

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PROFESIONALITAS GURU PEMBIMBING TERHADAP KINERJA GURU PEMBIMBING**

**Erik Teguh Prakoso**  
erik@unikama.ac.id  
Universitas Kanjuruhan Malang

## **ABSTRAK**

Permasalahan dalam penelitian ini antara lain: 1) seberapa besar pengaruh motivasi kerja guru pembimbing terhadap kinerja guru pembimbing SMK Kabupaten Magelang, 2) seberapa besar pengaruh profesionalitas guru pembimbing terhadap kinerja guru pembimbing SMK Kabupaten Magelang, dan 3) seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan profesionalitas guru pembimbing terhadap kinerja guru pembimbing SMK Kabupaten Magelang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh motivasi kerja guru pembimbing terhadap kinerja guru pembimbing SMK Kabupaten Magelang, 2) pengaruh profesionalitas guru pembimbing terhadap kinerja guru pembimbing SMK Kabupaten Magelang, dan 3) pengaruh motivasi kerja dan profesionalitas guru pembimbing terhadap kinerja guru pembimbing SMK Kabupaten Magelang

Penelitian ini adalah penelitian populasi. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah semua guru pembimbing SMK Kab Magelang. Instrumen pengambilan data dengan menggunakan angket. Metode analisis data dengan menggunakan analisis regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing 35,8%, 2) pengaruh profesionalitas guru pembimbing terhadap kinerja guru pembimbing 24,9%, dan 3) pengaruh motivasi kerja dan profesionalitas guru pembimbing terhadap kinerja guru pembimbing 39,1%.

Saran yang penulis ajukan yaitu: 1) perlu adanya sosialisasi dan pelatihan dalam hal motivasi kerja, profesionalitas guru pembimbing, dan kinerja guru pembimbing sebagai upaya untuk menanamkan serta memantapkan pengetahuan yang telah dimiliki oleh guru pembimbing dengan harapan mereka dapat menerapkannya di sekolah dengan baik, dan 2) harus ada pengawasan yang melekat dan berkelanjutan terhadap kinerja guru pembimbing sebagai upaya menindaklanjuti jawaban yang diberikan kepada peneliti.

***Kata Kunci : Motivasi Kerja, Profesionalitas, dan Kinerja.***

# **1.PENDAHULUAN**

## **1.1.Latar Belakang**

Secara fenomenologis, pendidikan merupakan proses interaksi yang selalu berhadapan dengan kepribadian manusia yang sedang berada dalam proses menjadi dan dalam proses untuk menemukan jati diri. Dengan demikian, layanan bimbingan dan konseling perlu memiliki berbagai bentuk intervensi yang membantu peserta didik menjadi pribadi mandiri dan bertanggung jawab melalui bimbingan dan konseling yang memandirikan.

Penyiapan tenaga konseling oleh jurusan/program studi Bimbingan dan Konseling di Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) telah memperkuat eksistensi pelayanan konseling di dalam sistem pendidikan di Indonesia. Hal ini lebih penting dan mendesak lagi dengan ditetapkannya secara eksplisit konselor sebagai salah satu jenis tenaga kependidikan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat (6) yang menyatakan bahwa "Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, diwiyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.

Dalam kaitan ini, proses pembelajaran dengan fokus hanya pelajaran belum sepenuhnya menjangkau wilayah pengembangan diri peserta didik. Pelayanan konselinglah yang memungkinkan pengembangan diri peserta didik menjadi wajar, total dan optimal. Bagi dunia konseling, salah satu ketentuan yang di pancangkan oleh UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa konselor/ guru pembimbing adalah pendidik. Ini berarti bahwa pelayanan konseling adalah pelayanan pendidikan. Pendekatan dan teknik-teknik konseling adalah pendekatan dan teknik pembelajaran, sebagai wujud upaya pendidikan, dengan modus konseling. Demikian pula klien dalam proses konseling adalah peserta didik yang mengalami proses pembelajaran dengan modus konseling, karena guru pembimbing adalah pendidik, maka ilmu pendidikan harus menjadi dasar keilmuan bagi para konselor.

Layanan bimbingan dan konseling di sekolah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses pendidikan, senantiasa terkait dengan perubahan yang terjadi pada kehidupan peserta didik dan masyarakatnya. Bimbingan dan konseling sekolah sebagai salah satu layanan interpersonal, memiliki posisi yang strategis untuk membantu peserta didik dalam mengatasi masalah yang dialaminya, dan berperan dalam memfasilitasi perkembangan potensi yang mereka miliki.

Pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling dalam proses pendidikan, secara fungsional sangat menentukan. Layanan bimbingan dan konseling yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan-tujuan pendidikan. Oleh karena itu bimbingan dan konseling merupakan jantung pelaksanaan pendidikan, karena layanan bimbingan dan konseling merupakan pusat dan nadi berlangsungnya proses pendidikan ( Munro dan Kottman, 2000).

Bimbingan dan konseling yang dilaksanakan di sekolah adalah proses bantuan melalui pengembangan relasi dan interaksi antara peserta didik dengan lingkungan dalam mencapai perkembangan optimal. Tujuan layanan bimbingan dan konseling di sekolah adalah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peserta didik agar tumbuh dan berkembang serta mengurangi hambatan-hambatan yang mengganggu perkembangannya. Pada saat ini keberadaan pelayanan konseling dalam setting

pendidikan, khususnya persekolahan, telah memiliki legalitas yang kuat dan menjadi bagian terpadu dari sistem pendidikan nasional. Pelayanan konseling telah mendapat tempat di semua jenjang pendidikan mulai dari jenjang Taman Kanak-Kanak sampai Perguruan Tinggi. Pengakuan semacam ini terus mendorong perlunya tenaga profesional konseling yang secara khusus dipersiapkan untuk penyelenggaraan pelayanan konseling.

Kinerja guru pembimbing merupakan gambaran hasil kerja berkaitan dengan tugasnya yang didasarkan pada tanggung jawab profesional. Kinerja tersebut merupakan unjuk kerja yang dikaitkan dengan tugas yang diembannya. Batasan ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja seseorang yang dilihat dari tingkat penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

Kinerja guru pembimbing ditunjukkan adanya berbagai kemampuan yang melihat pada pribadinya dalam pelaksanaan proses pelayanan dan bimbingan yang diberikan kepada peserta didik.. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru pembimbing dapat dilakukan dengan adanya kesungguhan untuk melaksanakan tugasnya secara profesional.

Tugas-tugas yang terpenting dan yang sesuai sejalan dengan tugas profesinya, sebagai manusia sosial., dalam arti memberikan layanan kepada peserta didik dan warga sekolah dalam pengembangan diri dan swadaya masyarakat. Semakin banyak tugas dan kepercayaan yang diberikan kepada seorang guru pembimbing, maka semakin berkembang sikap profesionalitasnya. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas akan dapat meningkatkan suatu kinerja yang baik, dengan adanya peningkatan kinerja tersebut akan mengurangi kesenjangan antara tingkat motivasi kerja, dan tingkat profesionalitasnya.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam dan terperinci tentang ruang lingkup pada penelitian ini, serta untuk menghindari perbedaan dalam penafsiran sekaligus karena alasan dan pertimbangan keterbatasan yang ada pada penelitian maka penelitian ini diperuntukkan kepada para pendidik khususnya Guru Pembimbing di Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, terutama Sekolah Menengah Kejuruan untuk mengejar perkembangan atau kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan yang terus berkembang, maka sebaiknya kualitas guru pembimbing harus ditingkatkan diantaranya peningkatan kompetensi dan kualitas dalam mengembangkan keprofesionalitasnya.

Keberadaan SMK Kabupaten Magelang yang dibina oleh Dinas Pendidikan Dasar dan Menengah, kondisi sekolah antara satu dengan lainnya tidak sama, baik letak, jumlah siswa, profil sekolah, guru, gaji dan sebagainya, begitu juga sistem manajemennya. SMK Kabupaten Magelang ada 33 sekolah yang terdiri dari kelompok Pertanian, Bisnis dan Manajemen, dan Teknologi Industri Kelompok Pertanian 3 sekolah, Bisnis dan Manajemen 11 sekolah, dan Teknologi Industri 19 sekolah. Sedangkan guru-guru SMK Kabupaten Magelang terdiri dari guru-guru negeri( PNS ), guru tetap dan guru-guru tidak tetap. Guru tetap terdiri dari guru tetap persyarikatan dan guru tetap dari pemerintah. (Sumber dari Dinas Pendidikan, PDM Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Kabupaten Magelang).

Pengamatan yang dilakukan di tempat penelitian menunjukkan bahwa masih banyak kinerja guru pembimbing SMK Kabupaten Magelang yang belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari kualifikasi akademik, kompetensi guru seharusnya di kuasai dan dijalankannya masih banyak yang belum terpenuhi, seperti persiapan dalam memberikan layanan kepada peserta didik, melakukan kegiatan penelitian kelas dan kompetensi yang dimilikinya belum sepenuhnya dikuasai. Kondisi yang demikian

sangat tergantung pada motivasi kerja, dan profesionalitas guru pembimbing dalam melaksanakan tanggungjawabnya dalam memberikan layanan..

Dilihat dari kinerjanya, guru pembimbing SMK Kab Magelang memiliki banyak kekurangan. Adapun kekurangan dari kinerja guru pembimbing di SMK Kab Magelang : guru pembimbing SMK Kab Magelang masih bertugas sebagai polisi sekolah yang setiap harinya berada di depan pintu gerbang menghukum siswa, berprofesi mencari pencuri, merazia, petugas piket, sebagai wali kelas, berpersepsi sebagai peta kelas dll. Selain itu hal yang masih sering terjadi “uang lelah” di sekolah khususnya swasta terlalu kecil untuk standar kehidupan yang layak. Hal tersebut tidak jarang menyebabkan pengabdian yang tidak optimal, karena masih harus mencari tambahan penghasilan seperti di sebutkan di atas bahwa guru pembimbing di SMK Kab Magelang berprofesi sebagai wali kelas, petugas piket, kesiswaan agar gaji yang di peroleh bisa maksimal. Berbeda dengan guru pembimbing pemerintah/negeri standar kehidupannya lebih baik dari pada guru pembimbing tetap /tidak tetap di sekolah swasta.

Untuk itu, diperlukan semangat kerja dari para guru pembimbing yang dapat meningkatkan kinerjanya dan akan terjadi manakala faktor: motivasi kerja dan profesionalitas guru pembimbing, yang merupakan variabel-variabel yang signifikan dalam menghasilkan peningkatan kinerja yang efektif dan efisien, sehingga kualitas pendidikan dan tujuan pendidikan khususnya dalam mengembangkan pelayanan bimbingan dan konseling dapat tercapai .

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Bertolak dari latar belakang masalah tersebut, permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1.2.1 Untuk meningkatkan agar kualitas pendidik semakin meningkat, prestasi kerja guru pembimbing harus ditingkatkan. Walaupun guru pembimbing bukan satu-satunya faktor penentu keberhasilan pendidikan, tetapi guru pembimbinglah yang terjun langsung berhadapan dengan peserta didik dalam memberikan layanan. Dalam kenyataan, masih banyak guru pembimbing yang belum bekerja sesuai dengan profesi yang dimilikinya.
  - i. Penampilan Guru pembimbing cenderung berkuasa dan belum bernuansa empati/simpatik. Cenderung seperti polisi sekolah di mata peserta didik.
  - ii. Penguasaan Guru pembimbing terhadap layanan cenderung belum memungkinkan terjadinya hasil yang optimal.
  - iii. Kinerja guru pembimbing masih rendah, hal ini berkaitan dengan masalah motivasi kerja dan profesionalitas guru pembimbing.

## **2. KAJIAN TEORI**

### **2.1 Kinerja Guru Pembimbing**

Kinerja merupakan gambaran hasil kerja berkaitan dengan tugasnya yang didasarkan pada tanggung jawab profesional. Kinerja tersebut merupakan unjuk kerja yang dikaitkan dengan tugas yang diembannya. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. ( Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2007: 2). Kinerja adalah apa, bagaimana cara melakukan pekerjaan agar hasil kerja yang dilakukan sesuai tujuan yang diinginkan dan memuaskan konsumen. Menurut August W. Smith dalam Sedarmayanti (2001: 50), bahwa “*performance: .....out drive from processes, human or otherwise*”, dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

## 2.2.Hakekat Kinerja

Sudah dapat dipastikan bahwa tugas dan tanggung jawab guru tidaklah ringan. Fungsi dan peran guru pembimbing itu dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, sehingga tidaklah aneh jika terdapat perbedaan antara guru pembimbing yang bekerja di lembaga dengan guru pembimbing yang bekerja ditempat lain.

Sebagai guru pembimbing, kinerja dapat dilihat dari tugasnya sebagai pemberi layanan di dalam Bimbingan dan Konseling. Kinerja guru pembimbing ditujukan pada “kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses layanan” (Sukidin, 2001:1). Guru pembimbing mempunyai peran yang sangat penting dan menentukan keberhasilan belajar siswa, maka guru pembimbing merupakan faktor yang khusus dan perlu mendapat sorotan secara khusus pula. Hal tersebut bisa kita lihat dari tujuan guru pembimbing memberikan layanan kepada peserta didik :

2.1.Mengadakan perubahan perilaku ( behavioral change ) pada diri siswa sehingga memungkinkan hidupnya lebih produktif dan memuaskan.

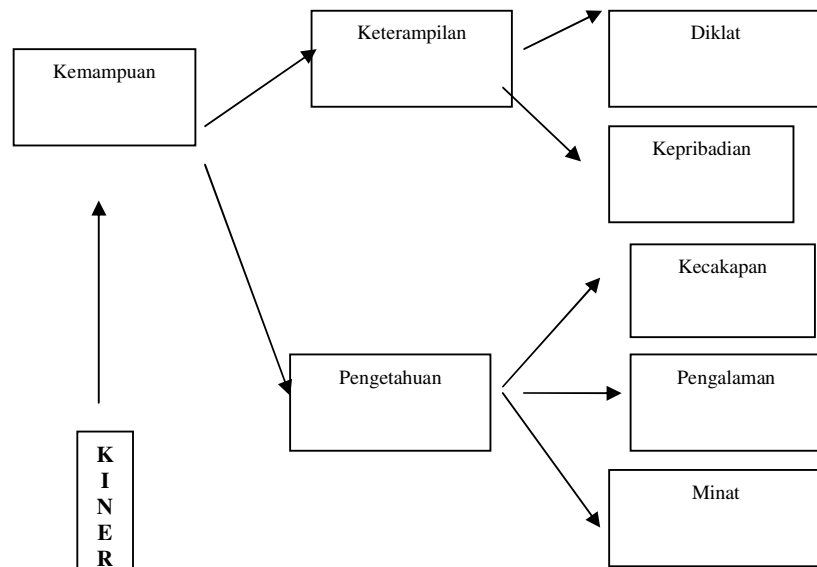
2.2.Memelihara dan mencapai kesehatan mental yang positif. Jika hal ini tercapai, maka individu ( siswa) mencapai integrasi, penyesuaian, dan identifikasi positif dengan lainnya.

2.3.Pemecahan masalah ( problem resolution ). Hal ini berdasarkan kenyataan bahwa individu /siswa yang mempunyai masalah tidak mampu memecahkan sendiri masalah yang dihadapinya.disamping itu biasanya siswa datang pada guru pembimbing karena ia percaya bahwa guru pembimbing dapat membantu memecahkan masalahnya.

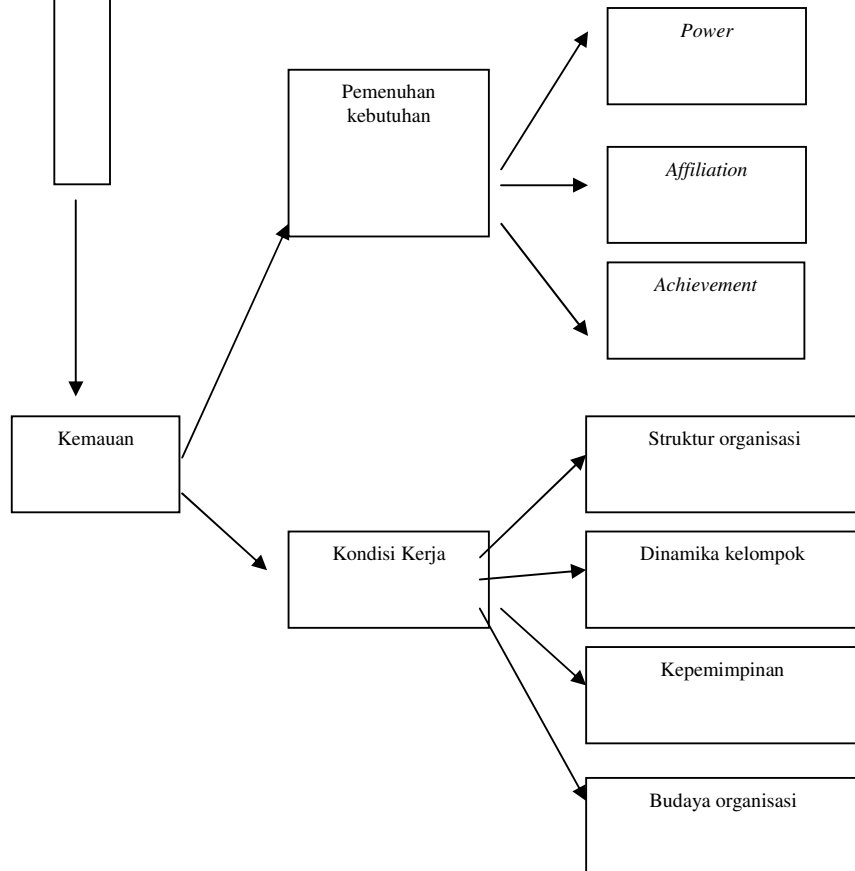
Hal tersebut menunjukkan bahwa guru pembimbing mempunyai posisi strategis dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran. Sejalan dengan tugas utamanya sebagai pendidik di sekolah, guru melakukan tugas-tugas dalam bimbingan, pengajaran, dan latihan. Semua kegiatan itu sangat terkait dengan upaya pengembangan peserta didik melalui keteladanan, penciptaan lingkungan pendidikan yang kondusif, membimbing mengajar dan melatih.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, kinerja guru pembimbing merupakan gambaran hasil kerja berkaitan dengan tugasnya yang didasarkan pada tanggung jawab profesional. Kinerja tersebut merupakan unjuk kerja yang dikaitkan dengan tugas yang diembannya. Batasan ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja seseorang yang dilihat dari tingkat penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Kualitas hasil kerja mengacu pada kepuasan sebagai perwujudan terpenuhinya terhadap orang dan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan. Kuantitas hasil pekerjaan menggambarkan tentang volume atau kapasitas pekerjaan yang telah diselesaikan.

Kinerja guru pembimbing ditunjukkan adanya berbagai kemampuan yang melihat pada pribadinya dalam pelaksanaan proses pelayanan dan bimbingan yang diberikan kepada peserta didik.. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru pembimbing dapat dilakukan dengan adanya kesungguhan untuk melaksanakan tugasnya secara profesional. Kinerja pada dasarnya terbentuk dari kemampuan (*ability*) dan kemauan (*motivation*). Pembentukan kinerja dapat digambarkan seperti berikut ini:



*Needs Power of:*



### **2.3.Arah Kinerja Guru Pembimbing/Konselor**

#### **2.3.1.Planning : perencanaan**

Bagaimana konselor membuat perencanaan dan kegiatan pendukung, mulai dari membuat program tahunan, semesteran, bulanan, dan mingguan sampai dengan harian ( berupa SATLAN dan SATKUNG )

#### **2.3.2.Organizing : pengorganisasian**

Bagaimana konselor mengorganisasikan berbagai unsur dan sarana yang akan dilibatkan di dalam kegiatan layanan. Unsur-unsur personal ( seperti peranan pimpinan sekolah, wali kelas, siswa, guru, orang tua), sarana fisik dan lingkungan ( seperti ruangan dan mobiler, alat bantu seperti Instrumen, komputer, film, dan objek-objek yang di kunjungi ), urusan administrasi.

#### **2.3.3.Actuating : pelaksanaan**

Bagaimana konselor mewujudkan dalam praktik bentuk bentuk layanan dan kegiatan pendukung melalui format – format kegiatan yang telah di rencanakan dan di organisasikan.

#### **2.3.4.Controlling : penilaian**

Bagaimana konselor mengontrol praktik pelayanannya dalam bentuk penilaian dan hasil proses, dengan melibatkan kegiatan pengawasan dan pembinaan baik dari pihak intern maupun ekstern satuan pendidikan, serta organisasi profesi.

Keseluruhan spektrum tugas pokok dan kegiatan konselor memang lebih luas dari “sekedar” proses konseling, namun perlu dicatat bahwa kegiatan selain proses konseling tersebut sebenarnya sangat terkait dengan proses konseling itu sendiri. Kegiatan pengelolaan, keorganisasian dan kolaborasi profesional tidak lain berujung pada pengembangan proses konseling yang efektif demi peningkatan mutu profesi konselor.

### **2.4. Ekspektasi Kinerja Guru Pembimbing / Konselor**

Ekspektasi kinerja lulusan program pendidikan profesional termasuk lulusan Program Pendidikan Profesional Konselor Pra-jabatan, lazim diejawantahkan dalam bingkai profesionalisasi. Dengan kata lain, profesionalisasi suatu bidang layanan ahli termasuk layanan ahli di bidang bimbingan dan konseling menandakan adanya (a) pengakuan dari masyarakat dan pemerintah bahwa kegiatannya merupakan layanan unik yang (b) didasarkan atas keahlian yang perlu dipelajari secara sistematis dan bersungguh-sungguh serta memakan waktu yang cukup panjang, sehingga (c) pengampunya diberikan penghargaan yang layak, dan (d) untuk melindungi kemaslahatan pemakai layanan, otoritas publik dan organisasi profesi, dengan dibantu oleh masyarakat khususnya pemakai layanan, wajib menjaga agar hanya pengampu layanan ahli yang kompeten yang mengedepankan kemaslahatan pemakai layanan, yang diizinkan menyelenggarakan layanan ahli kepada masyarakat (PP nomor 19 pasal 28 tahun 2005 penataan pendidikan profesional konselor dan layanan BK dalam jalur pendidikan formal 2007).

Pada gilirannya ini berarti bahwa, secara konseptual terapan layanan ahli termasuk layanan ahli bimbingan dan konseling itu selalu merupakan pengejawantahan seni yang berpijak pada landasan akademik yang kokoh. Penggunaan kerangka pikir seni yang berbasis penguasaan akademik yang kokoh atau seni yang berbasis saintifik ini penting digaris bawahi karena dalam penyelenggaraan layanan ahli di setiap bidang perbantuan atau pemfasilitasian (*the helping professions*).

Seorang pengampu layanan ahli, tidak terkecuali konselor, selalu berpikir dan bertindak dalam bingkai filosofik yang khas yang dibangunnya sendiri dengan mengintegrasikan apa yang diketahui dari hasil penelitian dan pendapat ahli dalam kawasan keahliannya itu dengan apa yang dikehendaki oleh dirinya yang bisa sejalan akan tetapi juga bisa tidak sejalan dengan yang dikehendaki oleh masyarakat (pilihan nilai). Bingkai filosofik ini akan membentuk suatu wawasan atau *worldview* yang selalu mewarnai cara seorang konselor melihat dirinya, melihat tugasnya, melihat konseli yang hendak dilayaninya, pendeknya cara seorang konselor melihat dunianya (Corey, 2001). Dengan kata lain, dalam pelaksanaan tugasnya sebagai pengampu layanan ahli itu seorang konselor selalu mempersandingkan caranya ia merasa, berpikir dan bertindak dengan pemahamannya tentang cara konseli yang hendak dilayaninya itu merasa, berpikir dan bertindak karena, setiap perjumpaan konseling pada dasarnya merupakan suatu perjumpaan budaya antara budaya konselor dengan budaya konseli (Hogan-Garcia, 2003; Smardon, 2005; Wulf, C. 1998). Ini berarti bahwa, seorang konselor profesional tidak akan menyarankan kepada konseli yang tengah dilayaninya itu, rujukan dan proses penataan diri yang ia sendiri tidak akan anut, seandainya saran yang serupa ditujukan kepada dirinya.

#### **2.4. Kinerja Guru Pembimbing**

Kinerja (*performance*) adalah kemauan dan kemampuan melakukan suatu pekerjaan. Drucker menyatakan kinerja merupakan apa yang bisa dikerjakan seseorang. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sesuatu yang dapat dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Berdasarkan berbagai versi pengertian di atas, maka dapat diambil kesimpulan, kinerja adalah kemampuan melakukan pekerjaan yang dapat dilihat dan prestasi yang ditampilkan.

#### **2.4. Pengertian Motivasi**

Abraham Sperling dalam Mangku Negara, mendefinisikan pengertian motivasi sebagai berikut : “motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri, dan di akhiri dengan penyesuaian diri. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi yang dapat menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan sesuai dengan kebutuhan atau dorongan (motif). Robert A. Baron, et.al. dalam mangkunegara memberikan batasan motivasi sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (drive arousal). Kaitanya dengan kinerja, maka motivasi kerja para guru pembimbing dapat di artikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dari batasan tersebut, untuk meningkatkan motivasi kerja para guru pembimbing di perlukan adanya suatu pengkondisian dari lembaga ( pimpinan) dalam bentuk pengerahan dan pemeliharaan kondisi kerja yang dapat menstimulasi peningkatan kinerja.

Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsure pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok. Motivasi memberikan kekuatan yang akan menggerakkan jasmani dan rohani seseorang untuk melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Menurut Mitchell, motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu”, dan menurut Gray, dkk dalam Winardi (2007: 2) mendefinisikan motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang

individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”.

## **2.6 Profesionalitas Guru Pembimbing**

Dalam studi tentang masalah profesionalitas tidak lepas dari definisi tentang “profesi”. Menurut Sikun Pribadi dalam Oemar Hamalik (2006: 1) mengemukakan, “profesi itu pada hakekatnya adalah suatu pernyataan atau suatu janji terbuka, bahwa seseorang akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan dalam arti biasa, karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan itu”. Menurut Webster dalam Kunandar (2007: 43) mengemukakan, “profesi yang diartikan sesuatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang”. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif”.

Profesi merupakan pernyataan seseorang untuk mengabdikan diri sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam pekerjaan, maka pengabdian yang diberikan oleh profesi tersebut sesuai dengan bidang-bidang pekerjaan tertentu, misalnya, profesi dalam kedokteran untuk kepentingan pasien agar cepat sembuh dari sakitnya, profesi pertanian untuk meningkatkan produksi pertanian agar masyarakat sejahtera dibidang pangan, profesi kependidikan (guru) untuk kepentingan anak didiknya dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya. Dalam hal ini, pekerjaan profesional berbeda dengan pekerjaan-pekerjaan lainnya yang mempunyai fungsi social.

Dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1.

“Professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi”.

Professional adalah “orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mereka mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai individu dengan kemampuan maksimal” (Moh. Uzer Usman, 2008: 15) atau dengan kata lain individu professional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya. Pekerjaan yang bersifat professional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain (Nana Sudjana, 1988 dalam Kunandar, 2007: 46). Sedangkan menurut Soetjipto (1999: 14) “melayani masyarakat, merupakan karier yang akan dilaksanakan sepanjang hayat (tidak berganti-ganti pekerjaan)”.

“Profesi pada hakekatnya merupakan suatu pernyataan atau janji terbuka yang menyatakan bahwa seseorang itu mengabdikan dirinya pada suatu jabatan atau pelayanan karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan itu” Sikun Pribadi dalam Hamalik (2006; 1).

## **3. Pembahasan**

Uji korelasi menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru pembimbing, antara profesionalitas guru pembimbing dengan kinerja guru pembimbing, dan antara motivasi kerja, profesionalitas guru pembimbing dengan kinerja guru pembimbing. Dari segi besar pengaruh tampak bahwa motivasi kerja lebih berpengaruh dibandingkan dengan profesionalitas guru pembimbing. Namun demikian meskipun diketahui adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja, profesionalitas guru pembimbing dengan kinerja guru

pembimbing, secara statistik atau jika dilihat dari besarnya hubungan maupun pengaruh yang dihasilkan oleh variabel bebas ke variabel terikatnya tampak bahwa dari angka-angka tersebut menunjukkan belum maksimalnya motivasi kerja, profesionalitas guru pembimbing, maupun kinerja guru pembimbing yang dibuktikan masih adanya jawaban dengan skor 3 atau tidak bisa menentukan pendapat atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Fakta lain yang perlu diperhatikan adalah sudah samakah jawaban yang diberikan oleh responden dengan kenyataannya di lapangan.

Hasil uji simultan maupun parsial terhadap persamaan garis regresi yang didapatkan menunjukkan bahwa persamaan regresi linier ganda tersebut signifikan artinya dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru pembimbing bila hanya dipengaruhi motivasi kerja dan profesionalitas guru pembimbing. Dengan demikian hipotesis kerja yang menyatakan bahwa: 1) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing SMK Kabupaten Magelang, 2) ada pengaruh yang signifikan profesionalitas guru pembimbing terhadap kinerja guru pembimbing SMK Kabupaten Magelang, dan 3) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan profesionalitas guru pembimbing terhadap kinerja guru pembimbing SMK Kabupaten Magelang diterima.

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1.KESIMPULAN**

Berdasar analisis data yang dilakukan dapat disimpulkan:

1. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing SMK Kabupaten Magelang.
2. Ada pengaruh yang signifikan profesionalitas guru pembimbing terhadap kinerja guru pembimbing SMK Kabupaten Magelang.
3. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan profesionalitas guru pembimbing terhadap kinerja guru pembimbing SMK Kabupaten Magelang

##### **4.2.SARAN**

Saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Perlu adanya sosialisasi dan lebih khusus pelatihan dalam hal motivasi kerja, profesionalitas guru pembimbing, dan kinerja guru pembimbing sebagai upaya untuk menanamkan serta memantapkan pengetahuan yang telah dimiliki oleh guru pembimbing dengan harapan mereka dapat menerapkannya di sekolah dengan baik.
2. Harus ada pengawasan yang melekat dan berkelanjutan terhadap kinerja guru pembimbing sebagai upaya menindaklanjuti jawaban yang diberikan kepada peneliti.

## DAFTAR PERPUSTAKAAN.

- Arikunto, Suharsimi, Cepi Safruddin Abdul Jabar, (2007), *Evaluasi Program Pendidikan*, Jakarta, PT Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_, (2001), *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Arsyad, Azhar, (2002), *Media Pembelajaran*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Charlie Cory, *Teacher Motivation-Who Teachers The Teachers ?*, Articles.
- Direktorat Pendidikan Tinggi, (2008), *Rambu-rambu Penyelenggaraan Bimbingan dan Konseling dalam Pendidikan Formal*.
- \_\_\_\_\_, (2007), *Rambu-rambu Penyelenggaraan Pendidikan Profesional Konselor*.
- Glenn Rowley, (2008), *How not to measure teacher performance*, Communications@acer.edu.au
- Juntika Achmad, ( 2005 ), *Strategi Layanan Bimbingan dan Konseling*, Bandung, Revika Aitama.
- Prayitno, ( 2006 ), *Spektrum Profesi Konseling*, Universitas Negeri Padang.
- Mohamad Surya, ( 2003 ), *Psikologi Konseling*, Bandung, CV Bani Quraisy.
- Soetjipta, Kosasi, Rafli, (1999), *Profesi Keguruan*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Sugiyono, (2007), *Statistika untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta
- \_\_\_\_\_, (2006), *Metode Penelitian Pendidikan , Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung, alfabeta.
- Sulaiman, Wahid, (2004), *Analisis Regresi menggunakan SPSS*, Yogyakarta, Andi Offset.
- Sulisitiyani, Teguh, Ambar, (2007), *Kepemimpinan Profesional: Pendekatan Leadership Games*, Yogyakarta, Gava Media.
- Surapranata, Sumarna, (2006), *Analisis, Validitas, Reliabilitas dan Interpretasi Hasil Tes Implementasi Kurikulum 2004*, Bandung, Remaja Rosdakarya.

Uno, Hamzah B., (2008), *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta, PT Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_, (2007), *Profesi Kependidikan, Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, Jakarta, Bumi Aksara

Usman, Moh. Uzer, (2008), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.

Utomo, Yuni Prihadi, (2007), *Eksplorasi Data dan Analisis Regresi dengan SPSS*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Muhammadiyah University Press

Wibowo, Eddy, Mungin, Sugiharto, (2008), *Strategi Pengembangan Kompetensi Kepribadian Guru*, Semarang. Dinas Provinsi Jawa Tengah

Wibowo, (2007), *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT Raja Grafindo.

Winardi, (2001), *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

## DAFTAR PERPUSTAKAAN.

- Arikunto, Suharsimi, Cepi Safruddin Abdul Jabar, (2007), *Evaluasi Program Pendidikan*, Jakarta, PT Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_, (2001), *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Arsyad, Azhar, (2002), *Media Pembelajaran*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Charlie Cory, *Teacher Motivation-Who Teachers The Teachers ?*, Articles.
- Danim, Sudarwan, (2004), *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Direktorat Pendidikan Tinggi, (2008), *Rambu-rambu Penyelenggaraan Bimbingan dan Konseling dalam Pendidikan Formal*.
- \_\_\_\_\_, (2007), *Rambu-rambu Penyelenggaraan Pendidikan Profesional Konselor*.
- Djumransjah, M, (2006), *Filsafat Pendidikan*, Jawa Timur, Bayumedia Publishing.
- Glenn Rowley, (2008), *How not to measure teacher performance*, Communications@acer.edu.au
- Hamalik, Oemar, (2006), *Pendidikan Guru*, Jakarta, Bumi Akasara.
- Haryono, Slameto, (2008), *Kompetensi Pedagogik*, Semarang, Dinas Provinsi Jawa Tengah.
- Juntika Achmad, ( 2005 ), *Strategi Layanan Bimbingan dan Konseling*, Bandung, Revika Aitama.
- Keputusan Menteri Negara Aparatur Negara Nomor: 84/1993, Tentang *Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.
- Kunandar, (2007), *Guru Profesional : Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, (2008), *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor*. Departemen Pendidikan Tinggi.
- Prayitno, ( 2006 ), *Spektrum Profesi Konseling*, Universitas Negeri Padang.

- Prawirosentono, Suryadi, (2008), *Manajemen Sumberdaya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta, BPFE.
- Purwanto, Ngalim, (2006), *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung, PT Refika Aditama
- Mudyahardjo, Redja, (2004), *Filsafat Ilmu Pendidikan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_, Nasution, S, (2000), *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar & Mengajar*, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Mohamad Surya, ( 2003 ), *Psikologi Konseling*, Bandung, CV Bani Quraisy.
- Sa'ud, Udin Syaefudin, Abin Syamsudin Makmun, (2007), *Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Komprehensif*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Soetjipta, Kosasi, Rafli, (1999), *Profesi Keguruan*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Sugiyono, (2007), *Statistika untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta
- \_\_\_\_\_, (2006), *Metode Penelitian Pendidikan , Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung, alfabeta.
- Sulaiman, Wahid, (2004), *Analisis Regresi menggunakan SPSS*, Yogyakarta, Andi Offset.
- Sulisitayani, Teguh, Ambar, (2007), *Kepemimpinan Profesional: Pendekatan Leadership Games*, Yogyakarta, Gava Media.
- Surapranata, Sumarna, (2006), *Analisis, Validitas, Reliabilitas dan Interpretasi Hasil Tes Implementasi Kurikulum 2004*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Suyanto, (2006) *Dinamika Pendidikan Nasional ( Dalam Percaturan Dunia Global)*, Jakarta, PSAP Muhammadiyah.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta, PT Kloang Klede Putra Timur.
- Uno, Hamzah B., (2008), *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, (2007), *Profesi Kependidikan, Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, Jakarta, Bumi Aksara

Usman, Moh. Uzer, (2008), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.

Utomo, Yuni Prihadi, (2007), *Eksplorasi Data dan Analisis Regresi dengan SPSS*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Muhammadiyah University Press

Wibowo, Eddy, Mungin, Sugiharto, (2008), *Strategi Pengembangan Kompetensi Kepribadian Guru*, Semarang. Dinas Provinsi Jawa Tengah

Wibowo, (2007), *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT Raja Grafindo.

Winardi, (2001), *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

