

Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling SMA di Kota Bogor

Susilo Utomo

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Manajemen Bisnis Indonesia
Jl. Komjen Pol. M. Jasin (Akses UI) No. 89, Kelapa Dua Cimanggis, Depok 16951
Telp. 021 – 87716339, 87716556, Fax. 021 – 87721016*

Abstrak

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja guru Bimbingan dan Konseling pada Sekolah Menengah Atas di Kota Bogor. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Bimbingan dan Konseling SMA di Kota Bogor yang berjumlah 43 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini, yaitu: 1) kompetensi berpengaruh positif positif dan signifikan terhadap kinerja guru Bimbingan dan Konseling SMA di Kota Bogor; 2) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Bimbingan dan Konseling SMA di Kota Bogor. Dalam meningkatkan kinerja guru Bimbingan dan Konseling SMA di Kota Bogor sangat perlu diperhatikan kedua aspek dari kompetensi dan kepemimpinan, karena keduanya sangat menentukan besaran kinerja guru yang akan dihasilkan dalam bekerja di sekolah.

Kata Kunci : Kompetensi, Kepemimpinan, Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Gibson, et al., (2012:134), 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., (2016:113), faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja individual adalah kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi (kepemimpinan).

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, sedangkan Sugiyo (2011:40), menyebutkan bahwa dalam keseluruhan proses pendidikan di sekolah, kepala sekolah mempunyai peranan sentral. 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.

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).

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.

Konselor pendidikan merupakan salah satu profesi yang termasuk ke dalam tenaga kependidikan seperti yang tercantum dalam UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional, dan UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (Naskah Profesi Bimbingan & Konseling SMA, 2005:28), 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, 2017:26).

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.

Disisi lain, kepemimpinan kepala sekolah SMA yang ada di Kota Bogor, terdapat juga fenomena masih adanya beberapa kepala sekolah yang belum memahami tentang bimbingan dan konseling itu sendiri. Padahal peranan kepala sekolah sebagai pemangku kebijakan sangat penting dalam keberlangsungan kegiatan layanan bimbingan dan konseling. 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.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erlangga (2015), dan Hadian (2011),

dikemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan Kompetensi 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 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.

2. TUJUAN PENELITIAN

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

- 1) Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja guru Bimbingan dan Konseling,
- 2) Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru Bimbingan dan Konseling,

3. KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi

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, 2015:5.4-5.5). 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.

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.

Rumusan Kompetensi meliputi kompetensi inti yang merupakan indikator dari Kompetensi 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).

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, (2016:194), 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.

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 (2015), 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, 2015:5.6).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Gibson, at al., (2012:134), 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., (2016:113), 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*).

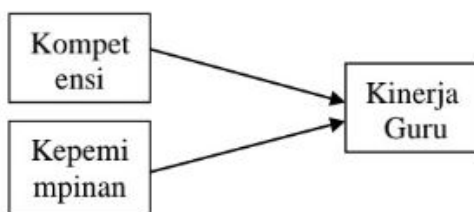
Penilaian Kinerja guru dalam melaksanakan proses bimbingan dan konseling bagi guru BK meliputi, kegiatan merencanakan dan melaksanakan bimbingan dan konseling, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan dan konseling, menganalisis hasil evaluasi bimbingan dan konseling, dan melaksanakan tindak lanjut hasil 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. Menguasai konsep dan praksis peneltiuan dalam Bimbingan dan Konseling, (Dirjen PMPTK, 2011).

4. KERANGKA KONSEPTUAL

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



Gambar Kerangka Konseptual

5. 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 diduga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Guru Bimbingan dan Konseling SMA Di Kota Bogor.
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah diduga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Guru Bimbingan dan Konseling SMA Di Kota Bogor.

6. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dan sebab akibat (kausal). Menurut Sugiono (2014), "rumusan masalah asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih". Dalam hal ini penelitian asosiatif sebab-akibat (kausal) digunakan untuk mengetahui: Pengaruh Kompetensi, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling SMA di Kota Bogor.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian baik kuantitas maupun karakteristik tertentu yang diputuskan oleh peneliti untuk diteliti. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya, (Sugiono, 2014:148), sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah populasi dalam penelitian ini adalah populasi seluruh guru Bimbingan dan Konseling yang ada di SMA di Kota Bogor sejumlah 43 orang. Dari populasi yang berjumlah 43 guru BK ditentukan seluruhnya menjadi sampel dalam penelitian ini. Dengan demikian teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel yang menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. 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). Koesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, (Sugiono, 2014:230). Kuesioner dalam penelitian ini untuk memperoleh data tentang pengaruh Kompetensi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap perilaku kerja dan kinerja guru bimbingan konseling SMA di Kota Bogor.

Bagian penting dari proses penelitian adalah pengolahan data, pengolahan data dilakukan untuk dapat mengetahui tentang makna dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan regresi linier berganda dan pengolahan data dilakukan melalui bantuan komputer dengan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 20. 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.

7. HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan model penelitian yang telah digambarkan di atas, maka dapat diketahui pengaruh langsung antar variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y), dan pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2)

terhadap kinerja (Y). Analisis pengaruh antar variabel dilakukan untuk mengetahui estimasi dari pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya dengan melihat koefisien jalurnya. Untuk mengetahui hasil analisis pengaruh antar variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel Pengaruh Antar variabel

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,061	,128		,480	,634
	Kompetensi	,380	,080	,365	4,762	,000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,769	,092	,639	8,339	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel di atas menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Guru sebesar 0,380. Pengaruh positif ini bermakna bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki guru bimbingan dan konseling akan berdampak pada meningkatnya kinerja mereka dalam bekerja. Arah pengaruh ini berada pada taraf signifikansi 0,000 artinya arah pengaruh linier yang terjadi antara kompetensi dan kinerja guru memiliki arah pengaruh yang sangat kuat dan sangat bermakna.

Begitu pula dengan kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Guru sebesar 0,769. Pengaruh positif ini bermakna bahwa semakin efektif kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah dalam mengarahkan guru bimbingan dan konseling akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru dalam bekerja. Arah pengaruh ini berada pada taraf signifikansi 0,000 artinya arah pengaruh linier yang terjadi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru memiliki arah pengaruh yang sangat kuat dan sangat bermakna.

Analisis Pengaruh Total (Determinasi)

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

Tabel Pengaruh Total (Determinasi) Antar variabel

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,961 ^a	,924	,921	,15739

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi

Determinasi total dari pengaruh antar variabel dapat dilihat dari nilai R Square (R^2). Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan pengaruh total (determinasi) dari variasi pengaruh variabel Kompetensi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,924. Hal ini berarti bahwa variasi pengaruh dari variabel Kompetensi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja adalah sebesar 92,4%, sedangkan sisanya 17,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, pada tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka dapat dilakukan pembuktian perumusan hipotesis yang telah dirumuskan. Hasil uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel Hasil Pembuktian Hipotesis

No.	Hipotesis	Nilai Koefisien	Nilai Signifikansi	Keputusan
1.	(H1) dalam penelitian ini menyatakan, "Diduga Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan	0,380	0,000	Terbukti atau diterima

	signifikan terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling SMA Di Kota Bogor "			
2.	H2) dalam Penelitian ini menyatakan, "Diduga Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Guru Bimbingan Konseling SMA Di Kota Bogor"	0,769	0,000	Terbukti atau diterima

8. PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling

Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesa ketiga dapat diterima, artinya Kompetensi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru Bimbingan dan Konseling SMA Di Kota Bogor. 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. Jadi di dalam menjalankan proses bimbingan konseling, guru Bimbingan dan Konseling harus memiliki Kompetensi, karena dengan demikian guru Bimbingan dan Konseling dapat menjalankan proses layanan bimbingan dan konseling secara efektif,

profesional dan 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 berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi Kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru maka makin tinggi pula kinerja guru yang dapat ditunjukkan. Hasil penelitian ini juga tidak mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayat (2012), dimana mengemukakan hasil penelitian yang berbeda yang menyatakan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja guru, artinya tinggi rendahnya Kompetensi yang dimiliki oleh guru tidak mempengaruhi kinerja guru tersebut. Hal yang sama juga dikemukakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Linawati (2015), ditemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disebabkan karena seorang karyawan yang bekerja dibagian produksi tidak terlalu membutuhkan pengetahuan yang tinggi, oleh karena itu kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kepemimpinan 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 Di Kota Bogor, 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, (2012:134), 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. KESIMPULAN

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

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Bimbingan dan Konseling SMA Di Kota Bogor.
2. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Bimbingan dan Konseling SMA Di Kota Bogor.

10. REKOMENDASI

Adapun beberapa saran yang dapat direkomendasikan berdasarkan hasil penelitian bahwa :

1. Kompetensi guru Bimbingan dan Konseling SMA Di Kota Bogor 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 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 Auditor Pada Kantor BPK-RI Sulawesi Selatan", *Bagian Akutansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin*, tersedia di pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/7b36c12b9a0f05f97f82a301e2cae968.pdf, *Australia Indonesia Partnership For Decentralisation (AIPD)*, (2014), *Profil Gender Kabupaten Lombok Barat, 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 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 (2013), *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Jilid 1, Terjemahan, Jakarta: Penerbit Bina Rupa Aksara.
- Gibson, J.J, Ivancevich, J.M, & Donnely, J.H.Jr.,(2012), *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), 99-103, ISSN 2443-0633.
- Hikmawati, F., (2012), *Bimbingan Konseling*, (edisi revisi), Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Hidayat, H., (2012), "Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Negeri Di

- Kabupaten Sleman”, *Universitas Negeri Yogyakarta*, tersedia di eprints.uny.ac.id/7965/, (Diakses, 29 Agustus 2016).
- 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.
- Kementrian Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan, (2011), *Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Guru (Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru)*, (Buku 2).
- 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.
- Mangkunegara, A.P.,(2010), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama.
- 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.
- Peraturan Perundang-undangan, (2005), Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Peraturan Perundang-undangan, (2007), Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) 2003 (UU RI Nomor. 20 Tahun. 2003), Jakarta: Sinar Grafika.
- Peraturan Perundang-undangan, (2008), Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor.
- Peraturan Perundang-undangan, (2015), Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- 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 Manjemen 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, (2010), *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 Sikolah 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.