



Judul Artikel

Workplace, Work Motivation, and Implementation of Guidance and Counselling Service in Secondary School

Muh. Mansyur Thalib¹ Ridwan Syahrani²

¹Guidance and Counseling, Faculty of Teacher Training and Education, Tadulako University, Palu, Indonesia

²Guidance and Counseling, Faculty of Teacher Training and Education, Tadulako University, Palu, Indonesia

Author's Email Correspondence (*):mansyur_thalib@yahoo.com

Abstract

The main problem of this research is how relationship between workplace, work motivation, and implementation of guidance and counseling service. The research intended to identify and describe the relationship between workplace, work motivation, and implementation of guidance and counseling service. There were three variable in this research, is: workplace, work motivation, and implementation of guidance and counseling service. The samples on this research were 60 guidance teachers in secondary school. The data collected by having questionnaire. The data was analyzed in descriptive and inferentially. Descriptive analysis was frequency distribution and percentage. Inferential analysis intended to test the research hypothesis with single regression analysis and multiple regression analysis. The research showed that there were 36,66% of guidance teachers had support classification on workplace, there ware 35.00% of guidance teachers had high classification on work motivation, and there were 33,33% of guidance teachers had high classification on implementation of guidance and counseling service. The conclusion of the hypothesis testing were a) there was a positive relationship between workplace and implementation of guidance and counseling service, b) there was a positive relationship between work motivation and implementation of guidance and counseling service, and c) there was a positive relationship between workplace and work motivation simultantly with implementation of guidance and counseling service.

How to Cite:

Thalib MM & Syahrani R. (2020). *Workplace, Work Motivation, and Implementation of Guidance and Counselling Service in Secondary School*. *EJ: Education Journal*, 1(2), 109-120. <http://jurnal.fkip.untad.ac.id/index.php/eduj>

Published by:

Tadulako University

Address:

Soekarno Hatta KM 9. Kota Palu, Sulawesi Tengah, Indonesia.

Phone: +6285241340373

Email: ip.education.journal@gmail.com

Article history :

Received : 04 10 2020

Received in revised form : 11 10 2020

Accepted : 13 10 2020

Available online 30 10 2020

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Abstrak

Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah bagaimana keterkaitan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan implementasi layanan bimbingan dan konseling. Tujuan penelitian ini adalah: mengidentifikasi dan menjelaskan keterkaitan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan implementasi layanan bimbingan dan konseling. Ada tiga variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini yaitu: lingkungan kerja, motivasi kerja, dan implementasi layanan bimbingan dan konseling. Penelitian ini melibatkan anggota sampel sebanyak 60 guru pembimbing di sekolah menengah. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan angket. Data penelitian yang terkumpul, selanjutnya diolah dan dianalisis secara deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif meliputi; distribusi frekuensi dan persentase. Analisis inferensial, meliputi; analisis regresi tunggal dan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pada implementasi layanan bimbingan dan konseling diketahui bahwa mayoritas atau 33,33% guru pembimbing yang mengimplementasikan dengan klasifikasi tinggi, mayoritas atau 36,66 % guru pembimbing yang lingkungan kerjanya menunjang, dan mayoritas 35 % guru pembimbing yang motivasi kerjanya pada klasifikasi tinggi. Kesimpulan pengujian hipotesis adalah a) ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan implementasi layanan bimbingan dan konseling, b) ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan implementasi layanan bimbingan dan konseling, dan c) ada hubungan positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan implementasi layanan bimbingan dan konseling.

Kata Kunci: : Lingkungan kerja, motivasi kerja, implementasi layanan bimbingan dan konseling

I. PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, upaya pendidikan di sekolah tidak cukup hanya mengandalkan pada pelayanan yang bersifat intruksional namun juga harus disertai dengan pendekatan bimbingan dan konseling yang merupakan pendekatan pendidikan bersifat interpersonal yang dapat memberikan kontribusi yang nyata bagi upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Petugas pendidik yang melaksanakan bimbingan dan konseling di sekolah adalah guru pembimbing (konselor).

Dalam melaksanakan tugas bimbingan dan konseling, guru-guru pembimbing pada sekolah menengah di Kota Palu menggunakan Program Bimbingan Konseling. Menurut Indah Qurniia (2015) bahwa: “Secara menyeluruh butir-butir pokok Bimbingan dan Konseling adalah empat bidang bimbingan, sembilan jenis layanan, dan lima kegiatan pendukung”. Akan tetapi implementasi layanan bimbingan dan konseling memunculkan keraguan, karena kenyataan di sekolah menunjukkan bahwa ada guru pembimbing bukan tamatan program studi bimbingan dan konseling, ada guru pembimbing mendapat tugas tambahan, ada yang berstatus sebagai guru honor, ada yang berstatus sebagai guru sukarela (tanpa gaji).

Pentingnya implementasi layanan bimbingan dan konseling bagi guru pembimbing untuk diteliti adalah karena mereka sudah dibekali kompetensi profesional di kampus melalui berbagai matakuliah, dan sudah ada pedoman pelaksanaan kegiatan bimbingan, namun ketika mereka sudah berada di sekolah mereka sering diberikan tugas yang tidak sesuai dengan kompetensi mereka. Tugas-tugas yang tidak sesuai misalnya diberikan tugas mengajar matapelajaran tertentu, menjadi petugas perpustakaan saja, menjadi petugas administrasi, menjadi bendahara dana BOS. Sebagian keluhan mereka juga adalah bahwa tugas membimbing di sekolah tidak persis sesuai

dengan materi yang dipelajari di kampus. Ada juga sebagian yang hanya terkonsentrasi pada kegiatan pendukung khususnya pada instrumentasi dan input data, sementara pemberian layanan kurang dilaksanakan.

Secara teori, unsur yang terkait dengan implementasi kinerja layanan bimbingan dan konseling adalah tempat kerja. Jika tempat kerja kondusif, memberikan rasa aman dan memungkinkan guru pembimbing dapat bekerja optimal. Jika guru pembimbing menyenangi tempat kerjanya, maka mereka akan betah di tempat kerjanya, melaksanakan tugasnya dengan tenang, sehingga waktu kerja dimanfaatkan secara efektif, kinerjanya akan tinggi dan prestasi kerja mereka juga tinggi. Tempat kerja itu mencakup hubungan kerja antara guru pembimbing dengan siswa, guru pembimbing dengan guru matapelajaran, staf tata usaha, dan pimpinan sekolah, serta kondisi fisik tempat/ruang kerja.

Selain unsur tersebut, kiranya motivasi kerja guru pembimbing juga menjadi patut dipertanyakan. Secara teoritis motivasi kerja dapat mempengaruhi guru pembimbing dalam melaksanakan tugasnya sebagai pembimbing. Artinya jika motivasi kerja guru pembimbing tinggi maka kerjanya akan maksimal, sebaliknya jika motivasi kerjanya rendah maka kinerjanya juga akan minimal. Keadaan tersebut terjadi pada sejumlah sekolah lanjutan di Kota Palu. Uraian tersebut di atas menjadi alasan untuk melakukan penelitian tentang: tempat kerja, motivasi kerja dan implementasi layanan bimbingan dan konseling di SMP Negeri, SMA Negeri, dan SMK Negeri se Kota Palu.

Masalah utama dalam penelitian ini adalah: a) bagaimana tempat kerja, motivasi kerja, dan implementasi layanan bimbingan dan konseling? b) apakah ada hubungan positif antara tempat kerja dengan implementasi layanan bimbingan dan konseling? c) Apakah ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan implementasi layanan bimbingan dan konseling? d) apakah ada hubungan antara tempat kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap implementasi layanan bimbingan dan konseling?

Dalam melaksanakan tugas guru pembimbing harus mengacu pada program bimbingan konseling. Menurut Indah Qurniia (2015) bahwa:

Secara menyeluruh butir-butir pokok Bimbingan dan Konseling adalah: a. enam bidang bimbingan yang meliputi; (1) bidang pengembangan pribadi (2) bidang pengembangan sosial (3) bidang pengembangan kegiatan belajar (4) bidang pengembangan karir, b. sembilan jenis layanan yang meliputi; (1) layanan orientasi (2) layanan informasi (3) layanan penempatan dan penyaluran (4) layanan penguasaan konten (5) layanan konseling perorangan (6) layanan bimbingan kelompok (7) layanan konseling kelompok (8) layanan konsultasi (9) layanan mediasi. c. lima kegiatan pendukung yang meliputi; (1) aplikasi instrumentasi (2) himpunan data, (3) konferensi kasus (4) kunjungan rumah (5) alih tangan kasus.

Tempat kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Tempat kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Barthos, Basir (2012) menyatakan bahwa: “tempat kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”. Indikator tempat kerja adalah (1) fasilitas kerja, (2) gaji dan tunjangan, (3) hubungan kerja”.

Terry dalam Hasibuan (2011) bahwa “tempat kerja yang paling berhasil pengarahannya sendiri oleh pekerja yang bersangkutan. Tempat kerja adalah kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun diluar dirinya baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment*. Tempat kerja yang meliputi: 1) kondisi kerja; 2) keamanan dan keselamatan kerja; 3) kondisi kerja; 4). status; 5) prosedur perusahaan; 6) mutu dari supervise teknis dari hubungan antara teman sejawat, atasan, dan bawahan”.

Menurut Uno (2008: 71) bahwa “motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja menurut Anoraga, Panji (2009: 35) adalah “sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya sering disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya”. Pentingnya motivasi kerja bagi guru pembimbing adalah dengan motivasi kerja yang kuat membuat guru pembimbing dapat bekerja secara maksimal dalam tugasnya khususnya yang berkaitan dengan .

Menurut Arep & Tanjung (2004), ciri-ciri motivasi kerja tersebut adalah: 1) bekerja sesuai standar, dimana pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dalam waktu yang sudah ditentukan, 2) senang dalam bekerja, yaitu sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat ia senang untuk mengerjakannya, 3) merasa berharga, dimana seseorang akan merasa dihargai, karena pekerjaannya itu benar-benar berharga bagi orang yang termotivasi. 4) bekerja keras, yaitu seseorang akan bekerja keras karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan, 5) sedikit pengawasan, yaitu kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan.

Implementasi dalam bentuk kinerja guru pembimbing tidak terlepas dari beberapa factor terkait dari sistem yang ada dalam tempat kerjanya. Sistem dalam tempat harus mampu menciptakan suatu iklim yang dapat menimbulkan keinginan untuk berprestasi. Seperti yang diungkapkan oleh Soedarmayanti (2009) bahwa “ tempat kerja yang kurang mendukung seperti

tempat fisik pekerjaan dan hubungan kurang serasi antar seorang guru dengan guru lainnya ikut menyebabkan kurangnya implementasi layanan Bimbingan dan Konseling”. Menurut Barthos, Basir (2012) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi psikologis yang menunjukkan proses interaksi atau hubungan antar personil dalam melakukan kerjasamanya untuk mewujudkan tujuan organisasi dalam periode waktu dan tempat tertentu”.

Radig dalam Antoni (2006) mengemukakan bahwa “pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja pegawai sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen”. Hubungan motivasi kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja guru pembimbing akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Berdasarkan kajian tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah ada hubungan antara tempat kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap implementasi layanan bimbingan dan konseling, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

II. METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif korelasional, karena dirancang untuk mengumpulkan data di lapangan sebagaimana adanya tanpa ada manipulasi dan kontrol. Rancangan penelitian korelasional ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu tempat kerja dan motivasi kerja, serta satu variabel terikat yaitu implementasi layanan bimbingan dan konseling. Persiapan dilakukan dengan mengidentifikasi masalah, mengkaji pustaka, mempersiapkan instrumen penelitian, mengumpulkan data penelitian, mengolah dan menganalisis data, serta membuat laporan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di SMP/SMA/SMK Se Kota Palu yang memiliki guru pembimbing. Penelitian ini melibatkan 60 guru pembimbing sebagai sampel penelitian.

Untuk mengumpulkan data penelitian ini maka digunakan teknik angket sebagai teknik utama, sedangkan untuk melengkapi data baik primer maupun sekunder digunakan teknik wawancara, teknik dokumentasi, dan teknik observasi. Teknik angket digunakan untuk mengumpulkan data tentang tempat kerja, motivasi kerja, implementasi layanan. Oleh sebab itu maka instrumen yang disediakan hanya angket untuk masing-masing variabel penelitian.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif terdiri dari membuat klasifikasi, distribusi frekuensi, dan persentase. Sedangkan Analisis inferensial (uji hipotesis) dengan analisis regresi dan korelasi. Rumusan Hipotesis Statistik yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

Hipotesis pertama : $H_0 : \rho_{y1} = 0$ $H_1 : \rho_{y1} > 0$
 Hipotesis Kedua : $H_0 : \rho_{y2} = 0$ $H_1 : \rho_{y2} > 0$
 Hipotesis ketiga : $H_0 : \rho_{y.12} = 0$ $H_1 : \rho_{y.12} > 0$
 Keterangan: H_0 = Hipotesis nol H_1 = Hipotesis penelitian

III. HASIL

- a. Deskripsi implementasi layanan bimbingan dan konseling, dapat ditampilkan sebagaimana pada table 1 berikut:

Tabel 1. Distribusi Persentase Implementasi Layanan Bimbingan dan Konseling.

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase	
			Relatif (%)	Kumulatif (%)
1	Sangat Tinggi	10	16,67	100
2	Tinggi	20	33,33	83,33
3	Sedang	13	21,67	50,00
4	Kurang	10	16,67	23,33
5	Sangat Kurang	7	11,67	11,67
	Jumlah	60	100,00	-

Dari tabel di atas diketahui bahwa dalam mengimplementasikan layanan bimbingan dan konseling terdapat; 10 atau 16,67 % guru pembimbing yang mengimplemntasikannya dengan klasifikasi sangat tinggi, 20 atau 33,33% guru pembimbing yang mengimplemntasikannya dengan klasifikasi tinggi, 13 atau 21,67% guru pembimbing yang mengimplemntasikannya dengan klasifikasi sedang, 10 atau 16,67 % guru pembimbing yang mengimplemntasikannya dengan klasifikasi kurang, dan 7 atau 11,67 % guru pembimbing yang mengimplemntasikannya dengan klasifikasi sangat kurang.

- b. Distribusi Persentase Tempat Kerja

Deskripsi frekuensi dan persentase tempat kerja guru bimbingan dan konseling dapat ditampilkan sebagaimana pada table berikut:

Tabel 2. Distribusi Persentase Tempat Kerja

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase	
			Relatif (%)	Kumulatif (%)
1	Sangat Menunjang	15	25,00	100
2	Menunjang	22	36,66	75,00
3	Kurang Menunjang	19	31,67	38,34
4	Tidak Menunjang	4	6,67	6,67
	Jumlah	60	100,00	-

Dari tabel di atas diketahui bahwa terdapat; 15 atau 25,00 % guru pembimbing yang tempat kerjanya sangat menunjang, 22 atau 36,66 % guru pembimbing yang tempat kerjanya menunjang, 19 atau 31,67 % guru pembimbing yang tempat kerjanya kurang menunjang, dan 4 atau 6,67 % guru pembimbing yang tempat kerjanya tidak menunjang.

c. Distribusi Persentase Motivasi Kerja

Distribusi frekuensi dan persentase motivasi kerja guru bimbingan dan konseling dapat ditampilkan dalam table distribusi frekuensi sebagaimana pada table 3 berikut:

Tabel 3 Distribusi Persentase Motivasi Kerja

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase	
			Relatif (%)	Kumulatif (%)
1	Sangat Tinggi	20	33,33	100
2	Tinggi	21	35,00	66,67
3	Rendah	10	16,67	31,67
4	Sangat Rendah	9	15,00	15,00
	Jumlah	60	100,00	-

Dari tabel di atas diketahui bahwa persentase motivasi kerja guru bimbingan, terdapat; 20 atau 33,33% guru pembimbing yang motivasi kerjanya pada klasifikasi sangat tinggi, 21 atau 35,00 % guru pembimbing yang motivasi kerjanya pada klasifikasi tinggi, 10 atau 16,67 % guru pembimbing yang motivasi kerjanya pada klasifikasi rendah, dan 9 atau 15,00 % guru pembimbing yang motivasi kerjanya pada klasifikasi sangat rendah.

d. **Hipotesis pertama** yang diujikan adalah “ada hubungan positif antara tempat kerja dengan implementasi layanan bimbingan dan konseling. Hipotesis ini dianalisis dengan regresi linier yaitu dimulai dengan mencari persamaan regresi sederhana, hasilnya diperoleh harga konstanta $a = 22,14$ koefisien arah regresi $b = 1,87$ sehingga persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 22,14 + 1,87X_1$. Hal ini berarti jika tempat kerja ditingkatkan satu skor, maka implementasi layanan bimbingan dan konseling, akan meningkat sebesar 1,87 pada konstanta 22,14. Analisis korelasi antara tempat kerja dan implementasi layanan bimbingan dan konseling diperoleh koefisien korelasi sebesar $r_{y1} = 0,734$ dan koefisien determinasinya sebesar $r^2_{y1} = 0,5392$ dan hasil uji koefisien sangat signifikan, karena nilai t hitung $>$ t tabel, seperti disajikan pada Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi Antara X_1 dan Y

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t. hitung	t. tabel	
				0,05	0,01
X_1 dan Y	0,476	0,5392	8,24*	2,00	2,66

Ket: ** sangat signifikan karena ($t_h > t_t$) untuk $\alpha = 0,05$ dan $0,01$

Dari tabel di atas diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,24 > 2,00; 2,66$ baik taraf nyata $\alpha = 5\%$ maupun $\alpha = 1\%$. Hal tersebut berarti bahwa H_0 ditolak. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara X_1 dengan Y adalah sangat signifikan

Hasil perhitungan korelasi parsial antara tempat kerja (X_1) dengan implementasi layanan bimbingan dan konseling (Y) apabila dikontrol oleh motivasi kerja (X_2) diperoleh koefisien

parsial sebesar $r_{y1.2} = 0,4086$, dengan uji keberartian korelasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,37 > 2,66$ yang berarti sangat signifikan, temuan ini dapat menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara tempat kerja dan implementasi layanan bimbingan dan konseling, artinya semakin tinggi tempat kerja maka semakin tinggi pula implementasi layanan bimbingan dan konseling, dengan demikian hipotesis alternatif pertama dapat diterima karena teruji kebenarannya.

e. **Hipotesis kedua** yang diajukan adalah “ada hubungan positif antara motivasi kerja dan implementasi layanan bimbingan dan konseling, artinya makin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula implementasi layanan bimbingan dan konseling, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah pula implementasi layanan bimbingan dan konseling. Analisis korelasi antara motivasi kerja dan implementasi layanan bimbingan dan konseling diperoleh koefisien korelasi sebesar $r_{y2} = 0,782$ dan koefisien determinasinya sebesar $r^2_{y2} = 0,6108$ dan hasil uji koefisien sangat signifikan. Uji keberartian koefisien korelasi disajikan pada Tabel 5. berikut:

Tabel5 Uji Keberartian Koefisien Korelasi Antara X_2 dan Y

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t hitung	t tabel	
				0,05	0,01
X_2 dan Y	0,491	0,6108	9,45**	2,00	2,66

Ket: ** sangat signifikan karena ($t_h > t_t$) untuk $\alpha = 0,05$ dan $0,01$

Dari tabel di atas diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,45 > 2,00; 2,66$ baik taraf nyata $\alpha = 5\%$ maupun $\alpha = 1\%$. Hal tersebut berarti bahwa H_0 ditolak. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara X_1 dengan Y adalah sangat signifikan

Hasil perhitungan korelasi parsial antara motivasi kerja (X_2) dengan implementasi layanan bimbingan dan konseling (Y) apabila dikontrol oleh tempat kerja (X_1) diperoleh koefisien parsial sebesar $r_{y2.1} = 0,5461$, dengan uji keberartian korelasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,12 > 2,00; 2,66$ yang berarti sangat signifikan. Temuan ini dapat menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan implementasi layanan bimbingan dan konseling, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula implementasi layanan bimbingan dan konseling, dengan demikian hipotesis alternatif kedua diterima karena teruji kebenarannya.

f. **Hipotesis ketiga** yang diajukan adalah “ada hubungan positif antara tempat kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan implementasi layanan bimbingan dan konseling“, dengan perkataan lain semakin tinggi tempat kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama, maka semakin tinggi pula implementasi layanan bimbingan dan konseling tersebut dan sebaliknya semakin rendah tempat kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama, maka semakin rendah pula implementasi layanan bimbingan dan konseling tersebut.

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda antara tempat kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan implementasi layanan bimbingan dan konseling, diperoleh harga koefisien arah regresi ganda dengan konstanta $a_0 = 7,17$; koefisien arah regresinya $a_1 = 0,432$ untuk variabel X_1 dan $a_2 = 0,595$ untuk variabel X_2 . Untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi linier ganda tersebut seperti pada tabel 6.berikut:

Tabel 6. Anova untuk Persamaan Regresi Linier Y atas X_1 dan X_2

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F h	F tabel	
					0,05	0,01
Total	60	639674	-			
Reg (a)	1	17472	-			
Reg (reg)	2	11822	5911	59,64**	3,15	4,98
Reg (Sisa)	57	5650	99,12			

Ket :** sangat signifikan jika ($F_h > F_t$) untuk $\alpha = 0,05$ dan $0,01$

Hasil analisis varians pada tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi linier ganda diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $59,64 > 3,15; 4,98$; baik pada taraf $\alpha = 0,05$ dan $0,01$. Ini berarti bahwa model persamaan regresi linier ganda sangat signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 7,17 + 0,432X_1 + 0,595X_2$ dapat digunakan untuk memprediksi hubungan antara tempat kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan implementasi layanan bimbingan dan konseling. Persamaan regresi di atas juga memberikan makna bahwa jika tempat kerja dan motivasi kerja ditingkatkan, maka meningkat pula implementasi layanan bimbingan dan konseling. Hasil perhitungan koefisien korelasi ganda diperoleh $R_{y.12} = 0,8226$ dan koefisien determinasinya $R^2_{y.12} = 0,6766$. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa varians nilai implementasi layanan bimbingan dan konseling sebesar 67,66% dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh tempat kerja dan motivasi kerja. Dengan kata lain bahwa tempat kerja dan motivasi kerja dapat memberikan pengaruh dan kontribusi terhadap implementasi layanan bimbingan dan konseling sebesar 68%

Hasil pengujian koefisien korelasi ganda dengan menggunakan Uji-F diperoleh $F_h = 59,64$ sedangkan $F_t = 3,15$ pada taraf $\alpha = 0,05$ dan $F_t = 4,98$ pada taraf $\alpha = 0,01$, dari hasil perhitungan ternyata $F_h > F_t$, ini berarti koefisien korelasi ganda sangat signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara tempat kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan implementasi layanan bimbingan dan konseling (Y), dengan demikian maka hipotesis alternatif ketiga diterima karena teruji kebenarannya. Untuk melihat variabel mana yang lebih kuat memberikan kontribusi antara skor variabel tempat kerja dan skor variabel motivasi kerja terhadap implementasi layanan bimbingan dan konseling, maka dilakukan analisis korelasi parsial. Sedangkan untuk melihat keberartian koefisien korelasi parsial menggunakan uji-t dimana salah satu variabel bebas

sebagai variabel control. Hasil perhitungan koefisien korelasi parsial skor variabel implementasi layanan bimbingan dan konseling (Y) atas variabel tempat kerja (X_1) yang dikontrol oleh variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh $r_{y1.2} = 0,4086^1$ dan koefisien determinasinya sebesar $r^2_{y1.2} = 0,1668$ dan hasil uji-t diperoleh $t_h = 3,37$, sedangkan $t_{tabel} = t_{(0,95;57)} = 2,00$ dan $t_{tabel} = t_{(0,99;57)} = 2,66$. Berdasarkan data di atas ternyata H_0 ditolak karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,37 > 2,00; 2,66$ berarti koefisien korelasi antara Y dan X_1 jika variabel X_2 sebagai kontrol adalah sangat signifikan dan tidak dapat diabaikan

Hasil perhitungan koefisien korelasi parsial skor variabel implementasi layanan bimbingan dan konseling (Y) atas variabel motivasi kerja (X_2) yang dikontrol oleh variabel tempat kerja (X_1) diperoleh $r_{y2.1} = 0,5461^2$ dan koefisien determinasinya sebesar $r^2_{y2.1} = 0,2982$, dan hasil uji-t diperoleh $t_h = 4,12$; sedangkan $t_{tabel} = t_{(0,95;57)} = 2,00$ dan $t_{tabel} = t_{(0,99;57)} = 2,66$. Berdasarkan data di atas ternyata tolak H_0 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,12 > 2,00; 2,66$, berarti koefisien korelasi antara Y dan X_2 jika variabel X_1 sebagai kontrol adalah sangat signifikan dan tidak dapat diabaikan. Berdasarkan hasil perhitungan di atas hipotesis kerja ketiga diterima, karena teruji kebenarannya yaitu terdapat hubungan positif antara tempat kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan implementasi layanan bimbingan dan konseling.

IV. PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara tempat kerja (X_1) dan implementasi layanan bimbingan dan konseling yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier $\hat{Y} = 22,14 + 0,87X_1$. Persamaan tersebut memberikan informasi bahwa rata-rata penambahan satu skor tempat kerja akan diikuti oleh kenaikan 1,87 skor tingkat implementasi layanan bimbingan dan konseling. Harga koefisien korelasi (r_{y1}) sebesar 0,734 atau indeks determinasi sebesar 53,9% yang berarti implementasi layanan bimbingan dan konseling dapat ditentukan oleh tempat kerja. Dari hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja (X_2) dan implementasi layanan bimbingan dan konseling yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier $\hat{Y} = 19,49 + 0,88X_2$. Persamaan tersebut memberikan informasi bahwa rata-rata penambahan satu skor motivasi kerja akan diikuti oleh kenaikan 0,88 skor tingkat implementasi layanan bimbingan dan konseling. Harga koefisien korelasi (r_{y2}) sebesar 0,782 atau indeks determinasi sebesar 61,1% yang berarti implementasi layanan bimbingan dan konseling dapat ditentukan oleh motivasi kerja

Pengujian hipotesis ketiga yang merupakan pengujian secara bersama-sama menunjukkan terdapat hubungan positif antara tempat kerja dan motivasi kerja dengan implementasi layanan

bimbingan dan konseling yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier $\hat{Y} = 7,17 + 0,432X_1 + 0,595X_2$. Persamaan regresi ini menginformasikan bahwa rata-rata skor implementasi layanan bimbingan dan konseling akan naik sebesar 0,432 jika terjadi penambahan satu skor tempat kerja dan akan naik sebesar 0,595 jika terjadi penambahan satu skor motivasi kerja. Harga koefisien korelasi ($R_{y.12}$) = 0,8226 atau indeks determinasi ($R^2_{y.12}$) = 67,7% yang berarti implementasi layanan bimbingan dan konseling ditentukan secara bersama-sama oleh tempat kerja dan motivasi kerja melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 7,17 + 0,432X_1 + 0,595X_2$

Hasil perhitungan koefisien korelasi parsial skor variabel implementasi layanan bimbingan dan konseling (Y) atas variabel tempat kerja (X_1) yang dikontrol oleh variabel motivasi kerja (X_2) diperoleh $r_{y1.2} = 0,4086$, sedangkan hasil perhitungan koefisien korelasi parsial skor variabel implementasi layanan bimbingan dan konseling (Y) atas variabel motivasi kerja (X_2) yang dikontrol oleh variabel tempat kerja (X_1) diperoleh $r_{y2.1} = 0,5461$. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi parsial masing-masing sebagai berikut: koefisien korelasi Y dengan X_1 jika X_2 dikontrol dan antara Y dengan X_2 jika X_1 dikontrol ini menunjukkan bahwa kedua-duanya tidak dapat diabaikan pengaruhnya terhadap implementasi layanan bimbingan dan konseling.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap data penelitian yang diperoleh dari guru pembimbing di sekolah maka selanjutnya dapat ditarik beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Pada implementasi layanan bimbingan dan konseling diketahui bahwa mayoritas atau 33,33% guru pembimbing yang mengimplementasikan dengan klasifikasi tinggi, mayoritas atau 36,66 % guru pembimbing yang tempat kerjanya menunjang, dan mayoritas 35 % guru pembimbing yang motivasi kerjanya pada klasifikasi tinggi.
2. Ada hubungan positif yang signifikan antara tempat kerja dan implementasi layanan bimbingan dan konseling, dengan $r_{y1} = 0,734$ pada taraf alpha 0,05 yang menunjukkan korelasi kuat. Hubungan positif dimaksudkan adalah jika tempat kerja meningkat, maka implementasi layanan bimbingan dan konseling juga akan meningkat, demikian pula.
3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan implementasi layanan bimbingan dan konseling, dengan $r_{y2} = 0,782$ pada taraf alpha 5% yang menunjukkan korelasi kuat. Hubungan positif yang dimaksudkan adalah jika motivasi kerja guru meningkat, maka implementasi layanan bimbingan dan konseling juga akan meningkat.
4. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara tempat kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama dengan implementasi layanan bimbingan dan konseling (Y), dengan $R_{y.12} = 0,8226$ pada taraf alpha 5% yang menunjukkan korelasi sangat kuat. Pengertian

positif yakni, jika tempat kerja dan motivasi kerja guru secara bersama-sama meningkat, maka implementasi layanan bimbingan dan konseling akan meningkat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Melalui artikel ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang memberikan bantuan penelitian hingga lahirnya artikel penelitian ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada Pimpinan FKIP Untad yang telah memberikan dana penelitian ini sehingga penelitian dapat terlaksana. Selanjutnya ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada 60 guru bimbingan dan konseling yang telah mengisi instrumen penelitian ini sehingga data dianggap valid untuk dianalisis. Harapan dan terima kasih kepada pengelola Journal Education (JE) untuk memuat artikel ini dalam penerbitan perdana.

DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, Panji. 2013. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arep, Ishak & Tanjung Hendri. (2003). *Majemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana
- Barthos, Basir 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indah Qurniia. 2015. *Bimbingan dan Konseling* <http://blog.uad.ac.id/indah09001129/2015/01/13/bimbingan-konseling-pola-17-plus-2>. Diakses 24 April 2015
- Hasibuan, Malayu SP, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Prayitno dan Amti, Erman.2015. *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Rineka Cipta
- Prayitno, 2011. *Panduan Kegiatan Pengawasan Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Soedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sukardi, Dewa Ketut .2008. *Manajemen Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, Hamzah B, 2008, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara.