) | 0,200 | 0,05 | Normal |
| 2 | Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁) | 0,200 | | Normal |
| 3 | Motivasi Kerja (X ₂) | 0,200 | | Normal |



Dari table dapat disimpulkan bahwa data ketiga variabel tersebut berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu syarat untuk analisis regresi sudah dipenuhi.

Uji Linieritas

Hasil uji linieritas terlihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5 Hasil Uji Linieritas X_1 dan X_2 , terhadap (Y)

| Variabel | F | Taraf Signifikansi | Kesimpulan |
|----------|--------|--------------------|------------|
| X_1 Y | 14,560 | 0,002 | Linier |
| X_2 Y | 10,572 | 0,006 | Linier |

Dari Tabel 5 terlihat nilai signifikan kecil dari 0,05 artinya data variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi linier terhadap variabel kinerja guru bimbingan dan konseling.

Uji Hipotesis

Hipotesis pertama

Untuk menguji hipotesis pertama maka digunakan analisis regresi sederhana dan hasil pengolahan data dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai R sebesar 0,576 yang menunjukkan koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru bimbingan dan konseling. Nilai *R Square* sebesar 0,331, hal ini menunjukkan bahwa 33,1% kinerja guru bimbingan dan konseling dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.
2. Dari analisis uji signifikansi regresi nilai F_{hitung} 16,342 > dari F_{tabel} 4,14, dengan df (1;33) dan taraf signifikan 0,000 < dari 0,05 yang menunjukkan bahwa koefisien regresi antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling adalah signifikan.
3. Persamaan garis regresi diketahui :

$$\hat{Y} = a + bX_1 = 66,750 + 0,472 X_1$$

Persamaan tersebut dimaknai bahwa apabila kepemimpinan kepala sekolah meningkat satu maka kinerja guru bimbingan dan konseling akan meningkat sebesar 0,472 pada konstanta 66,750. Pengujian signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel dependen (kinerja guru bimbingan dan konseling) diketahui t_{hitung} adalah 4,615 dan 4,043 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,034 , selanjutnya taraf signifikansi 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, artinya persamaan regresi tersebut linier dan berarti, sehingga dapat disimpulkan “Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling (Y)”

Hipotesis kedua

Untuk menguji hipotesis kedua maka digunakan analisis regresi sederhana dan hasil pengolahan data dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai R sebesar 0,502 yang menunjukkan koefisien korelasi antara iklim organisasi terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling. Nilai *R Square* sebesar 0,252, hal ini menunjukkan bahwa 25,2% kinerja guru bimbingan dan konseling dapat dijelaskan oleh iklim organisasi sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.
2. Dari analisis uji signifikansi regresi diperoleh nilai F_{hitung} 11,113 > dari F_{tabel} 4,14 dengan df (1;33) dan taraf signifikan 0,002 < dari 0,05 yang menunjukkan bahwa koefisien regresi antara iklim organisasi terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling adalah signifikan dan berarti.



3. Persamaan garis regresi sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + bX_2 = 51,512 + 0,490 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dimaknai bahwa apabila iklim organisasi meningkat satu maka kinerja guru bimbingan dan konseling akan meningkat sebesar 0,490 pada konstanta 51,512. Pengujian signifikan variabel iklim organisasi terhadap variabel dependen (kinerja guru bimbingan dan konseling) diketahui t_{hitung} adalah 2,335 dan 3,334 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,034, selanjutnya taraf signifikansi 0,026 dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, artinya persamaan regresi tersebut linier dan berarti sehingga dapat disimpulkan “Iklim organisasi (X_2) berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling (Y)”

Hipotesis Ketiga

Untuk menguji hipotesis ketiga maka digunakan analisis regresi berganda dan hasil pengolahan data dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien regresi ganda R sebesar 0,695 dan koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,483, artinya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling sebesar 48,3%.
2. Dari analisis uji signifikansi regresi, diperoleh nilai F_{hitung} 14,931 > dari F_{tabel} 3,28 dengan df (2;33) dan tingkat signifikan 0,000 < dari 0,05 yang menunjukkan bahwa koefisien regresi yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki keberartian dan signifikan.
3. Persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a + b_1X_1 + b_2X_2 \\ &= 17,098 + 0,403 X_1 + 0,388 X_2.\end{aligned}$$

Model persamaan tersebut mengandung makna sebagai berikut.

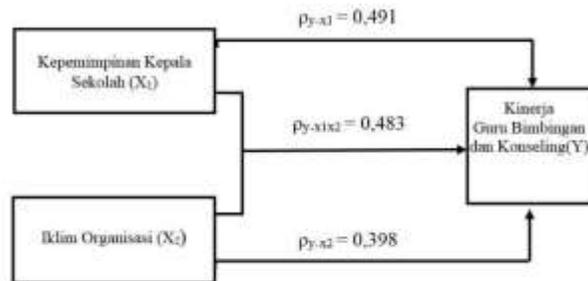
- a. Nilai konstanta a adalah 17,098, artinya jika kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi bernilai 0, maka kinerja guru bimbingan dan konseling bernilai 17,098.
- b. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah (b_1) bernilai positif, yaitu 0,403, artinya setiap peningkatan kepemimpinan kepala sekolah sebesar satu, maka akan meningkatkan kinerja guru bimbingan dan konseling sebesar 0,403 pada konstanta 17,098 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi (b_2) bernilai positif, yaitu 0,388, artinya setiap peningkatan iklim organisasi sebesar satu unit, maka akan meningkatkan kinerja guru bimbingan dan konseling sebesar 0,388 pada konstanta 17,098 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- d. Dari tabel coefficients nilai Beta untuk kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,491, artinya kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 49,1% terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling. Sedangkan nilai Beta untuk iklim organisasi sebesar 0,398, artinya iklim organisasi memberikan kontribusi sebesar 39,8% terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling.

Dengan melihat analisis data di atas dapat disimpulkan “Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan iklim organisasi (X_2) secara bersama-sama berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling(Y)”

Berdasarkan hasil pengujian ketiga hipotesis di atas, maka dapat dirangkum hasil penelitian dalam bentuk bagan berikut.



Gambar 1 Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) terhadap Kinerja guru bimbingan dan konseling (Y)



Pembahasan

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Berkontribusi terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling di SMA Negeri Kota Bengkulu. Hal ini memperkuat penelitian Subandi (2017:57-63) dan Adi (2015:1-8) yang menyatakan terdapat kontribusi yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru BK. Somody (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa konselor membutuhkan pengawasan dari pimpinan sekolah untuk meningkatkan profesionalisme, kompetensi dan komitmen dalam bekerja. Selanjutnya Masson (2010:274-285) menyatakan bahwa kepemimpinan diperlukan oleh konselor sekolah dan sebagai sarana untuk menyelaraskan pekerjaan mereka demi tercapainya peningkatan kualitas sekolah. Yildirim dan Kaya (2019) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa *“The school principals as constructivist leaders contributed to their schools organizational change”* yang bermakna bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberi kontribusi dalam merubah suatu organisasi yaitu sekolah yang di dalamnya terdapat berbagai komponen sekolah baik guru mata pelajaran maupun guru pembimbing, staf, dan juga komponen pendukung lainnya

Dengan demikian diketahui bahwa semakin baik kepemimpinan dari kepala sekolah akan semakin baik pula kinerja guru bimbingan dan konseling di SMA Negeri Kota Bengkulu.

2. Iklim Organisasi Berkontribusi terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling

Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling di SMA Negeri Kota Bengkulu. Hal ini memperkuat penelitian Micha dkk (2016:23-32) yang menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi dengan kinerja guru BK sebesar 6,2%. Selanjutnya penelitian Lisnora dkk (2018:106-114) menunjukkan iklim kerja berkontribusi 10,7% terhadap kinerja guru BK. Senada dengan hal tersebut Khan (2019) yang menyatakan *“There is a contribution between organizational climate and teacher’s commitment”* yang berarti iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap komitmen guru dalam melaksanakan pekerjaannya dan komitmen tersebut akan meningkatkan suatu kinerja.

Dengan demikian diketahui bahwa semakin baik iklim organisasi sekolah akan semakin baik pula kinerja guru bimbingan dan konseling di SMA Negeri Kota Bengkulu.



3. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Secara Bersama-sama Berkontribusi terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru dalam bimbingan dan konseling. Hal ini memperkuat penelitian Hadian dan Yulianti (2011) bahwa variabel kompetensi guru pembimbing, iklim organisasi, dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama melalui studi korelasional memberikan pengaruh sebesar 68,1%. Rock dan Remley (2017:23-35) memperkuat bahwa terdapat kolaborasi yang signifikan antara kepala sekolah, konselor dan dimensi iklim sekolah. Dengan meningkatnya iklim sekolah, kepala sekolah dan kerja konselor bersama tim dapat mempengaruhi tingkat keseluruhan prestasi siswa di sekolah.

Dengan optimalisasi peran kepala sekolah akan memberi pengaruh besar agar seluruh komponen yang berada dalam kepemimpinannya bekerja maksimal. Selain itu iklim organisasi yang didalamnya terdapat aspek fisik dan sosial termasuk di dalamnya hubungan kerjasama dengan atasan ataupun dengan sesama guru, dan suasana yang terjadi akibat pengaruh sistem akan menentukan tinggi rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan layanan bimbingan dan konseling.

Dengan demikian dapat disimpulkan semakin bagus kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi yang dimiliki oleh guru BK maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru BK di SMA Negeri Kota Bengkulu

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling di SMA Negeri Kota Bengkulu sebesar 33,1%. Hal ini dapat menjelaskan bahwa semakin bagus kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru bimbingan dan konseling juga semakin meningkat begitu juga sebaliknya, apabila kepemimpinan kepala sekolah tidak bagus akan berakibat rendahnya kinerja guru bimbingan dan konseling
- b. Iklim organisasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling di SMA Negeri Kota Bengkulu sebesar 25,2%. Hal ini berarti, semakin bagus iklim suatu organisasi maka semakin bagus pula kinerja guru bimbingan dan konseling dan sebaliknya.
- c. Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling di SMA Negeri Kota Bengkulu sebesar 48,3%. Hal ini menjelaskan bahwa semakin bagus kepemimpinan kepala sekolah dan semakin bagus iklim organisasi maka kinerja guru BK akan semakin meningkat, sebaliknya jika semakin tidak bagus kepemimpinan kepala sekolah dan semakin tidak bagus iklim organisasi maka kinerja guru BK akan rendah.

SARAN

Saran penelitian ini adalah:

1. Disarankan pada guru BK dapat lebih mengoptimalkan penyelenggaraan pelayanan BK mencakup tahapan analisis kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pelaporan, dan tindak lanjut pengembangan program. Layanan BK sangat dibutuhkan oleh peserta didik, untuk itu program yang dibuat harus benar-benar mengacu pada kebutuhan peserta didik. Program dan pelaksanaan program harus dievaluasi setiap tahunnya sehingga ada revisi program di tahun berikutnya.



2. Kepala sekolah diharapkan lebih mengoptimalkan kepemimpinannya sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator* agar dapat memotivasi guru BK untuk dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru BK. Selain itu untuk kedepannya perlu memperluas ruang lingkup penelitian sehingga diperoleh populasi dan smapel yang lebih representa

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Ni Made Asricita, Yudana, Sunu. 2015. *Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Etos kerja Terhadap Kinerja Guru Bimbingan Konseling Pada SMA Se Kabupaten Tabanan*. E-Jurnal Pascasarjana Undiksha.6(1), Tahun 2015,1-8.
- Barnawi. 2012. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen pembinaan, peningkatan, & amp penilaian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Fattah, N. 2004. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Gysbers,N.C., dan Handerson, P. 2006. *Developing and Managing your school counseling program.(3 ed ed)*. Aleandria, VA : American Counseling Association.
- Hadian, D dan Yulianti, I. 2011. *Pengaruh Kompetensi Guru Pembimbing, Iklim Organisasi, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pembimbing Pada Sma Se-Kota Cimahi*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. 5(2), Oktober 2011, 63-73.
- Hersey, P. dkk. 2008. *Management of Organization Behavior: Utilizing human resources*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Khan, Nadia. 2019. *The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment*. Journal of Education and Educational Development. 6(2), Desember 2019, 327-342.
- Kottler, J.A., & Shepard, D.S. 2008. *Instroductio n to Counselling*. USA: Thomson Learning Academic Resource Center.
- Lisnanora, Yusuf dan Sufyarma. 2018. *The Contribution of Work Motivation and School Work Climate on School Counselor Performance*. Jurnal Aplikasi IPTEK Indonesia.2(3), Agustus 2018, 106-114.
- Mangkunegara, A Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, A Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Mason, Erin. 2010.*Leadership Practices of School Counselors and Counseling Program Implementation*. NASSP Bulletin. 94(4), 274–285.
- Micha, Daharnis, dan Alizamar. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling*. Jurnal Pendidikan Indonesia. 2(1), Juni 2016, 23-32.
- Rock, Wendy dan Remley, Theodore. 2017. *Principal Counselor Collaboration And School Climate*. NASSP Bulletin. 101(1), 23-35.
- Sagala, Syaiful. 2008. *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. Medan : Alfabeta.
- Sasongko, dkk. 2017. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Bengkulu : Prodi MAP FKIP Universitas Bengkulu.
- Somody, Catherine et all. 2018. *A Working System of School Counselor Supervision*. SAGE Journals. 12(1), 15 Februari 2018.



-
- Subandi. 2017. *Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Penelitian Pengembangan Sains dan Humaniora. 1(2), Tahun 2017, 57-63.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Syafaruddin, Dkk. 2016. *Administrasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Uno, H.B., & Lamatenggo, N. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winkel, W.S dan Hastuti, Sri. 2012. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Jakarta: Media Abadi.
- Yamin, M., & Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Yildirim, Cevat dan Kaya Ahmet. 2019. *The Contributions of School Principals as Constructivist Leaders to Their Schools' Organizational Change*. Asian Journal of Education and Training. 5(1), 2019, 1-7.
- Yusuf, S., & Nurihsan, A.J. 2008. *Landasan Bimbingan dan Konseling*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Zukhufarisma. 2012. *Implementasi Supervisi Pendidikan oleh Kepala Sekolah terhadap Guru*. Artikel (Online). 9(2), Tahun 2012.