

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN KEPEMIMPINAN  
KEPALA SEKOLAH TERHADAP PERILAKU KERJA DAN  
KINERJA GURU BIMBINGAN DAN KONSELING  
SMA-SMK SE- KABUPATEN LOMBOK UTARA**

**THE EFFECT OF PROFESSIONAL COMPETENCE AND LEADERSHIP  
OF PRINCIPAL ON THE WORK ATTITUDE AND WORK PERFORMANCE  
OF TEACHER OF COUNSELING IN SMA-SMK IN NORTH LOMBOK.**

**FATMAWATI<sup>1</sup>**  
**SURATI<sup>2</sup>**  
**HERMANTO<sup>3</sup>**

**ABSTRACT**

This research is aimed at determining the effect of professional competence and leadership of principal on the work attitude and work performance of teacher of counseling in SMA-SMK in North Lombok. This research is an causal associative study. The data were collected through saturated sample, where the population of the study are all 43 teachers of counseling in SMA/SMK of North Lombok. The data were analyzed with path analysis. The researcg showed that 1) there is a positive and significant effect of professional competence and principal leadership on the performance of teachers of counseling in SMA/SMK of North Lombok, 2). There is a direct, positive and significant effect of professional competence and principal leadership on the performance of teachers of counseling in SMA/SMK of North Lombok, 3). There is an indirect, but positive and significant effect of professional competence and principal leadership on the performance of teachers of counseling in SMA/SMK of North Lombok.

Keywords: professional competence, Principal Leadership, Work attitude, Performance

---

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram.

<sup>2</sup>Dosen Pembimbing Utama, Dosen Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram.

<sup>3</sup>Dosen Pembimbing Pendamping, Dosen Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram.

## 1. PENDAHULUAN

Guru Bimbingan dan Konseling merupakan bagian elemen penting sekaligus merupakan salah satu ujung tombak proses pendidikan, yang berperan membantu perkembangan peserta didik agar dapat berkembang secara optimal. Guru Bimbingan dan Konseling yang semula disebut sebagai Guru Bimbingan dan Penyuluhan (Guru BP), dan dengan perubahan istilah penyuluhan menjadi konseling, namanya berubah menjadi Guru Bimbingan dan Konseling (Guru BK). Guru BK adalah guru yang bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bimbingan dan konseling kepada peserta didik di satuan pendidikan yang disebut juga sebagai konselor pendidikan. Sedangkan layanan bimbingan dan konseling merupakan proses bantuan atau pertolongan yang diberikan oleh konselor kepada siswa (konseli) melalui pertemuan tatap muka atau hubungan timbal balik antara keduanya, agar konseli memiliki kemampuan atau kecakapan dalam melihat dan memahami dirinya, memahami masalahnya serta mampu memecahkan masalahnya sendiri, (Tohirin, 2007:26).

Oleh karena itu guru BK sebagai salah satu pelaku dalam proses pendidikan, tentunya juga dituntut untuk mempunyai perilaku kerja yang baik agar dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Banyak faktor yang mempengaruhi kualitas dan efektifitas kinerja guru BK, diantaranya adalah kesiapan sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan layanan bimbingan dan konseling. Untuk mencapai tujuan dari layanan bimbingan dan konseling dibutuhkan kompetensi SDM yang memadai dalam mendorong peningkatan kinerja guru BK.

Program bimbingan dan konseling di sekolah tidak akan mungkin tercipta, terselenggara, dan tercapai bila tidak memiliki suatu sistem manajemen yang bermutu, dalam arti dilakukan secara jelas, sistematis dan terarah. Unjuk kerja bimbingan dan konseling yang efektif hanya mungkin terwujud apabila para guru BK mendapat peluang yang besar untuk memberdayakan dirinya. Manajemen sekolah harus mampu menempatkan guru BK dalam posisi yang tepat dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin atau sebagai manajer pendidikan di sekolah, seharusnya mampu memberdayakan setiap guru secara proposional dan profesional, agar tidak terjadi adanya guru yang mengalami konflik peran akibat tugas yang diberikan tidak sesuai dengan profesinya, (Naskah Profesi Bimbingan Konseling SMA, 2005:28).

Menurut Yukl (2015:9), kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama. Basri (2014:182), dijelaskan bahwa peran kepala sekolah adalah memengaruhi, mengarahkan serta memotivasi semua personel sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Jadi yang dimaksud dengan kepemimpinan kepala sekolah adalah tindakan kepala sekolah dalam memengaruhi, mengarahkan aktivitas individu dan organisasi serta memotivasi semua personel sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Gibson, at al., (2008:134), adalah kemampuan dan keterampilan, demografi, persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, komitmen organisasional, stres kerja, disiplin kerja, imbalan /kompensasi, kepemimpinan, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, komunikasi, dan karir. Menurut Ivancevich, at al., (2006:113), faktor-faktor utama yang mempengaruhi

kinerja individual adalah kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan organisasi adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Menurut Dessler (2011:322), dinyatakan bahwa penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau dimasa lalu yang berkaitan dengan standar prestasinya. Untuk mengevaluasi kinerja Guru BK, sangatlah penting untuk memiliki instrumen penilaian kinerja yang efektif dan standar. Penilaian kinerja guru BK mengacu pada empat ranah kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional, (Dirjen PMPTK, 2011).

Berkaitan dengan penilaian kinerja di atas, surat keputusan bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dengan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor: 0433/p/1993 dan Nomor 25/1993, telah diuraikan tentang penghargaan jam kerja konselor ditetapkan 36 jam per minggu dengan beban tugas meliputi penyusunan program (dihargai 12 jam), pelaksanaan layanan (18 jam), dan evaluasi (6 jam). Konselor yang membimbing 150 orang siswa dihargai 18 jam, selebihnya dihargai sebagai bonus kelebihan jam dengan ketentuan tersendiri, (Hikmawati, 2012:43).

Mengacu pada Surat Keputusan Menteri di atas, keberadaan guru BK di setiap sekolah sebenarnya sudah jelas tugas pokok dan fungsinya, namun pada kenyataan di lapangan guru BK SMA-SMK yang ada di Kabupaten Lombok Utara tidak semuanya dapat menunjukkan kinerja yang profesional, dalam arti dapat memahami hal-hal apa saja yang harus dilakukan dalam melaksanakan tugas bimbingan dan konseling, dan bagaimana sesungguhnya peran guru BK dalam mendukung tujuan pendidikan. Hal ini terjadi karena kurangnya kompetensi profesional yang dimiliki oleh para guru BK, yang akhirnya juga berpengaruh pada perilaku kerja dan kinerja para guru BK, (Hasil wawancara dengan pengawas BK SMA-SMK Dikpora KLU, 1 Juni 2016).

Pernyataan di atas juga dikuatkan oleh hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) online yang telah dilaksanakan pada tahun 2015, dimana hasil UKG pada jenjang SMA-SMK di daerah NTB secara umum masih berada dibawah rata-rata Nasional. Nilai rata-rata Nasional berada pada 56.69, untuk daerah NTB pada jenjang SMA berada pada nilai rata-rata 56.30, sedangkan untuk jenjang SMK berada pada nilai rata-rata 54.96. Hal ini menunjukkan bahwa nilai rata-rata hasil UKG di NTB pada jenjang SMA berada pada kompetensi capaian minimal, sedangkan pada jenjang SMK berada di bawah kompetensi capaian minimal, (Kemdikbud, 2015). Dari hasil UKG tersebut dapat dilihat bahwa secara umum kompetensi para guru SMA-SMK yang ada di NTB masih rendah dan masih perlu dikembangkan, terlebih lagi para guru SMA-SMK yang ada di Kabupaten Lombok Utara, dan lebih spesifik lagi para guru BK SMA-SMK yang ada di Kabupaten Lombok Utara.

Disisi lain, kepemimpinan kepala sekolah SMA-SMK yang ada di Kabupaten Lombok Utara, terdapat juga fenomena masih adanya beberapa kepala sekolah yang belum memahami tentang bimbingan dan konseling itu sendiri. Lemahnya kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya mendukung efektifitas kinerja guru BK, baik itu yang berkaitan dengan penyediaan fasilitas layanan BK yang memadai, tidak adanya alokasi jam BK di kelas, tidak melibatkan guru pembimbing dalam membuat suatu kebijakan yang berhubungan dengan siswa, dan kurangnya perhatian terhadap program kegiatan bimbingan dan konseling, tentunya sangat mempengaruhi dari perilaku kerja dan kinerja

guru BK, dan pada akhirnya juga mempengaruhi produktifitas guru BK, (Observasi awal, Juni 2016).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erlangga (2015), dan Hadian (2011), dikemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi profesional berpengaruh signifikan secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru, tetapi hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2012), dikemukakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi profesional terhadap kinerja, dan hal yang senada juga disampaikan oleh Linawati (2015). Penelitian yang dilakukan oleh Jatnika (2010), ditemukan bahwa kompetensi kerja dapat memoderasi pengaruh potensi kerja terpadu terhadap perilaku kerja cerdas. Sedangkan dalam penelitian Aditya (2016), ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap perilaku kerja, serta penelitian yang dilakukan oleh Nurwati (2012), ditemukan bahwa perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian terdahulu inilah yang dijadikan rujukan untuk melakukan pengembangan kajian dalam penelitian selanjutnya. Di samping itu adanya hasil yang berbeda dari penelitian terdahulu tentunya bisa menjadi topik yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, guna mengetahui sejauh mana hasil penelitian ini nanti dapat menguatkan hasil penelitian sebelumnya. Permasalahan-permasalahan dan perbedaan (Gap Riset) yang telah dipaparkan di atas, itulah yang melatar belakangi dari penelitian ini, dan peneliti memilih "Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara" sebagai judul dari penelitian ini.

## **2. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Perilaku Kerja guru Bimbingan dan Konseling,
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Perilaku Kerja guru Bimbingan dan Konseling,
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Profesional secara langsung terhadap Kinerja guru Bimbingan dan Konseling,
- 4) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah secara langsung terhadap Kinerja guru Bimbingan dan Konseling,
- 5) Untuk mengetahui pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja guru Bimbingan dan Konseling.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Profesional secara tidak langsung terhadap kinerja melalui Perilaku Kerja guru Bimbingan dan Konseling,
- 7) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah secara tidak langsung terhadap kinerja melalui Perilaku Kerja guru Bimbingan dan Konseling.

## **3. KEASLIAN PENELITIAN**

Penelitian ini dibangun atas dasar kondisi nyata guru BK yang ada di SMA-SMK Se-Kabupaten Lombok Utara. Penelitian tentang kinerja memang telah banyak dilakukan

dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya. Tetapi penelitian yang menempatkan kinerja guru BK SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara sebagai obyek penelitian belum ada yang mengkajinya, oleh karena itu peneliti ingin mengkaji tentang, "Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja guru Bimbingan dan Konseling SMA-SMK Se-Kabupaten Lombok utara". Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengikuti penelitian terdahulu, kecuali penelitian terdahulu yang ditampilkan sebagai referensi dari penulis. Ada beberapa teori dan penelitian terdahulu yang terkait dengan kompetensi profesional, kepemimpinan kepala sekolah, perilaku kerja dan kinerja yang dijadikan sumber informasi dan referensi dalam penelitian ini, yang tentunya juga sangat membantu peneliti dalam kelancaran proses penyelesaian penelitian ini. Oleh karena itu penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan dapat dikritisi secara terbuka.

#### **4. KAJIAN PUSTAKA**

##### **4.1. Kompetensi Profesional**

Menurut Hikmawati (2012:58), dinyatakan bahwa kompetensi mempunyai makna sebagai kualitas fisik, intelektual, emosional, sosial, dan moral yang harus dimiliki guru BK untuk membantu klien, sedangkan Brojonegoro (2005 dalam Hikmawati, 2012:55), dipaparkan bahwa kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas dibidang tertentu. Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab 1 Pasal 1, menjelaskan tentang kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Kompetensi juga merupakan suatu variabel penting dalam kinerja seseorang, karena kerja keras seseorang tanpa diimbangi dengan keahlian, kemampuan, dan pengetahuan yang memadai, maka tidak akan dapat mencapai hasil yang optimal, (Iswanto, 2005:5.4-5.5). Jadi kompetensi merupakan komponen utama dari standar profesi yang harus dimiliki oleh seseorang untuk dapat dikatakan mampu atau profesional dibidangnya. Kompetensi sangat penting bagi seorang guru BK karena sesungguhnya klien datang pada guru BK untuk belajar mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan, untuk perkembangan hidupnya yang lebih efektif dan optimal. Jadi peran guru BK dalam pelayanan Bimbingan dan Konseling yaitu memfasilitasi peserta didik secara individual maupun kelompok dalam mengembangkan kemampuan dan kecakapan dalam melihat dan memahami dirinya, dalam menemukan masalahnya dan mampu memecahkan masalahnya dalam berbagai aspek kehidupan.

Rumusan kompetensi profesional meliputi kompetensi inti yang merupakan indikator dari kompetensi profesional yaitu:

1. Mengusai konsep dan praksis asesmen untuk memahami kondisi, kebutuhan dan masalah konseli,
2. Menguasai kerangka teoritik dan praksis bimbingan dan konseling,
3. Merancang program bimbingan dan konseling,
4. Mengimplementasikan program bimbingan dan konseling yang komprehensif,

5. Menilai proses dan hasil kegiatan bimbingan dan konseling,
6. Memiliki kesadaran dan komitmen terhadap etika profesional,
7. Mengusai konsep dan praksis penelitian dalam bimbingan dan konseling, (Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008 ).

#### **4.2. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama, (Yukl, 2015:9). Menurut Robbins (2015: 249), dikemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan, hal yang sama juga diungkapkan oleh Ivancevich, (2006:194), yang memandang kepemimpinan sebagai peran khusus dan sekaligus proses pengaruh sosial.

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah menjadi penting untuk mendukung kinerja guru BK, karena kepala sekolah sebagai manajer di sekolah bertanggung jawab dalam mengatur sumber daya manusia yang ada di sekolah dalam menjalankan proses pendidikan yang berkualitas. Tugas kepala sekolah sebagai penanggungjawab pendidikan yang berkaitan dengan kegiatan bimbingan dan konseling disekolah yaitu meliputi:

1. Mengkoordinasikan seluruh kegiatan pendidikan termasuk bimbingan,
2. Menyediakan dan melengkapi sarana dan prasarana yang diperlukan,
3. Memberikan kemudahan bagi terlaksananya program bimbingan dan konseling disekolah,
4. Melakukan supervisi terhadap pelaksanaan bimbingan dan konseling,
5. Menetapkan koordinator guru bimbingan dan konseling,
6. Membuat surat tugas guru bimbingan dan konseling,
7. Menyiapkan surat pernyataan melakukan kegiatan bimbingan dan konseling,
8. Mengadakan kerja sama dengan instansi lain yang terkait dalam pelaksanaan kegiatan bimbingan dan konseling,
9. Melaksanakan bimbingan dan konseling terhadap minimal 40 siswa, bagi kepala sekolah yang berlatar belakang guru bimbingan dan konseling, (Hikmawati, 2012:22).

Mulyasa (2013:20), dipaparkan bahwa ada beberapa indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif yang meliputi antara lain :

1. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah pekerjaan,
2. Memberikan dukungan kepada guru dalam menjalankan tugasnya,
3. Memberikan kesempatan yang luas kepada seluruh warga sekolah untuk berkonsultasi dan berdiskusi tentang proses pendidikan,
4. Memfasilitasi kebutuhan warga sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan.

#### **4.3. Perilaku Kerja**

Perilaku kerja adalah bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja, (Robbins, 2015). Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah RI tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, diuraikan tentang perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Bond and Mayer (2002:35 dalam Mujeriarudin, 2010), dipaparkan bahwa perilaku kerja yaitu kemampuan

kerja dan perilaku-perilaku dimana hal tersebut sangat penting di setiap pekerjaan dan situasi kerja. Perilaku kerja juga menyangkut aktivitas individu pada suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, (Gibson, 1996).

Suprihanto (2003 dalam Irwansyah, 2010), memaparkan tiga kelompok variabel yang secara langsung mempengaruhi perilaku individu atau perilaku kerja seorang karyawan, yaitu antara lain variabel individual, keorganisasian dan psikologikal. Dalam variabel individual salah satunya meliputi kemampuan dan keterampilan (kompetensi) sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, sedangkan dalam variabel keorganisasian salah satunya meliputi kepemimpinan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja. Menurut Gibson, et al., (1996), dijelaskan bahwa perilaku kerja yang baik berperan dalam peningkatan kinerja karyawan artinya bahwa, semakin baik perilaku kerja yang ditunjukkan dengan daya inisiatif kerja pegawai, maka hal itu merupakan upaya pegawai di dalam peningkatan kinerjanya yaitu peningkatan kualitas kerja. Jadi perilaku kerja merupakan bagian yang berperan penting dalam kehidupan bekerja, yang merupakan tindakan nyata yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja dalam mencapai kualitas kerja yang maksimal.

Penilaian perilaku kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Penilaian Prestasi Kerja (PPK) Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang didasarkan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, yang dilaksanakan oleh Pejabat Penilai setiap sekali dalam 1 tahun. Cara menilai perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh Pejabat Penilai terhadap PNS yang dinilai, penilaian perilaku kerja dapat mempertimbangkan masukan dari Pejabat Penilai lain yang setingkat dilingkungan unit kerja masing-masing, (Jamaris Melayu, 2014 ). Penilaian perilaku kerja mempunyai indikator-indikator pengukur, dimana indikator tersebut merupakan hal-hal yang dapat mengukur sejauh mana perilaku kerja dapat berperan ditempat kerja. Indikator-indikator penilaian perilaku kerja guru meliputi aspek antara lain:

1. Orientasi pelayanan ; adalah sikap perilaku kerja guru dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani,
2. Integritas ; adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi,
3. Komitmen ; adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan guru untuk mewujudkan tujuan organisasi,
4. Disiplin ; adalah kesanggupan guru untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan,
5. Kerjasama ; adalah kemauan dan kemampuan guru untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain, (Penjelasan Peraturan Menteri RI Nomor 46 Tahun 2011).

### **2.2.1. Kinerja**

Kamus besar bahasa Indonesia (2005), menuliskan pengertian kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi, (Rivai, H.V., at al., 2009:548), sedangkan kinerja menurut Mangkunegara (2005), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga didivinisikan sebagai catatan

outcomes yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode tertentu, atau kinerja mengacu pada seperangkat outcome yang dihasilkan selama periode waktu tertentu, (Iswanto, 2005:5.6).

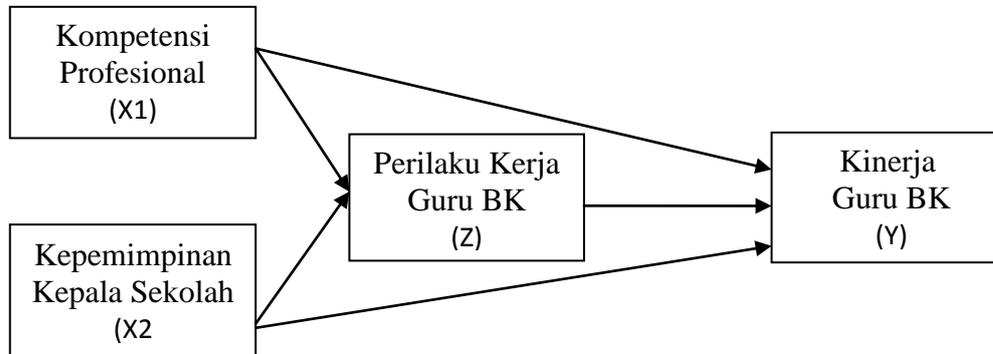
Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Gibson, et al. (2008:134), adalah kemampuan dan keterampilan, demografi, persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, komitmen organisasional, stres kerja, disiplin kerja, imbalan /kompensasi, kepemimpinan, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, komunikasi, dan karir. Menurut Ivancevich, et al., (2006:113), faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja individual adalah kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Kinerja (*Performance-P*) = Kemampuan (*Ability-A*) x Usaha (*Effort-E*) x Dukungan (*Support-S*).

Penilaian Kinerja guru dalam melaksanakan proses bimbingan dan konseling bagi guru BK meliputi, kegiatan merencanakan dan melaksanakan bimbingan dan konseling, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan dan konseling, menganalisis hasil evaluasi bimbingan dan konseling, dan melaksanakan tindak lanjut hasil bimbingan dan konseling. Penilaian kinerja guru BK mengacu pada empat domain kompetensi guru yaitu: pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Keempat domain kompetensi inilah yang dituangkan dalam indikator-indikator penilaian kinerja guru, yang meliputi antara lain:

1. Mengusai teori dan praktis pendidikan,
2. Mengaplikasikan perkembangan fisiologis dan psikologis serta perilaku konseling,
3. Menguasai esensi pelayanan BK dalam jalur, jenis, dan jenjang satuan pendidikan,
4. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa,
5. Menghargai dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, individualitas dan kebebasan memilih,
6. Menunjukkan integritas dan stabilitas kepribadian yang kuat,
7. Menampilkan kinerja berkualitas tinggi,
8. Mengimplementasikan kolaborasi internal ditempat kerja,
9. Berperan dalam organisasi dan kegiatan profesi Bimbingan dan Konseling,
10. Mengimplementasikan kolaborasi antar profesi,
11. Penguasaan materi, struktur, konsep, pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu,
12. Menguasai kerangka teoritik dan praksis Bimbingan dan Konseling,
13. Merancang program Bimbingan dan Konseling,
14. Mengimplementasikan program Bimbingan dan Konseling yang komprehensif,
15. Menilai proses dan hasil kegiatan Bimbingan dan Konseling,
16. Memiliki kesadaran dan komitmen terhadap etika profesional,
17. Mengusai konsep dan praksis penelitian dalam Bimbingan dan Konseling, (Dirjen PMPTK, 2011).

## **5. KERANGKA KONSEPTUAL**

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka dapat dibentuk kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 6. HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual penelitian sebagaimana telah dijelaskan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi Profesional diduga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Perilaku Kerja Guru Bimbingan dan Konseling SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara.
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah diduga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Perilaku Kerja Guru Bimbingan dan Konseling SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara.
3. Kompetensi Profesional diduga mempunyai pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara.
4. Kepemimpinan Kepala Sekolah diduga mempunyai pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara.
5. Perilaku Kerja diduga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara.
6. Kompetensi Profesional diduga mempunyai pengaruh yang signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui Perilaku Kerja Guru Bimbingan dan Konseling SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara.
7. Kepemimpinan Kepala Sekolah diduga mempunyai pengaruh yang signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui Perilaku Kerja Guru Bimbingan dan Konseling SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara.

## 7. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dan sebab akibat (kausal). Dalam penelitian ini asosiatif sebab-akibat (kausal) digunakan untuk mengetahui : Pengaruh Kompetensi Profesional, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Bimbingan dan Konseling yang ada di SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara sejumlah 43 orang. Dari populasi yang berjumlah 43 guru BK ditentukan seluruhnya menjadi sampel atau responden dalam

penelitian ini. Dengan demikian teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Untuk penilaian Perilaku Kerja dan Kinerja guru BK dilakukan oleh Kepala Sekolah dengan jumlah 25 orang yang bertindak sebagai atasan langsung.

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah angket tertutup (koesioner). Kuesioner dalam penelitian ini untuk memperoleh data tentang pengaruh kompetensi profesional dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja dan kinerja guru bimbingan konseling SMA-SMK se- Kabupaten Lombok Utara.

Bagian penting dari proses penelitian adalah pengolahan data, pengolahan data dilakukan untuk dapat mengetahui tentang makna dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan melalui bantuan komputer dengan program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* versi 20 dan *Analysis of Moment Struktur (AMOS)* versi 21.

#### 1. Analisis Deskripsi

Analisis deskripsi adalah analisis terhadap deskripsi dari gambaran umum tentang SMA-SMK se-Kabupaten Lombok Utara, tentang karakteristik responden, tanggapan responden, dan tentang variabel penelitian, yang bertujuan untuk menggambarkan secara lebih mendalam hasil dari data yang diperoleh.

#### 2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik analisis hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*), dengan langkah-langkah sebagai berikut: (Solimun, 2002 dan diolah).

1) Menganalisis signifikansi koefisien jalur melalui signifikansi Regression Weights dan menggambar model analisis jalur. Model disusun atau dihubungkan berdasarkan kerangka konseptual.

2) Menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

3) Pemeriksaan validitas model.

##### a) Koefisien Determinasi Total

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan:

$$R^2_m = 1 - p^2 e1P^2 e2 \dots P^2 ep$$

Dalam hal ini, interpretasi terhadap  $R^2_m$  sama dengan interpretasi koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada analisis regresi.

##### b) Theory Trimming

Uji validitas koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Berdasarkan *theory trimming*, maka jalur-jalur yang tidak signifikan dibuang, sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empirik.

4) Langkah terakhir di dalam analisa path adalah pengambilan keputusan hasil analisis dan melakukan interpretasi hasil analisis. Adapun kaidah pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau [  $0,05 \leq \text{Sig}$  ], maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya tidak signifikan.
- b. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau [  $0,05 \geq \text{Sig}$  ], maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya signifikan.

## **8. HASIL PENELITIAN**

### **8.1. Deskripsi Variabel Penelitian**

#### **8.1.1. Kompetensi Profesional (X1)**

Kompetensi Profesional merupakan tanggapan responden terhadap kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam, tentang layanan bimbingan dan konseling yang meliputi pendekatan, metode, tehnik, serta nilai yang berkenaan dengan pelayanan yang profesional, yang dimiliki oleh para guru Bimbingan dan Konseling SMA-SMK yang ada di Kabupaten Lombok Utara. Pernyataan yang diajukan untuk variabel ini sebanyak 15 item pernyataan. Rata-rata total dari tanggapan responden terhadap kompetensi profesional sebesar 3,38 dengan kriteria cukup mampu. Hal ini berarti bahwa rata-rata guru Bimbingan dan Konseling SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara cukup mampu menguasai materi secara luas dan mendalam, tentang layanan bimbingan dan konseling yang meliputi pendekatan, metode, tehnik, serta nilai yang berkenaan dengan pelayanan yang profesional.

#### **8.1.2. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)**

Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan persepsi guru Bimbingan dan Konseling terhadap tindakan kepala sekolah SMA-SMK yang ada di Kabupaten Lombok Utara sebagai pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan oleh guru BK didalam melaksanakan tugasnya, guna mencapai tujuan dari layanan Bimbingan Konseling. Pernyataan yang diajukan untuk variabel ini sebanyak 12 item pernyataan. Rata-rata total dari tanggapan responden terhadap kepemimpinan kepala sekolah adalah sebesar 3,40 dengan kriteria sering. Hal ini bermakna bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara sudah mencapai kriteria yang baik sebagai pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan oleh guru Bimbingan dan Konseling di dalam melaksanakan tugasnya, guna mencapai tujuan dari layanan Bimbingan dan Konseling yang efektif.

#### **8.1.3. Perilaku Kerja Guru (Z)**

Perilaku kerja adalah penilaian yang diberikan oleh kepala sekolah sebagai atasan langsung dari guru Bimbingan dan Konseling SMA-SMK terkait, tentang bagaimana guru Bimbingan dan Konseling yang ada di SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap yang positif dalam bekerja pada lingkungan kerjanya. Pernyataan yang diajukan untuk variabel Perilaku Kerja sebanyak 12 item pernyataan. Rata-rata total dari tanggapan responden terhadap perilaku kerja adalah sebesar 3,31 dengan kriteria cukup baik. Hal ini berarti bahwa responden menilai guru Bimbingan dan Konseling SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara cukup baik dalam mengaktualisasikan dirinya melalui sikap yang positif dalam bekerja di lingkungan kerjanya, dan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sebagai guru Bimbingan dan Konseling, dinilai cukup baik oleh Kepala Sekolah SMA-SMK terkait.

#### **8.1.4. Kinerja Guru (Y)**

Kinerja Guru BK merupakan penilaian yang diberikan oleh kepala sekolah sebagai atasan langsung guru Bimbingan dan Konseling yang ada di SMA-SMK Se-Kabupaten Lombok Utara, tentang perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru Bimbingan dan Konseling sebagai prestasi kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan sesuai dengan perannya sebagai guru Bimbingan dan Konseling. Pernyataan yang diajukan untuk variabel ini sebanyak 17 item pernyataan. Rata-rata total skor dari Kinerja berdasarkan tanggapan responden sebesar 3,26 dengan kriteria cukup baik. Kriteria ini menunjukkan bahwa

responden menilai tentang perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru Bimbingan dan Konseling sebagai prestasi kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan, sesuai dengan perannya sebagai guru Bimbingan dan Konseling dinilai cukup baik.

### 8.2. Analisa Data

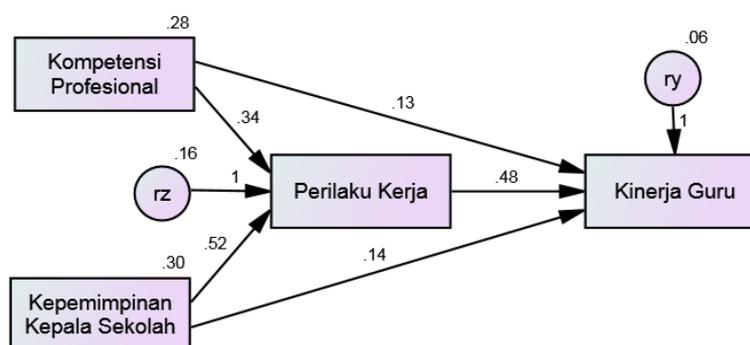
Berdasarkan analisis hasil yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur, maka dapat dihitung pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.. Analisis mengenai signifikansi koefisien jalur dianalisis melalui signifikansi besaran regression weights menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi Profesional (X1) maupun Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) terhadap Perilaku Kerja (Z) dan Kinerja (Y) karena nilai  $p \leq 0,05$ . Adapun hasil analisis tersebut selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Regression Weights

Pengaruh Antar Variabel	Estimate	P	Keterangan
Perilaku Kerja<--- Kompetensi Profesional	0.337	0.000	Signifikan
Perilaku Kerja<--- Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.518	0.000	Signifikan
Kinerja Guru<--- Kompetensi Profesional	0.129	0.023	Signifikan
Kinerja Guru<--- Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.142	0.021	Signifikan
Kinerja Guru<--- Perilaku Kerja	0.481	0.000	Signifikan

Sumber : Hasil estimasi dengan AMOS 21 (Lampiran 5)

Secara grafik jalur yang signifikan dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.1. Gambar Analisis Jalur

Keterangan :

- Jalur Kompetensi Profesional → Perilaku Kerja signifikan
- Jalur Kepemimpinan Kepala Sekolah → Perilaku Kerja signifikan
- Jalur Kompetensi Profesional → Kinerja Guru signifikan
- Jalur Kepemimpinan Kepala Sekolah → Kinerja Guru signifikan
- Jalur Perilaku Kerja → Kinerja Guru signifikan.

### 8.2.1. Analisis Pengaruh Langsung Antar Variabel

Untuk mengetahui hasil analisis pengaruh langsung antar variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.13. Pengaruh Langsung Antar Variabel

	Kompetensi Profesional	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Perilaku Kerja
Perilaku Kerja	0.337	0.518	0.000
Kinerja Guru	0.129	0.142	0.481

Sumber : Lampiran 5

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dari variabel Kompetensi Profesional (X1) terhadap Perilaku Kerja (Z) sebesar 0,337, pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) terhadap Perilaku Kerja (Z) sebesar 0,518, pengaruh Kompetensi Profesional (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,129, pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,142, dan pengaruh Perilaku Kerja (Z) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,481.

### 8.2.2. Analisis Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel

Pengaruh tidak langsung adalah pengaruh yang muncul melalui sebuah variabel antara (intervening). Hasil analisis pengaruh tidak langsung antar Kompetensi Profesional dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru melalui Perilaku Kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.16. Pengaruh Tidak Langsung Terstandarisasi Antar variabel

No.	Pengaruh Antar Variabel			Koefisien	P
1.	Kinerja	<--	Kompetensi Profesional*Perilaku Kerja	0,162	0,000
2.	Kinerja	<--	Kepemimpinan Kepala Sekolah*Perilaku Kerja	0,249	0,000

Sumber : Lampiran 5

Tabel di atas menunjukkan bahwa Kompetensi Profesional memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja melalui Perilaku Kerja sebesar 0,162 ( $0,337 \times 0,481$ ) pada taraf signifikansi 0,000 ( $0,000 \times 0,000$ ). Sementara Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja melalui Perilaku Kerja sebesar 0,249 ( $0,518 \times 0,481$ ) pada taraf signifikansi 0,000 ( $0,000 \times 0,000$ ).

### 8.3. Analisis Pengaruh Total Antar Variabel

Pengaruh total adalah pengaruh dari berbagai pengaruh baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Hasil analisis pengaruh total dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.17. Pengaruh Total Terstandarisasi Antar variabel

	Kompetensi Profesional	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Perilaku Kerja
Perilaku Kerja	.342	.547	.000
Kinerja Guru	.375	.524	.610

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan pengaruh total dari variabel kompetensi profesional (X1) terhadap perilaku kerja (Z) sebesar 0,342, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X2) terhadap perilaku kerja (Z) sebesar 0,547, pengaruh kompetensi profesional (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,375, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,524 dan pengaruh perilaku kerja (Z) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,610.

#### 8.4. Pengujian Hipotesis

Dengan menggunakan hasil analisis jalur, pada tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka dapat dilakukan pembuktian perumusan hipotesis. Hasil uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Pembuktian Hipotesis

No.	Hipotesis	Keputusan
1.	(H1) dalam penelitian ini menyatakan, "Diduga Kompetensi Profesional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Perilaku Kerja Guru Bimbingan dan Konseling SMA-SMK Se-Kabupaten Lombok Utara".	<b>Terbukti atau diterima</b>
2.	H2) dalam Penelitian ini menyatakan, "Diduga Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Perilaku Kerja Guru Bimbingan Konseling SMA-SMK Se-Kabupaten Lombok Utara"	<b>Terbukti atau diterima</b>
3.	(H3) dalam penelitian ini menyatakan " Diduga Kompetensi Profesional mempunyai pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap Kinerja Guru Bimbingan Konseling SMA-SMK Se-Kabupaten Lombok Utara	<b>Terbukti atau diterima</b>
4.	H4) dalam Penelitian ini menyatakan "Diduga Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap Kinerja Guru Bimbingan Konseling SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara"	<b>Terbukti atau diterima</b>
5.	(H5) dalam penelitian ini menyatakan, "Diduga Perilaku Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara"	<b>Terbukti atau diterima</b>
6.	(H6) dalam Penelitian ini menyatakan, "Diduga Kompetensi Profesional mempunyai pengaruh yang signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui Perilaku Kerja Guru Bimbingan Konseling SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara"	<b>Terbukti atau diterima</b>
7.	(H7) dalam Penelitian ini menyatakan, "Diduga Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui Perilaku Kerja Guru Bimbingan Konseling SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara"	<b>Terbukti atau diterima</b>

## 9. PEMBAHASAN

### 9.1. Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Perilaku Kerja Guru Bimbingan dan Konseling

Hasil penelitian menunjukkan hipotesa pertama dapat diterima, yakni kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja guru Bimbingan dan Konseling di SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Suprihanto (2003 dalam Irwansyah, 2010), dimana memaparkan bahwa

salah satu variabel yang dapat mempengaruhi perilaku kerja adalah variabel individual. Dalam variabel individual yang meliputi salah satunya adalah kemampuan dan keterampilan (kompetensi) sebagai faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja. Selain itu juga hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jatnika (2010), dimana menunjukkan bahwa kompetensi kerja akan memoderasi pengaruh potensi kerja terpadu terhadap perilaku kerja cerdas Jadi. Perilaku kerja cerdas dapat muncul karena adanya potensi terpadu serta dimoderasi oleh kompetensi kerja.

Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa jika dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jatnika (2010), dikemukakan bahwa kompetensi kerja akan memoderasi potensi kerja terpadu terhadap perilaku kerja cerdas, maka dalam penelitian ini dapat ditemukan hasil bahwa kompetensi profesional berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru Bimbingan dan Konseling. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya, selain itu juga penelitian ini telah melakukan pengembangan kajian terhadap pengaruh langsung kompetensi profesional terhadap perilaku kerja.

### **9.2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Perilaku Kerja Guru Bimbingan dan Konseling**

Hasil penelitian menunjukkan hipotesa kedua dapat diterima, yakni kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja guru Bimbingan dan Konseling SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Suprihanto (2003 dalam Irwansyah, 2010), dimana memaparkan bahwa salah satu variabel yang dapat mempengaruhi perilaku kerja adalah variabel keorganisasian. Di dalam variabel keorganisasian meliputi salah satunya adalah kepemimpinan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja. Selain itu juga hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anwar (2015), dan Aditya (2016), dimana ditemukan hasil bahwa kepemimpinan beretika berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai, semakin beretika kepemimpinan seseorang maka akan semakin baik perilaku kerja yang ditunjukkan oleh pegawainya.

### **9.3. Pengaruh Kompetensi Profesional secara Langsung Terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling**

Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesa ketiga dapat diterima, artinya kompetensi profesional berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru Bimbingan dan Konseling SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara. Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Iswanto (2005:5.4-5.5), dimana dikemukakan bahwa kompetensi juga merupakan suatu variabel penting dalam kinerja seseorang, karena kerja keras seseorang tanpa diimbangi dengan keahlian, kemampuan, dan pengetahuan yang memadai, maka tidak akan dapat mencapai hasil yang optimal.

Selain itu juga hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erlangga (2015), dan Hadian (2011), yang mengemukakan bahwa kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki oleh seorang guru maka makin tinggi pula kinerja guru yang dapat ditunjukkan.

#### **9.4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah secara Langsung terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling**

Hasil penelitian menunjukkan hipotesa keempat dapat diterima, artinya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru Bimbingan dan Konseling SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara, dengan koefisien sebesar 0,142. Artinya jika ada peningkatan kepemimpinan kepala sekolah sebesar 1 poin maka akan meningkatkan kinerja guru Bimbingan dan Konseling sebesar  $1 \times 0,142$ . Hal ini juga berarti bahwa dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja guru BK.

Hasil penelitian ini membuktikan teori yang dikemukakan oleh Gibson, et al, (2008:134), yang mengemukakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Tinggi rendahnya kualitas kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tergantung dari kepemimpinan seorang pemimpin yang ada dalam organisasi tersebut. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erlangga (2015), dan Hadian (2011), dimana dikemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, artinya bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan dapat membentuk kinerja guru yang efektif.

#### **9.5. Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling**

Hasil penelitian menunjukkan hipotesa kelima diterima, yakni perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Bimbingan dan Konseling di SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara. Hasil penelitian ini membuktikan teori yang dikemukakan oleh Gibson, et al, (1996), dimana menjelaskan bahwa perilaku kerja yang baik berperan dalam peningkatan kinerja karyawan artinya bahwa, semakin baik perilaku kerja yang ditunjukkan dengan daya inisiatif kerja pegawai, maka hal itu merupakan upaya pegawai di dalam peningkatan kinerjanya yaitu peningkatan kualitas kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurwati (2012) dan Wally (2014), dimana dikemukakan bahwa semakin baik perilaku kerja seseorang maka akan dapat menghasilkan kinerja yang semakin baik pula.

#### **9.6. Pengaruh Kompetensi Profesional secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling**

Hasil penelitian menunjukkan hipotesa keenam diterima, artinya kompetensi profesional berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja guru Bimbingan dan Konseling melalui perilaku kerja guru SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kompetensi profesional lebih besar terhadap kinerja guru Bimbingan dan Konseling melalui perilaku kerja, dibandingkan dengan pengaruh langsung kompetensi profesional terhadap kinerja guru Bimbingan dan Konseling. Hal itu terlihat dari pengaruh langsung kompetensi profesional terhadap kinerja yang diperoleh dari hasil olah data dari penelitian ini hanya mencapai koefisien 0,129, sedangkan pengaruh tidak langsungnya kompetensi profesional terhadap kinerja melalui perilaku kerja justru koefisiennya lebih besar mencapai 0,162.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erlangga (2015), dimana dikemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru, selain itu juga hasil

penelitian tersebut juga mengurai tentang pengaruh yang signifikan secara tidak langsung antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Iswanto (2005:5.4-5.5), dimana dikemukakan bahwa kompetensi juga merupakan suatu variabel penting dalam kinerja seseorang, karena kerja keras seseorang tanpa diimbangi dengan keahlian, kemampuan, dan pengetahuan yang memadai, maka tidak akan dapat mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini selain mendukung hasil penelitian sebelumnya, juga telah melakukan pengembangan kajian tentang pengaruh kompetensi profesional secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui perilaku kerja.

#### **9.7. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah secara Tidak Langsung terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling**

Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesa ketujuh diterima, artinya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja guru Bimbingan dan Konseling melalui perilaku kerja guru SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah lebih besar terhadap kinerja guru Bimbingan dan Konseling melalui perilaku kerja, dibandingkan dengan pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Bimbingan dan Konseling. Hal itu terlihat dari pengaruh langsung yang diperoleh dari hasil olah data dari penelitian ini hanya mencapai koefisien 0,142, sedangkan pengaruh tidak langsung koefisiennya mencapai 0,249, sehingga dapat dijelaskan bahwa pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah lebih besar pengaruhnya terhadap terbentuknya kinerja yang tinggi melalui perilaku kerja yang positif yang dapat ditunjukkan oleh guru Bimbingan dan Konseling SMA-SMK yang ada di Kabupaten Lombok Utara.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erlangga (2015), dan teori yang dikemukakan oleh Gibson, et al, (2008:134), yang mengemukakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Tinggi rendahnya kualitas kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tergantung dari kepemimpinan seorang pemimpin yang ada dalam organisasi tersebut. Jadi semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan dapat meningkatkan kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### **10.KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka kesimpulan dari penelitian yang dapat diambil adalah :

- 1) Kompetensi profesional dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja guru Bimbingan dan Konseling SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara.
- 2) Kompetensi profesional, kepemimpinan kepala sekolah dan perilaku kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Bimbingan dan Konseling SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara.
- 3) Kompetensi profesional dan kepemimpinan kepala sekolah secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui perilaku kerja guru Bimbingan dan Konseling SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara.

- 4) Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap perilaku kerja dibandingkan dengan kompetensi profesional, sedangkan perilaku kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja dibandingkan dengan kompetensi profesional dan kepemimpinan kepala sekolah.
- 5) Pengaruh tidak langsung dari kompetensi profesional dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan pengaruh langsung kompetensi profesional dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja.

#### **11. REKOMENDASI**

Adapun beberapa saran yang dapat direkomendasikan berdasarkan hasil penelitian bahwa :

- 1) Kompetensi profesional guru Bimbingan dan Konseling SMA-SMK Se- Kabupaten Lombok Utara masih perlu untuk terus ditingkatkan, sehingga dapat mencapai kriteria **sangat baik**, baik itu yang berkaitan dengan kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam, tentang layanan bimbingan dan konseling, sehingga kinerja guru Bimbingan dan Konseling menjadi semakin tinggi di masa yang akan datang.
- 2) Kepemimpinan kepala sekolah juga harus terus ditingkatkan dengan berorientasi pada peningkatan hubungan yang harmonis dengan para guru sehingga mereka bisa merasa dekat dengan pimpinannya, hal itu dapat memudahkan dalam mengarahkan, memengaruhi, memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan oleh guru dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru.
- 3) Bagi para peneliti yang tertarik ingin mengkaji judul penelitian yang sama maka disarankan untuk lebih mengembangkan kajian secara lebih mendalam, dengan mengungkap lebih jauh tentang sebab-sebab yang mempengaruhi hasil penelitian dari pengaruh tidak langsung kompetensi profesional dan kepemimpinan kepala sekolah yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.
- 4) Selain itu juga bagi para peneliti yang tertarik mengkaji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, serta menggunakan analisis jalur, sebaiknya memperhatikan hal-hal seperti: subjek penelitian yang perlu diperluas dengan jumlah responden lebih besar, sehingga ketepatan model dengan variasi pengaruhnya bisa lebih tinggi lagi dalam menemukan model yang optimal pada kinerja guru Bimbingan dan Konseling.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aditya, D.N.R., & Ardana, K., (2016), "Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Terhadap Perilaku Kerja Inovatif", *E-Jurnal Manajemen UNUD*, V (3).
- Anwar, P.H., & Harryanto, M., (2012), "Pengaruh Kepemimpinan Beretika, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Audotor Pada Kantor BPK-RI Sulawesi Selatan", *Bagian Akutansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin*, tersedia di [pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/7b36c12b9a0f05f97f82a301e2cae968.pdf](http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/7b36c12b9a0f05f97f82a301e2cae968.pdf), (Diakses, 29 Agustus 2016).
- Australia Indonesia Partnership For Decentralisation (AIPD), (2014), *Profil Gender Kabupaten Lombok Utara*, Jakarta.
- Azwar, S., (2012), *Reliabilitas dan Validitas*, (edisi IV), Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basri, H., (2014), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Ed. Saebani, B.N.), Jawa Barat: CV Pusta Setia Erlangga, E., Sugiyo, & Supriyo, (2015), "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru BK Melalui Motivasi Kerja", *Jurnal Bimbingan Konseling*, IV (2), 72-78.
- Departemen Pendidikan Nasional, (2005), *Naskah Pengembangan Kepribadian Guru Pembimbing SMA*, Jakarta: Pusat Pengembangan Penataran Guru Keguruan.
- Departemen Pendidikan Nasional, (2005), *Naskah Profesi Bimbingan Konseling SMA*, Jakarta: Pusat Pengembangan Penataran Guru Keguruan.
- Dessler, G., (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, Paramita Rahayu, Jakarta : PT Indeks.
- Gibson, & Donnaly (1996), *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Jilid 1, Terjemahan, Jakarta: Penerbit Bina Rupa Aksara.
- Gibson, J.J, Ivancevich, J.M, & Donnely, J.H.Jr.,(2008), *Organisasi*, Terjemahan, Nunuk Andriani, Jakarta: Binarupa Aksra.
- Hardian, D., & 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*, V (2), 63-73, ISSN 2443-0633.
- Hikmawati, F, (2012), *Bimbingan Konseling*, (edisi revisi), Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Hidayat, H., (2012), "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru ^omotif SMK Negeri Se- Kabupaten Sleman", *Universitas Negeri Yogyakarta*, 99 ia di [eprints.uny.ac.id/7965/](http://eprints.uny.ac.id/7965/), (Diakses, 29 Agustus 2016).
- [Irwansyah, R., \(2010\), "Individual, Keorganisasian dan Psikologikal Terhadap Perilaku Kerja Karyawan PT. Kalindo Jaya", Universitas Sumatera Utara, tersedia di http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/20572/4/Chapter%20II.pdf, \(Diakses 13 Juli 2016\).](http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/20572/4/Chapter%20II.pdf)
- Iswanto, Y., (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., Matteson, M.T., (2006), *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi ketujuh, Terjemahan, Dharma Yuwono, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Jamaris, M., (2014), *Pedoman Penilaian Perilaku Kerja Pegawai Negeri Sipil*, tersedia di <http://www.jamarismelayu.com/2014/10/pedoman-penilaian-perilaku-kerja.html>, (Diakses 20 September 2016).

- Jatnika, R., & Kendhawati, L., (2010), "Model Potensi Kerja Terpadu dan Kompetensi Kerja Sebagai Prediktor Kinerja Bermakna", *Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran Bandung*, tersedia di [http://pustaka.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2010/03/model\\_potensi\\_kerja\\_terpadu.pdf](http://pustaka.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2010/03/model_potensi_kerja_terpadu.pdf), (Diakses, 1 September 2016).
- Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan, (2011), *Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Guru (Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru)*, (Buku 2), [www.bermutuprofesi.org](http://www.bermutuprofesi.org).
- Linawati, & Suhaji, (2015), "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Herculon Carpet Semarang)", *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*, Lina\_watii@yahoo.co.id.
- Maulana, T., (2013), *Analisis Perilaku Kerja Karyawan Di De Boliva Surabaya Town Square*, tersedia di <http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/viewFile/1180/1067>, (Diakses, 28 Juli 2016).
- Mangkunegara, A.P.,(2010), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mujeriarudin, (2010), *Perilaku Kerja*, tersedia di <http://riccabelajarpsikologi.blogspot.co.id/2010/10/working-behaviour-perilaku-kerja.html>, (Diakses, 28 Juli 2016).
- Mulyasa, (2013), *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M., (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, David Wijaya, Jakarta: Salemba Empat
- Nurwati, 2012, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada Koperasi Unit Desa di Provinsi Sulawesi Tenggara)", *Jurnal Sains Manajemen Program Magister Sains Manajemen UNPAR*, I (1), 41-51.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, (2005), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Rivai, H.V., & Sagala, E.J., (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A., (2015), *Perilaku Organisasi*, Terjemahan, Ratna Saraswati & Febriella Sirait, Jakarta: Salemba Empat.
- Salimun, (2002), *Sruktur Equation Modelling (SEM) Lisrel dan Amos Aplikasi* di Manajemen Ekonomi Pembangunan, Psikologi, sosial, Kedokteran dan Agrokompleks, Malang: Fakultas MIPA Universitas Brawijaya.
- Siagian, S.P., (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (13 th Ed.), Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiono, (2014), *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung, Penerbit: CV Alfabeta.
- Sugiyono, (2011), *Manajemen Bimbingan dan Konseling di Sekolah*, Semarang: Widya Karya.
- Suhesti, E.E., (2012), *Bagaimana Konselor Sekolah Bersikap*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tohiri, (2007), *Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah Dan Madrasah (Berbasis Integritas)*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, (2013), *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yukl, G., (2015), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Terjemahan, Ati Cahyani, Jakarta Barat: PT Indeks.
- \_\_\_\_\_,(2005), Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- \_\_\_\_\_,(2007), Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) 2003 (UU RI Nomor. 20 Tahun. 2003), Jakarta: Sinar Grafika.



**JURNAL MAGISTER MANAJEMEN**  
**UNIVERSITAS MATARAM**  
**VOL. 5 No. 4 NOVEMBER 2016**

---



- \_\_\_\_\_, (2008), Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor.
- \_\_\_\_\_, (2015), Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.