



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP
KINERJA KONSELOR DI SMP NEGERI SE KOTA SEMARANG
TAHUN 2013**

SKRIPSI

disusun sebagai salah satu syarat penyelesaian studi strata 1
untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan

oleh
Yulinda Agnes Devianti
1301406501

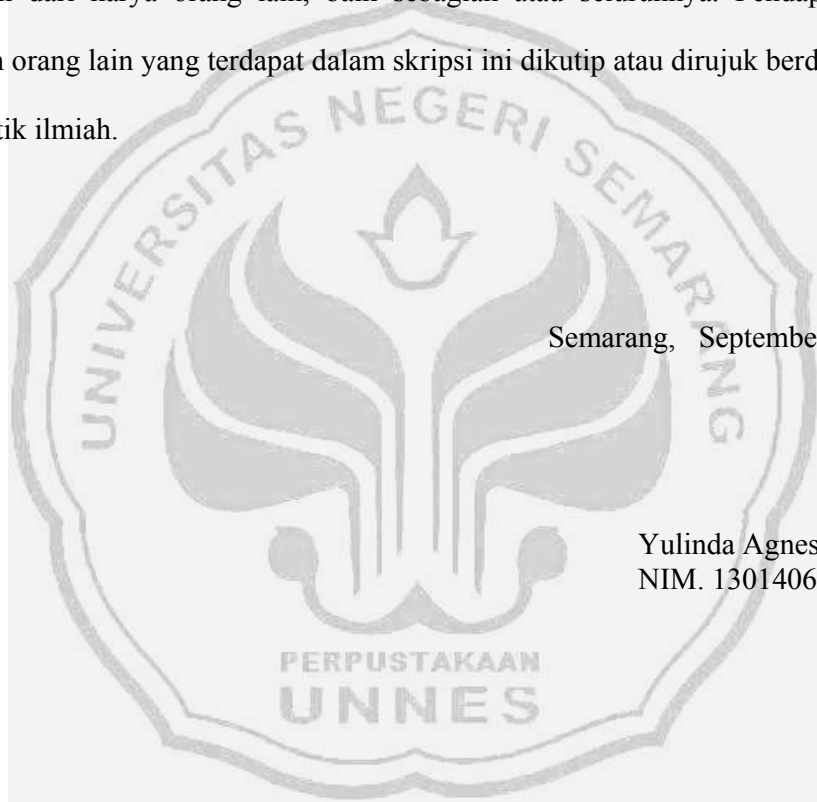
**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2013**

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Konselor di SMP Negeri se Kota Semarang” benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri bukan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, September 2013

Yulinda Agnes D
NIM. 1301406501



PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Konselor di SMP Negeri Se Kota Semarang tahun 2013” telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 11 September 2013

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Drs. Hardjono, M.Pd

NIP.19510801 197903 1 007

Dra. Awalya, M.Pd.,Kons

NIP. 19601101 198710 2 001

Penguji Utama

Dra. Ninik Setyowani, M.Pd

NIP.19611201 198601 2 001

Penguji/Pembimbing I

Penguji/Pembimbing II

Dr. Supriyo, M.Pd.

NIP.19510911 197903 1 002

Drs. Suharso, M.Pd,Kons

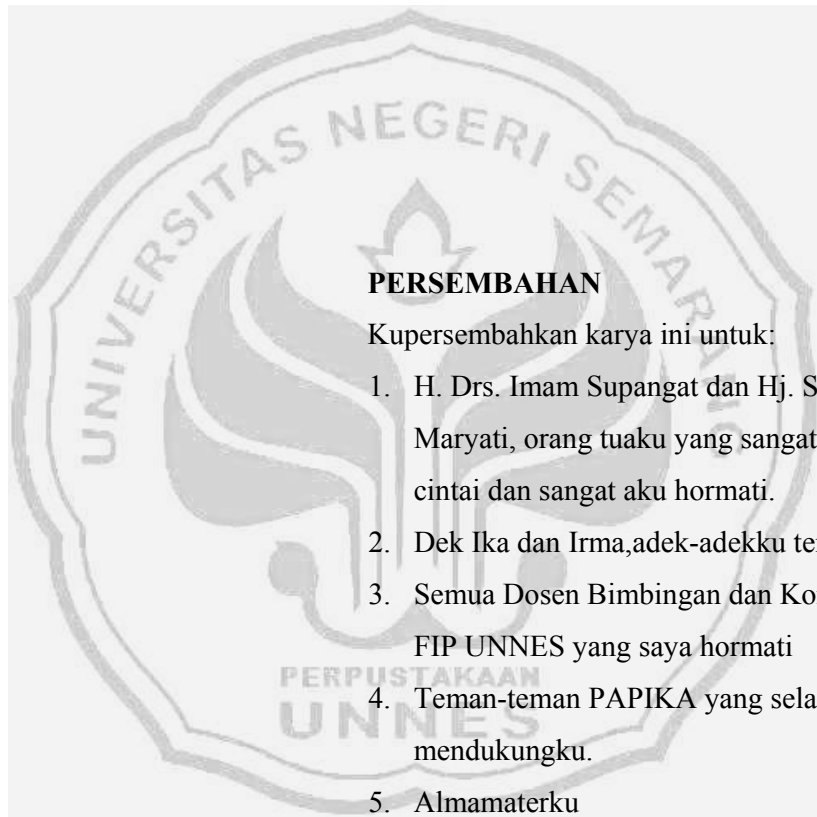
NIP. 119620220 198710 1 001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Ingatlah sabar itu iman, uang bukan teman, dunia hanya pinjaman, dan mati tak berteman”

(NH)



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah *melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan* penyusunan skripsi dengan judul “ Pengaruh Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Konselor di SMP Negeri Se Kota Semarang ”. Penelitian ini yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja koselor di SMP Negeri se Kota Semarang.

Penyusunan skripsi berdasarkan atas penelitian kuantitatif korelasional yang dilakukan dalam suatu prosedur terstruktur dan terencana. Dalam proses penulisan skripsi ini tidak banyak ada kendala, meskipun diakui penelitian ini membutuhkan waktu yang cukup lama. Namun berkat rahmat Allah SWT dan ketekunan, dapat terselesaikan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

- (1) Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum. Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi di Jurusan Bimbingan dan Konseling sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan.
- (2) Drs. Hardjono, M.Pd. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin penelitian, untuk penyelesaian skripsi ini.
- (3) Drs. Eko Nusantoro, M.Pd Ketua Jurusan Bimbingan dan Konseling yang telah memberikan dukungan untuk jalannya skripsi ini.

- (4) Dr. Supriyo M.Pd. Dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan untuk kesempurnaan skripsi ini.
- (5) Drs. Suharso M.Pd. Kons., Dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan untuk kesempurnaan skripsi ini.
- (6) Dra. Ninik Setyowani, M.Pd dan Tim penguji skripsi, yang telah membantu terselenggaranya ujian ini.
- (7) Bapak dan Ibu dosen jurusan Bimbingan dan Konseling yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
- (8) Bapak, Ibu dosen BK yang telah memberikan bekal pengetahuan bimbingan dan motivasinya selama mengikuti perkuliahan sampai dengan selesai.
- (9) Tim penguji skripsi, yang telah membantu terselenggaranya ujian ini.
- (10) Dedi Hardiyana, S.T, Sepgy S.T, si Jack S.Pd, Mbauty S.Pd, Akbar S.Pd, Rina S.Pd, Rahmat S.Pd, Dwi S.Pd , Mz Mona , Mz Rochsid, Mz Rust, Ariel, Reza, Ihsan, Lukman, Uki serta teman-teman lainnya atas dukungannya selama ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu diharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca yang budiman.

Semarang, September 2013

Penulis

Yulinda Agnes Devianti

ABSTRAK

Devianti, Yulinda Agnes. 2013; *Pengaruh Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Konselor*. Skripsi. Jurusan Bimbingan dan Konseling. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I: Dr. Supriyo, M.Pd, dan Pembimbing II: Drs. Suharso, M.Pd., Kons.

Kata kunci : kinerja konselor, motivasi kerja, iklim kerja

Secara ideal, konselor mampu menjalankan kinerja konselor sebagai tenaga profesional yang memiliki keahlian dan pengalaman khusus dalam bidangnya. Beberapa permasalahan mengakibatkan konselor sekolah tidak dapat mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik dan menurunkan kinerjanya di sekolah. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah motivasi kerja dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang secara parsial dan simultan? Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang secara parsial dan simultan.

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif korelasional. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari iklim kerja, motivasi kerja dan kinerja konselor. Populasi dalam penelitian ini adalah konselor SMP Negeri Se-Kota Semarang yang berjumlah 156 konselor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Random Sampling*. Hasil perhitungan sampel diambil 20% dari populasi sehingga diperoleh 47 konselor yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode angket dan skala psikologi sedangkan metode analisis data dengan analisis dekritif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang dalam bekerja termasuk dalam kategori kinerja yang tinggi. sebanyak 65,96% responden termasuk dalam kategori tinggi, sebanyak 31,91% termasuk dalam kategori sangat tinggi sedangkan yang termasuk dalam kategori sedang hanya ada 2,13%. Hal ini dipengaruhi motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja konselor di SMP Kota Semarang, pengaruh yang disumbangkan dari kedua variable motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja konselor sebesar 76,40%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang. Adapun saran hendaknya kepala sekolah selaku penanggungjawab tertinggi di sekolah diharapkan mampu meningkatkan perannya dalam membentuk iklim kerja yang lebih kondusif dalam lingkungan kerja. Konselor bersama-sama dengan seluruh elemen yang ada di lingkungan sekolah hendaknya dapat meningkatkan kerjasama dalam menciptakan iklim kerja yang nyaman, aman dan kondusif sehingga mendukung terciptanya motivasi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab masing-masing.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Skripsi	10
 BAB 2 LANDASAN TEORI	
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Kinerja	16
2.2.1	Peng
ertian Kinerja Konselor	16
2.2.2	Syara
t Syarat Kinerja Konselor	20
2.2.3	Aspe
k Penilaian Kinerja Konselor	21
2.2.4	Fakto
r yang Mempengaruhi Kinerja Konselor	22
2.3 Motivasi Kerja	24
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	24
2.3.2 Unsur unsur Motivasi Kerja	25
2.4 Iklim Kerja	26
2.4.1 Pengertian Iklim Kerja	27
2.4.2 Unsur unsur Iklim Kerja	27
2.5 Pengaruh Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Konselor.....	31
2.6 Hipotesis	33
 BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	35

3.2	Desain Penelitian	36
3.3	Variabel Penelitian	37
3.4	Definisi Operasional variabel	
3.4.1	
	Motivasi	38
3.4.2	
	Iklim Kerja.....	38
3.4.3	
	Kinerja.....	38
3.5	Populasi dan Sampel	38
3.5.1	Populasi	38
3.5.2	Sampel	39
3.6	Metode dan alat Pengumpulan Data	40
3.6.1	Metode Pengumpul Data	40
3.6.2	Alat Pengumpulan Data	41
3.7	Validitas dan Reliabilitas	45
3.7.1	Uji Validitas	45
3.7.2	Uji Reliabilitas	47
3.8	Metode Analisis Data	48
3.8.1	Persamaan Regresi Linier Berganda	48
3.8.2	Uji Hipotesis	49
3.8.3	Uji Koefisien Determinasi	51
 BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	54
4.1.1	Motivasi Kerja Konselor di SMP Negeri se Kota Semarang	54
4.1.2	Iklim Kerja Konselor SMP Negeri Se Kota Semarang	56
4.1.3	Kinerja Konselor SMP Negeri Se Kota Semarang	59
4.2	Hasil Analisis Inferensial	62
4.2.1	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	62
4.2.2	Uji Hipotesis	63
4.2.2.1	Uji Parsial (Uji t)	63
4.2.2.2	Uji Simultan (Uji t)	64
4.2.2.3	Koefisien Determinasi	65
4.3	Pembahasan	66
4.3.1	Motivasi kerja Konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang	66
4.3.2	Iklim Kerja Konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang	67
4.3.3	Kinerja Kerja Konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang	68
4.3.4	Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Konselor	68
4.3.5	Pengaruh Iklim kerja terhadap Kinerja Konselor	70
4.3.6	Pengaruh Motivasi dan iklim Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Kons	72

BAB 5 PENUTUP

5.1 Simpulan	76
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	81



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Jumlah Sampel Tiap Sub Populasi	40
3.2 Kriteria Skor Jawaban Angket	46
3.3 Kriteria Skor Jawaban Psikologi	46
3.4 Hasil Uji Reliabilitas	49



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1.....Desai	
n Penelitian.....	37



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan faktor yang sangat berperan dalam pembentukan kepribadian dan pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu dukungan pemerintah yang sangat serius dalam penyelenggaraan pendidikan yang bermutu dan berkualitas. Dengan sistem pendidikan yang bermutu diharapkan mampu menghasilkan peserta didik sebagai generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu melaksanakan tugas perkembangannya secara optimal kearah yang lebih efektif. Konselor sekolah di SMP diharapkan dapat berperan secara maksimal dalam memfasilitasi konseli untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki secara optimal, melalui program Bimbingan dan Konseling secara professional.

Dalam perjalanan mengemban tugas tersebut, Bimbingan dan Konseling sebagai suatu profesi yang secara legal formal relatif masih muda, banyak mengalami gangguan dan hambatan. Beragam gangguan dan hambatan tersebut, mulai dari jumlah tenaga yang masih terbatas sehingga semua orang “merasa” diperbolehkan melaksanakan tugas tersebut sampai dengan pelaksanaan layanan Bimbingan dan Konseling yang belum optimal.

Berbagai gangguan dan hambatan tersebut menjadi fakta yang terjadi di sekolah selama ini yang menunjukkan bahwa konselor sekolah (guru pembimbing) masih banyak atau sering dipersepsikan secara negatif, seperti

guru pembimbing sebagai polisi sekolah, guru pembimbing menakutkan, guru pembimbing hanya menangani anak bermasalah. Kondisi tersebut tentu sangat sulit untuk dapat menuaikan tugas secara umum layanan Bimbingan dan Konseling dengan baik dan komprehensif, terlebih untuk melaksanakan pendidikan karakter.

Hasil penelitian Murrad dalam Awalya (2011: 63) “menyatakan bahwa: (1) tingkat kinerja aktual kompetensi konselor professional secara holistic berada pada tingkat sedang (67,61%). Fenomena lain yang terjadi bahwa eksistensi guru bimbingan dan konseling di sekolah tidak jelas, bahkan guru bimbingan dan konseling hanya mengurus hal-hal yang bersifat sepele yang tidak ada relevansinya dengan kemajuan perkembangan jiwa peserta didik.” Guru bimbingan dan konseling diberi tugas sebagai tim tata tertib sekolah dan kurang diberikan peran dan penghargaan secara professional. Anggapan miring bahwa guru bimbingan dan konseling dianggap kurang penting karena hanya duduk saja, menjadi bahan perbincangan di lingkungan sekolah. Di luar benar atau salah, anggapan tersebut merupakan suatu bentuk keraguan terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling.

Menurut Nurihsan (1993: 90) ”menemukan kurangnya kemampuan konselor dalam menangani dan menggali masalah siswa, kurangnya keterlibatan siswa dalam pemecahan masalah, dan adanya kecenderungan konselor untuk memaksakan kehendak kepada siswa”.

Secara ideal, konselor mampu menjalankan kinerja konselor sebagai tenaga profesional yang memiliki keahlian dan pengalaman khusus dalam

bidangnya. Bidang Bimbingan dan Konseling memiliki tugas dan tanggung jawab yaitu memberikan pelayanan kepada peserta didik sesuai dengan kebutuhannya masing-masing dalam kaitannya untuk membantu peserta didik mengembangkan dirinya secara optimal. Secara internal, tenaga konselor tersebut memiliki latar belakang pendidikan profesi konselor.

Hasil penelitian Aprilianto (2010: 85) “tentang perbedaan kinerja konselor dalam melaksanakan layanan konseling perorangan antara konselor lulusan Pendidikan Profesi Konselor dengan Konselor yang belum menempuh Pendidikan Profesi Konselor” memberikan kesimpulan bahwa kinerja konselor lulusan Pendidikan Profesi Konselor (PPK) dalam melaksanakan layanan konseling perorangan secara keseluruhan mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, analisis hasil evaluasi, tindak lanjut, sampai pada tahap laporan, termasuk dalam kriteria tinggi dengan perolehan presentase sebesar 78,43%, sedangkan kinerja konselor yang belum menempuh Pendidikan Profesi Konselor (PPK) dalam kriteria tinggi dengan perolehan presentase sebesar 67,86%.

Dalam sebuah orasi ilmiah, “Faktor-faktor yang Berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Konselor (Guru Pembimbing) di Sekolah” .Dalam (<http://unnes.ac.id/profesor/sugiyo>) Sugiyo mengatakan, konselor belum tentu lulusan dari sarjana bimbingan dan konseling, sehingga kinerja mereka tidak sesuai dengan yang mereka peroleh. Akibatnya, guru hanya memaknai konseling sebagai kegiatan memberi nasehat

Berdasarkan data Bidang Administrasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang jumlah guru bimbingan dan konseling di Kota Semarang masih kekurangan, di tingkat SMP masih ada kekurangan 17 orang, SMK tercatat sebanyak 46 orang, sementara yang dibutuhkan 56 orang. Informasi yang disampaikan oleh Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian Kota Semarang Bapak Mahmudi menyatakan bahwa kenyataan di lapangan yang bertindak sebagai guru bimbingan dan konseling tidak hanya lulusan bimbingan dan konseling. Ada guru elektro, guru bahasa, dan guru lainya yang bukan dari bidang bimbingan dan konseling pun menjadi guru bimbingan dan konseling.

Kualifikasi pendidikan guru bimbingan dan konseling SMP Kota Semarang yang diperoleh dari data Diknas adalah sebagai berikut: Guru bimbingan dan konseling SMP Negeri yang berlatar belakang prodi S1 bimbingan dan konseling 56%, guru bimbingan dan konseling SMP Swasta yang berlatar belakang S1 bimbingan dan konseling adalah 35%. Sedangkan untuk guru bimbingan dan konseling SMP swasta dengan berlatar belakang S1 bimbingan dan konseling adalah 1% dan untuk guru bimbingan dan konseling Swasta yang berlatar belakang non bimbingan dan konseling adalah sebesar 8% (Bidang Administrasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang, 2012).

Melihat kondisi tersebut, ada indikasi bahwa rendahnya kinerja guru bimbingan dan konseling disebabkan oleh faktor faktor yang menghambat seperti motivasi guru dan iklim kerja yang kurang kondusif serta yang belum

optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas guru bimbingan dan konseling di sekolah.

Menurut penelitian Awalya (2011) terlihat bahwa kinerja guru pembimbing atau konselor belum optimal. Hal ini antara lain, dapat dilihat dari kekurangsiapan guru pembimbing atau konselor pada saat menghadapi siswa yang bermasalah, keterlambatan masuk dan pulang sebelum jam pelajaran selesai. Selain fenomena di atas, juga terlihat kurangnya motivasi guru pembimbing atau konselor dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat diindikasikan dengan banyaknya guru pembimbing atau konselor yang terlambat dan pulang sebelum jam pelajaran sekolah berakhir. Meskipun di beberapa sekolah menerapkan kebijakan untuk tidak memberikan jam reguler kepada guru Bimbingan dan konseling di sekolah, namun hal ini seharusnya bukan menjadi hambatan guru untuk tetap memberikan bimbingan kepada siswa. Misalnya guru dapat memberikan bimbingan di luar jam pelajaran atau di beberapa kelas yang kosong karena guru bersangkutan tidak hadir.

Selain itu, berdasarkan wawancara pendahuluan yang dilakukan pada konselor menunjukkan bahwa salah satu bentuk faktor yang menghambat kinerja konselor adalah motivasi dan iklim kerja. Konselor sekolah sering kali diberikan tugas yang tidak sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya seperti menggantikan guru bidang studi yang berhalangan hadir, menjadi penjaga koperasi dan yang masih sering terjadi adalah menjadi polisi sekolah.

Beberapa permasalahan di atas mengakibatkan konselor sekolah tidak dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan

menurunkan kinerjanya di sekolah. Meskipun konselor sekolah sudah meningkatkan kualitas pribadinya melalui pendidikan akademik yang sesuai dengan bidang studi Bimbingan dan Konseling serta mengikuti pelatihan atau workshop, ketika faktor lain tidak mendukung kinerjanya maka akan memunculkan permasalahan-permasalahan baru salah satunya adalah tidak dapat bekerja sesuai dengan kompetensi konselor sekolah di sekolah. Permasalahan lain yang sering dihadapi konselor adalah penugasan sebagai STP2K yang mana sebenarnya itu bukan wilayah konselor terpaksa dilakukan karena sudah merupakan kebijakan sekolah.

Iklm kerja merupakan salah satu faktor yang cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Pengaruh iklim kerja akan sangat dirasakan oleh para pegawai dan sangat menentukan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Wirawan (2007: 122)

iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.” Jadi iklim kerja merupakan harapan-harapan serta cara pandang individu terhadap organisasi. Program Bimbingan dan Konseling di sekolah tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya iklim kerja yang kondusif.

Jika yang terjadi demikian tentu merupakan penyimpangan dari fungsi konselor. Namun itulah realita yang kita jumpai di sekolah. Oleh karena itu perlu mengubah paradigma konselor agar dapat berperan dan dihargai sesuai

fungsi dan tugasnya. Bagaimana potret utuh kinerja konselor di sekolah sampai saat ini belum mendapatkan hasil yang memuaskan ,

Secara teoritis terdapat beberapa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. diantaranya motivasi kerja, kemampuan kerja, perlengkapan dan fasilitas, lingkungan eksternal, leadership, misi strategi, budaya perusahaan, kinerja individu dan organisasi, praktik manajemen, struktur, iklim kerja.. Namun demikian dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada dua variabel yaitu motivasi kerja dan iklim kerja. Hal ini didasarkan pada kondisi di lapangan yang menunjukkan indikasi bahwa kedua variabel tersebut belum sesuai dengan harapan dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

Salah satu bentuk yang dianggap paling efisien untuk menunjang kinerja konselor adalah melalui motivasi kerjanya. Dengan motivasi konselor mempunyai semangat baik dari dalam diri maupun dari dorongan orang lain untuk melakukan potensialnya. Bagaimana guru mampu mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya dalam mencapai kinerja yang optimal tergantung pada kekuatan dorongan motivasi kerja guru, situasi dan peluang yang tersedia. Kondisi di lapangan mengindikasikan motivasi guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya belum menunjang pencapaian kinerja yang diharapkan.

Disamping itu, meningkatnya kinerja konselor tidak terlepas dari kondisi iklim kerja yang kondusif. Konselor yang kompeten tidak akan dapat bekerja dengan baik jika lingkungan sekolah yang ada kurang kondusif, sebaliknya iklim sekolah saja saja tidaklah cukup untuk menghasilkan kinerja

yang baik tanpa didukung kebijakan sekolah yang sesuai. Dengan demikian kebijakan sekolah dan iklim kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru, sehingga kebijakan sekolah dan iklim kerja guru merupakan dua faktor penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Berdasarkan pemaparan mengenai permasalahan kinerja konselor disekolah, maka melalui penelitian ini akan lebih memfokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1.2.1 Bagaimanakah motivasi kerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang?
- 1.2.2 Bagaimanakah iklim kerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang?
- 1.2.3 Bagaimanakah kinerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang?
- 1.2.4 Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang?
- 1.2.5 Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap kinerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang?
- 1.2.6 Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dikemukakan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah

- 1.3.1 Untuk mengetahui motivasi kerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang
- 1.3.2 Untuk mengetahui iklim kerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang
- 1.3.3 Untuk mengetahui kinerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang
- 1.3.4 Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang
- 1.3.5 Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kinerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang
- 1.3.6 Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi upaya pengembangan wawasan keilmuan bidang Bimbingan dan Konseling khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja konselor di sekolah.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

1.4.2.1 Untuk Konselor Sekolah

Untuk Konselor sekolah, dapat dijadikan informasi atas kinerjanya, sehingga diharapkan dapat lebih meningkatkan profesionalitasnya dalam menyelenggarakan layanan dalam Bimbingan dan Konseling

1.4.2.2 Untuk Mahasiswa Bimbingan dan Konseling

Penelitian berkenaan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja konselor di sekolah dapat dijadikan acuan ketika akan terjun ke lapangan.

1.5 Sistematika Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari tiga bagian, yaitu : bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir, untuk lebih jelasnya akan dijelaskan sebagai berikut :

1.5.1 Bagian awal

Bagian awal skripsi berisi tentang halaman judul, pernyataan keaslian tulisan, halaman pengesahan, motto dan persembahan, prakata, abstrak, daftar isi, daftar lampiran.

1.5.2 Bagian Isi

Bagian isi terdiri dari lima (5) bab, yaitu :

Bab 1 Pendahuluan, pada bab ini dikemukakan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

Bab 2 Landasan Teori, membahas teori yang melandasi permasalahan skripsi yang merupakan landasan teoritis yang diterapkan di skripsi. Pada bab ini berisi tentang kinerja, motivasi kerja dan iklim kerja.

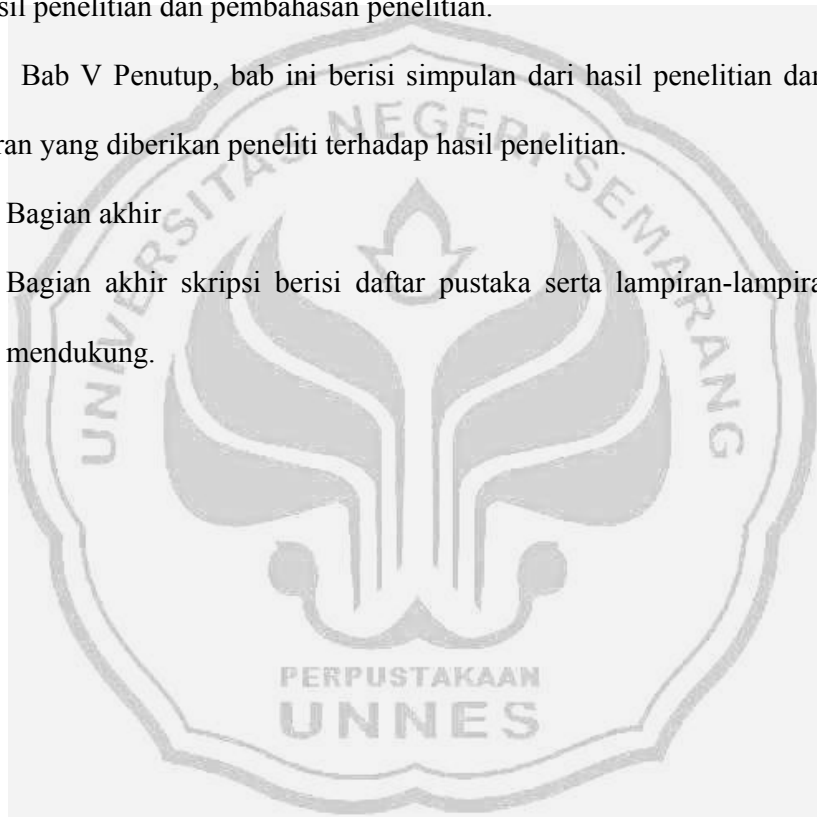
Bab 3 Metode Penelitian, bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, desain penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, metode pengumpul data, uji instrumen penelitian, teknik analisis data.

Bab 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab ini mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan penelitian.

Bab V Penutup, bab ini berisi simpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang diberikan peneliti terhadap hasil penelitian.

1.5.3 Bagian akhir

Bagian akhir skripsi berisi daftar pustaka serta lampiran-lampiran yang mendukung.



BAB 2

LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan diuraikan tentang hasil penelitian terdahulu serta teori-teori yang menjadi dasar pelaksanaan penelitian. Teori-teori yang akan diuraikan antara lain berkaitan dengan: (1) Kinerja, yang meliputi; pengertian kinerja konselor, Syarat-syarat Konselor, Aspek penilaian kinerja konselor, faktor faktor yang mempengaruhi kinerja konselor. (2) Motivasi kerja, yang meliputi; pengertian motivasi kerja, unsur-unsur motivasi kerja, (3) Iklim kerja; Pengertian iklim kerja, unsur-unsur iklim kerja. (4) Hipotesis.

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada berbagai literatur yang mendukung sebagai acuan untuk menegaskan dan menguatkan teori yang dipakai dalam penelitian ini. Selain menggunakan buku dan jurnal dari internet, peneliti juga merujuk dari berbagai penelitian terdahulu. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan peneliti dalam memperkuat teori dalam penelitian ini yaitu : Penelitian Wahyu Candra Aprilianto dan penelian Awalya.

2.1.1 Penelitian Aprilianto, Wahyu Chandra (2010:) . *Tentang perbedaan kinerja konselor dalam melaksanakan layanan konseling perorangan antara konselor lulusan Pendidikan Profesi Konselor dengan Konselor yang belum menempuh Pendidikan Profesi Konselor*. Skripsi pada BK Unnes. Semarang: Tidak Diterbitkan

Hasil penelitian Aprilianto (2010) tentang, “Perbedaan Kinerja Konselor dalam Melaksanakan Layanan Konseling Perorangan antara Konselor Lulusan Pendidikan Profesi Konselor dengan Konselor yang Belum Menempuh Pendidikan Profesi Konselor Sejawat Tahun 2010” menjelaskan tentang perbedaan kinerja konselor dalam melaksanakan layanan konseling perorangan antara konselor lulusan Pendidikan Profesi Konselor dengan Konselor yang belum menempuh Pendidikan Profesi Konselor memberikan kesimpulan bahwa kinerja konselor lulusan Pendidikan Profesi Konselor (PPK) dalam melaksanakan layanan konseling perorangan secara keseluruhan mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, analisis hasil evaluasi, tindak lanjut, sampai pada tahap laporan, termasuk dalam kriteria tinggi dengan perolehan presentase sebesar 78,43%, sedangkan kinerja konselor yang belum menempuh Pendidikan Profesi Konselor (PPK) dalam kriteria tinggi dengan perolehan presentase sebesar 67,86%.

2.1.2 Penelitian Awalya, (2011). *Faktor-Faktor yang Menentukan Kompetensi dan Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling SMP di Kota Semarang*. Desertasi pada UNNES. Semarang: Tidak Diterbitkan

Hasil penelitian Awalya (2011) mengenai, “Faktor-Faktor yang Menentukan Kompetensi dan Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling SMP di Kota Semarang”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa diklat guru bimbingan dan konseling berpengaruh langsung terhadap kompetensi guru bimbingan dan konseling (30 %) , budaya sekolah berpengaruh langsung terhadap kompetensi guru bimbingan dan konseling (21%), kinerja pengawas guru

bimbingan dan konseling berpengaruh langsung terhadap kompetensi guru bimbingan dan konseling (20 %), diklatguru bimbingan dan konseling, budaya sekolah dan kinerja pengawas guru bimbingan dan konseling (45%) , diklat guru bimbingan dan konseling berpengaruh langsung terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling (9,7%) , selanjutnya diklat guru bimbingan dan konseling terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling melalui variabel kompetensi guru bimbingan dan konseling adalah (33%) , budaya sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling (22%). Budaya sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling melalui variabel kompetensi guru bimbingan dan konseling adalah (39%), kinerja pengawas guru bimbingan dan konseling berpengaruh langsung terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling (23%), selanjutnya kinerja kepengawasan terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling melalui variabel kompetensi adalah (38%), diklat guru bimbingan dan konseling, budaya sekolah, dan kinerja kepengawasan guru bimbingan dan konseling secara bersama – sama berpengaruh langsung terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling (57%), diklat guru bimbingan dan konseling, budaya sekolah, kinerja kepengawasan guru bimbingan dan konseling dan kompetensi guru bimbingan dan konseling secara langsung bersama sama berpengaruh langsung terhadap guru bimbingan dan konseling (77%), selanjutnya diklat guru bimbingan dan konseling, budaya sekolah, kinerja kepengawasan guru bimbingan dan konseling dan kompetensi guru bimbingan dan konseling secara bersama – sama terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling melalui variabel kompetensi guru bimbingan dan konseling adalah (78%).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Aprilianto (2010) bahwa, kinerja konselor di Kota Semarang yang mengikuti Pendidikan Profesi Konselor (PPK) memiliki kinerja yang baik dengan prosentase yang tinggi. Adapun konselor sekolah yang belum menempuh Pendidikan Profesi Konselor (PPK) memiliki kinerja yang baik pula, akan tetapi tidak lebih baik dari konselor sekolah yang sudah menempuh Pendidikan Profesi Konselor (PPK) .

Dalam penelitian yang dilakukan Aprilianto diatas, hanya membahas perbedaan kinerja konselor yang sudah mengikuti Pendidikan Profesi Konselor dengan yang belum. Berdasarkan penelitian tersebut peneliti mengambil variabel yang sama yaitu kinerja konselor dengan menitikberatkan pada faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja konselor.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Awalya (2011) dimana dalam penelitian tersebut eksistensi guru bimbingan dan konseling di sekolah tidak jelas, bahkan guru bimbingan dan konseling hanya mengurus hal – hal yang bersifat sepele yang tidak ada relevansinya dengan kemajuan perkembangan jiwa peserta didik. Dengan demikian berdasarkan penelitian tersebut, peneliti beranggapan adanya faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja konselor di sekolah baik faktor internal eksternal. Peneliti bertujuan untuk lebih memahami faktor – faktor yang dominan atau yang lebih sering muncul di lapangan.

Dari kedua penelitian terdahulu tersebut menggambarkan bahwa ada keterkaitan antara faktor- faktor penyebab kinerja terhadap kinerja konselor. Dimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Candra (2010) yang

menunjukkan adanya perbedaan antara kinerja konselor yang sudah menempuh Pendidikan Profesi Konselor (PPK) dengan kinerja konselor yang belum menempuh Pendidikan Profesi Konselor (PPK). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Awalya (2011) terdapat fenomena dimana kinerja konselor tidak berjalan sebagaimana mestinya yaitu konselor sekolah tidak menjalankan tugas dan kewajibannya sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, peneliti berkeyakinan bahwa belum banyak penelitian – penelitian yang membahas lebih dalam tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja konselor. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja konselor SMP Negeri se-Kota Semarang.

2.2 Kinerja Konselor

Berikut akan dijelaskan tentang definisi kinerja konselor, syarat syarat konselor, aspek penilaian kinerja konselor, faktor faktor yang mempengaruhi kinerja konselor.

2.2.1 Pengertian Kinerja Konselor

Setiap orang yang bekerja dituntut untuk dapat memberikan kinerja secara optimal sesuai dengan keahlian yang dimilikinya pada tempat dia bekerja. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Untuk dapat memberikan kinerja dengan baik maka seseorang harus benar-benar profesional dan

berkompeten dalam bidang pekerjaannya. Hal tersebut berlaku bagi semua bidang profesi, termasuk di dalamnya adalah profesi Konselor.

Menurut (Fatah, 2000: 19) Kinerja (performance) dapat diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan. Definisi ini menjelaskan bahwa kinerja (performance) merupakan catatan hasil kerja atau kegiatan selama periode tertentu. Hasil kerja ini merupakan hasil pengukuran baik secara kuantitas dan kualitas atas kemampuan ilmiah, keahlian, dan keinginan kepala sekolah atau kelompok kerja dalam suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2000: 67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Lebih lanjut, Hasibuan (2001: 34) menyatakan bahwa “kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Nuryakin (2001:24), ‘kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang sesuai tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika’.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat dilihat bahwa kinerja memiliki unsur-unsur yaitu hasil kerja, tugas, tanggung jawab, dan kemampuan. Jadi dari unsur-unsur tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, yang didasarkan atas kemampuan atau keahlian dan keterampilan yang dimiliki dalam rangka untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. Sedangkan pengertian konselor menurut Prayitno (2004: 6) adalah “seorang ahli dalam bidang konseling, yang memiliki kewenangan dan mandat secara profesional untuk melaksanakan kegiatan pelayanan konseling”.

Menurut Winkel (2006: 167-168) “Konselor sekolah adalah seorang tenaga profesional yang memperoleh pendidikan khusus di perguruan tinggi dan mencurahkan seluruh waktunya pada pelayanan bimbingan. Tenaga ini memberikan layanan-layanan bimbingan kepada para siswa dan menjadi konsultan bagi staf sekolah dan orang tua”. Selanjutnya, Mugiharso (2009: 2) menyatakan bahwa “Konselor adalah seseorang yang memiliki keahlian dan pengalaman khusus dalam bimbingan, yang bertujuan untuk membantu menyelesaikan masalah siswa sehingga mereka dapat mengembangkan dirinya secara optimal menjadi pribadi yang mandiri”.

Menurut Ahmadi dan Rohani (1991: 59)

Konselor adalah petugas profesional yang secara formal disiapkan oleh lembaga atau institusi pendidikan yang berwenang mendapatkan pendidikan khusus Bimbingan dan Konseling, secara ideal berijazah sarjana dari FIP – IKIP, jurusan / program studi Bimbingan dan Konseling atau jurusan psikologi pendidikan dan bimbingan, serta didik secara khusus untuk menguasai seperangkat kompetensi yang diperlukan bagi pekerjaan Bimbingan dan Konseling

Dari berbagai pernyataan di atas terlihat bahwa konselor memang merupakan tenaga profesional yang terdidik dan terlatih sehingga mempunyai keahlian dan keterampilan dalam menyelenggarakan layanan-layanan di dalam

bidang Bimbingan dan Konseling. Dalam setting pendidikan formal seperti sekolah, obyek layanan Konselor yaitu peserta didik, adalah membantu mengembangkan diri peserta didik untuk dapat berkembang secara optimal.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 6, “keberadaan Konselor dalam Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan sebagai salah satu kualifikasi pendidik, sejajar dengan kualifikasi guru, dosen, pamong belajar, tutor, widyaiswara, fasilitator, dan instruktur”. Undang-undang tersebut menjelaskan tentang kedudukan profesi Konselor bahwa Konselor merupakan seorang pendidik yang sama dengan guru, dosen, pamong belajar, tutor, widyaiswara, faslitator, dan instruktur, hal tersebut dikarenakan profesi Konselor memenuhi kualifikasi-kualifikasi baik akademik maupun profesional sebagai seorang pendidik baik pada bidang formal maupun non formal.

Terdapat beberapa unsur dari Konselor yaitu tenaga pendidik, profesional, keahlian dan keterampilan dalam bidang Bimbingan dan Konseling, pengembangan diri peserta didik secara optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa Konselor sekolah merupakan tenaga pendidik yang profesional yang telah terlatih dan terdidik melalui pendidikan khusus sehingga mempunyai keahlian dan ketrampilan menyelenggarakan layanan-layanan di bidang Bimbingan dan Konseling dalam rangka untuk mengembangkan pribadi peserta didik secara optimal.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja Konselor merupakan hasil kerja Konselor sebagai tenaga profesional yang memiliki keahlian dan pengalaman khusus dalam bidang Bimbingan dan Konseling, yang memiliki tugas

dan tanggung jawab yaitu memberikan pelayanan kepada para peserta didik sesuai dengan kebutuhannya masing-masing, dalam kaitannya untuk membantu peserta didik mengembangkan dirinya secara optimal.

2.2.2 Syarat-syarat konselor

Menurut Winkel (2006: 61) syarat menjadi konselor adalah “ mempunyai sikap menerima, sikap ingin memahami, sikap bertindak, dan berkata secara jujur, memiliki kepekaan, mempunyai kemampuan komunikasi yang tepat, memiliki kesehatan mental dan jasmani yang layak, serta mentaati kode etik jabatan”.

Sedangkan persyaratan sifat dan sikap, menurut Walgito (2004: 60) syarat – syarat menjadi konselor antara lain:

- a) Seorang pembimbing mempunyai pengetahuan cukup luas, baik dari segi teori maupun segi praktik;
- b) Telah cukup dewasa secara psikologis, yaitu adanya kematangan atau kestabilan psikisnya, terutama dalam segi emosi;
- c) Sehat jasmani dan psikis;
- d) Mempunyai kecintaan terhadap pekerjaannya dan juga terhadap anak atau individu yang dihadapinya;
- e) Mempunyai inisiatif yang baik;
- f) Seorang pembimbing haruslah supel, ramah tamah, sopan santun didalam segala perbuatannya, sehingga pembimbing dapat bekerja sama dan memberikan bantuan secukupnya untuk kepentingan anak didiknya;
- g) Mempunyai sifat –sifat yang dapat menjalankan prinsip – prinsip serta kode etik Bimbingan dan Konseling dengan sebaik – baiknya

Pendapat lain yang mengemukakan tentang syarat – syarat konselor antara lain:

Menurut (Dewa Ketut Sukardi, 1983: 56) syarat-syarat konselor adalah sebagai berikut:

- 1) Persyaratan pendidikan formal, antara lain: secara umum persyaratan konselor sekolah serendah – rendahnya harus memiliki ijazah sarjana mudah dari suatu pendidikan yang sah, secara professional, seorang konselor hendaknya telah mencapai tingkat pendidikan sarjana bimbingan, telah memiliki pengalaman mengajar atau melaksanakan praktek konseling selama dua tahun;

- 2) Persyaratan kepribadian memiliki pengalaman terhadap orang lain secara obyektif dan simpatik, memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memahami batas-batas kemampuan yang ada pada dirinya sendiri, memiliki minat yang mendalam mengenai murid-murid dan berkeinginan sungguh-sungguh untuk memberikan bantuan kepada mereka, memiliki kedewasaan pribadi spiritual, mental, sosial dan fisik;
- 3) Persyaratan sifat dan sikap, mempunyai sifat dan sikap konselor untuk menerima klien sebagaimana adanya, seorang konselor harus memperlihatkan sifat keaslian dan tidak berpura-pura, penuh pengertian atau pemahaman terhadap klien secara jelas, benar dan menyeluruh dari apa yang di kemukakan oleh klien, supel, jujur, ramah, fleksibel, kesungguhan dari konselor sehingga klien merasa dihargai, mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi, berempati, membina keakraban dan bersikap terbuka.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa mempunyai sikap-sikap yang baik dan menjunjung kode etik profesi untuk pelaksanaan bimbingan dan konseling.

2.2.3 Aspek Penilaian Kinerja Konselor

Mitchell dalam Sedarmayanti (2009:51) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu quality of work (kualitas kerja), promptness (ketepatan waktu), initiative (inisiatif), capability (kemampuan), dan communication (komunikasi). Dimana kelima aspek ini dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.

Menurut Hasibuan dalam Mangkunegara (2004: 18) mengemukakan beberapa aspek dalam kinerja yaitu: (1) Kesetiaan, (2) Hasil Kerja, (3) Kejujuran, (4) Kedisiplinan, (5) Kreativitas, (6) Kerjasama, (7) Kepemimpinan, (8) Kepribadian, (9) Prakarsa (10) Kecakapan, dan (11) Tanggung Jawab.

Sedangkan menurut Bernardin & Russel dalam Sudarmanto (2009: 12) menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu :

- 1) *Quality*, terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud dan tujuan.
- 2) *Quantity*, terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- 3) *Timeliness*, terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- 4) *Cost-effectiveness*, terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- 5) *Need for Supervision*, terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- 6) *Interpersonal impact*, terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.

Keenam kriteria di atas, penulis gunakan untuk mengukur variabel kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi kinerja diantaranya adalah *Quality*, *Quantity*, *Timeliness*, *Cost-effectiveness*, *Need for Supervision*, dan *Interpersonal impact*.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja konselor merupakan hasil kerja Konselor sebagai tenaga profesional yang memiliki keahlian dan pengalaman khusus dalam bidang Bimbingan dan Konseling, yang memiliki tugas dan tanggung jawab yaitu memberikan pelayanan kepada para peserta didik sesuai dengan kebutuhannya masing-masing, dalam kaitannya untuk membantu peserta didik mengembangkan dirinya secara optimal.

2.2.4 Faktor Faktor yang mempengaruhi kinerja konselor

Kinerja seseorang dalam bekerja di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

Menurut Gie (1999: 17) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan oleh faktor - faktor :

- 1) Motivasi kerja
- 2) Kemampuan kerja

- 3) Perlengkapan dan fasilitas
- 4) Lingkungan eksternal
- 5) Leadership
- 6) Misi strategi
- 7) Budaya perusahaan
- 8) Kinerja individu dan organisasi
- 9) Praktik manajemen
- 10) Struktur
- 11) Iklim kerja

Sedangkan menurut Simamora (1995: 500) menyatakan kinerja sangat ditentukan oleh

3 (tiga) faktor yakni :

1. Faktor individual yang terdiri dari :
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari :
 - a. Persepsi
 - b. Attitude
 - c. Personality
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi
3. Faktor organisasi, yakni :
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur
 - e. Job design

Dari dua pendapat diatas maka penulis membatasi pada dua faktor yang mempengaruhi kinerja konselor. Faktor tersebut adalah motivasi kerja dan iklim kerja.

Motivasi kerja dan iklim kerja merupakan dimensi yang cukup penting dalam penentuan kinerja. Motivasi sebagai sebuah dorongan dalam diri pegawai akan

menentukan kinerja yang dihasilkan. motivasi adalah faktor psikologis yang akan mendorong karyawan dalam pengambilan keputusan untuk melakukan pekerjaan. Semakin kuat motivasi yang melekat pada diri karyawan, semakin bagus kinerja yang dihasilkan. Begitu juga dengan iklim kerja pegawai, dimana iklim kerja mendukung atau tidak itu akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. faktor organisasi yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design sangat mempengaruhi terhadap kebijakan yang diambil organisasi dikarenakan masing-masing faktor tersebut memberikan arah kerja yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam upaya penguatan peningkatan kinerja.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Uno (2008: 3) “motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku”.

Sedangkan menurut Sondang (2002: 102) “motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan tujuannya. Dengan pengertian, tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan”.

Siagian dalam Sedarmayanti (2000: 104) mendefinisikan “motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa

sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.”

Menurut Uno (2008: 71) “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.”

Menurut Winardi, (2001 : 1) istilah “motivasi berasal dari perkataan bahasa latin, yakni movere yang berarti “menggerakkan” (to move). Dengan demikian secara etimologi, motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Moskowist dalam Hasibuan (2000: 143-144) menyatakan motivasi sebagai berikut:

“Motivation is usually refined the initiation and direction of behavior, and direction of behavior, and the study of motivation is in effect the study of course of behavior. (motivasi secara umum di definisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motifasi sebtarnya pelajaran tentang tingkah laku)”

Motivasi kerja menurut Anoraga (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”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dikatakan bahwa motivasi berhubungan dengan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki agar dapat bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabBimbingan dan Konseling,

menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

2.3.2 Unsur – unsur motivasi kerja

Menurut Arep & Tanjung (2004: 17), motivasi seseorang dalam bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, 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

Berdasarkan konsep yang telah dijelaskan di atas maka seseorang dikatakan memiliki motivasi kerja ketika seseorang tersebut menunjukkan ciri-ciri tersebut diatas. Jika dia seorang konselor maka bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan pemerintah maupun kode etik, dalam melakukan pekerjaannya selalu senang, merasa berharga juga selalu bekerja keras walau sedikit pengawasan. Dalam penelitian ini motivasi kerja yang digunakan untuk acuan peneliti adalah unsur-unsur motivasi kerja menurut arep dan tanjung, yang meliputi bekerja sesuai standar, senang dalam bekerja merasa berharga, bekerja keras dan sedikit pengawasan.

2.4 Iklim Kerja

2.4.1 Pengertian Iklim Kerja

Pengertian iklim kerja sangat berkaitan dengan persepsi anggota yang berada di dalam organisasi. Litwin dan Stringer (1968) dalam Wirawan (2007: 122) mendefinisikan iklim kerja sebagai:

“.....the perceived subjective effects of the formal system, the information style of managers and other important environment factors on the attitudes belief values and motivation of the people who work in particular organization.” (Iklim kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja yang dihayati sebagai pengaruh subjektif dari sistem formal, gaya informasi dari manajer, dan faktor lingkungan penting lainnya terhadap sikap, keyakinan, nilai, dan motivasi dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi tertentu).

Iklim kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Robert Stringer (Wirawan. 2007: 135) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya suatu iklim kerja.

1. Lingkungan Eksternal. Ketidaktentuan ekonomi dan pasar berpengaruh pada iklim.
2. Strategi Organisasi. Kinerja suatu organisasi bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh anggota untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi (motivasi) dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut.
3. Praktik Kepemimpinan. Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim kerja yang kemudian mendorong motivasi anggota.
4. Pengaturan Organisasi. Pengaturan organisasi memiliki pengaruh paling kuat terhadap iklim kerja.
5. Sejarah Organisasi. Semakin tua usia organisasi, semakin kuat pengaruh kekuatannya.

Berdasarkan uraian diatas maka iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja dalam suatu organisasi. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis. Keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung terhadap kinerja seseorang.

2.4.2 Unsur Unsur iklim Kerja

Kaitannya dengan iklim sekolah, Muhlisin (2011:46) membagi iklim sekolah menjadi 2 yaitu.

- (1) Iklim negatif yang menunjukkan bentuk-bentuk pergaulan yang kompetitif, kontradiktif, iri hati, beroposisi, masa bodoh, individualistis, dan egois.
- (2) Iklim positif menunjukkan hubungan yang akrab satu dengan lain dalam banyak hal terjadi kegotong royongan di antara mereka, segala persoalan yang timbul diselesaikan secara bersama-sama melalui musyawarah.

Dimensi iklim tersebut diwujudkan dalam konteks komunikasi diantara orang-orang yang sedang bekerja. Dengan demikian pertanyaan perlu diajukan adalah: (1) bagaimana tingkat *supportive* (keterdukungan) orang-orang yang sedang bekerja satu sama lain; (2) bagaimana tingkat *collegial* (pertemanan) orang-orang yang sedang bekerja; dan (3) bagaimana tingkat *intimate* (keintiman) orang-orang yang sedang bekerja. Karena perilaku dapat diamati, bisa diukur, dan mempunyai nilai keterbukaan yang tinggi dibanding dimensi lain.

Dimensi dari iklim kerja dalam penelitian ini diambil dari hasil penelitian Litwin dan Meyer dalam Iqbal Nazili (2012 : 29-34) yang mengemukakan enam dimensi dalam iklim kerja:

1) Conformity

Conformity berasal dari kata conform, artinya sesuai dengan, memenuhi, mencocokkan diri. Jadi conformity artinya persesuaian, kecocokan, persesuaian dengan peraturan yang berlaku dalam lingkungan pekerjaannya, misalnya terhadap peraturan, prosedur, dan kebijaksanaan yang harus ditaati. Apabila dalam suatu organisasi banyak sekali aturan yang harus dituruti oleh para karyawan padahal aturan-aturan tersebut tidak ada relevansinya dengan pelaksanaan pekerjaan, organisasi demikian memiliki conformity yang tinggi, artinya organisasi terlalu otoriter, membuat terlalu banyak aturan untuk mengatur karyawan walaupun tidak berhubungan dengan pekerjaannya. Sebaliknya apabila dalam suatu organisasi sedikit sekali aturan yang dikenakan terhadap para karyawan atau pekerja kecuali yang sangat relevan dengan pelaksanaan pekerjaan, iklim kerja yang demikian adalah conformity yang rendah.

2) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Dimensi ini menggambarkan rasa tanggung jawab yang tumbuh dalam organisasi, sehingga setiap anggota benar-benar memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pelaksanaan tugas, hasil dari pekerjaan dan mutu output. Sebagai organisasi yang baik harus dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri anggota organisasi dengan memberikan kepercayaan dan memberikan kesempatan ataupun diajak secara bersama-sama untuk memikirkan hal-hal yang berkenaan dengan pekerjaan, seperti misalnya bersama-sama bertanggung jawab terhadap mutu output atau produk. Apabila

dalam suatu organisasi semua pengambilan keputusan dilakukan oleh satu orang yang berada di puncak pimpinan, iklim kerja yang demikian adalah iklim kerja dengan tanggung jawab rendah karena pada dasarnya bawahan tidak pernah diberikan kesempatan memiliki tanggung jawab.

3) *Standar (Standards)*

Ketentuan yang ditetapkan organisasi tentang mutu dari hasil kerja yang dilakukan para anggota.

4) *Imbalan (Rewards)*

Imbalan dan sanksi juga merupakan dimensi iklim yang besar pengaruhnya dalam upaya penciptaan iklim kerja yang baik. Dimensi ini menunjukkan bagaimana sistem pemberian imbalan dan sanksi yang berlaku di organisasi. Pemberian imbalan harus proporsional, sehingga anggota organisasi merasa diperlakukan secara adil dan merasa dihargai hasil kerjanya. Ukuran proporsional di sini disesuaikan dengan mutu kerja anggota, bila berprestasi harus diberi imbalan yang memadai dan bila melakukan kesalahan harus diberi sanksi sesuai dengan tingkat kesalahannya. Apabila dalam suatu organisasi semua orang merasa bahwa walaupun mereka berprestasi baik namun tidak mendapat penghargaan atau imbalan yang sesuai, akan tetapi apabila melakukan kesalahan kecil dihukum sangat berat, iklim kerja demikian adalah iklim kerja dengan imbalan rendah.

5) *Kejelasan (Clarity)*

Clarity berarti kejernihan, kemurnian, kejelasan. Maksud *clarity* di sini bahwa identitas organisasi harus jelas dan dapat dipahami oleh setiap anggota

organisasi, karena dengan inilah anggota organisasi dapat merasa jelas dalam arah perjalanan aktivitas organisasi. Hal yang paling penting untuk dimensi ini adalah dengan menanamkan dan membuat setiap anggota paham mengenai tujuan dan misi organisasi. Sehingga pada akhirnya ada rasa keterikatan yang kuat dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Selain itu perlu juga adanya kejelasan mengenai adanya prosedur kerja dalam organisasi serta pembagian wewenang dan tanggung jawab kepada para anggota organisasi sehingga dengan begitu mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih terarah sesuai tujuan organisasi. Apabila dalam suatu organisasi dengan prosedur kerja yang tidak jelas, orang merasa tidak mengetahui dengan pasti mana tanggung jawab dan wewenangnya, iklim kerja demikian adalah iklim kerja dengan kejelasan (*clarity*) rendah.

6) Semangat Tim (*Team Spirits*)

Dimensi ini mengungkap bagaimana suasana interaksi antar anggota organisasi. Dalam sebuah organisasi harus tercipta interaksi yang baik dan harmonis dari seluruh anggota organisasi. Mereka harus dapat menjalin komunikasi yang baik, memberikan dukungan dan bantuan, dan menciptakan persahabatan, sehingga semua anggota merasa senang dan nyaman dengan iklim yang diciptakan di dalam organisasi. Apabila dalam suatu organisasi, orang-orang saling mencurigai dan sulit untuk mempercayai serta tidak ada perasaan kelompok atau perasaan mendukung antar anggota kelompok, iklim kerja yang demikian adalah iklim kerja dengan team spirits yang rendah.

Keenam dimensi tersebut saling berinteraksi satu dengan lainnya dan membentuk iklim kerja secara keseluruhan. Melalui keenam dimensi tersebut Litwin mencoba mengukur iklim kerja. Proses ini merupakan pengukuran terhadap lingkungan psikologis dalam organisasi tempat individu bekerja atau beraktivitas. Dalam penelitian ini iklim kerja yang digunakan untuk acuan peneliti adalah conformity atau kesesuaian antara tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, bekerja sesuai standar, mendapatkan reward, juga jelas program dan semangat timnya.

2.5 Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Konselor

Dari uraian teori yang telah disampaikan diatas maka pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja konselor adalah sebagai berikut:

2.5.1 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja konselor

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja seseorang. Motivasi akan menyebabkan seseorang tersebut bertindak produktif atau tidak produktif. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Radig dalam Antoni (2006: 24) 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, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja pegawai akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran pegawai, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Terdapat tiga konsep dasar yang mendasari motivasi, yaitu pengharapan, nilai dan perantara. Pengharapan merupakan keyakinan bahwa usaha seseorang akan membuahkan hasil. Nilai adalah tingkat kesenangan yang ada dalam diri individu untuk memperoleh sejumlah keuntungan. Oleh karenanya tugas individual cenderung berbeda yang menyebabkan nilai (berupa insentif atau uang, prestasi yang dicapai, kesempatan untuk meningkatkan karir) yang diterima berbeda pula pada setiap kondisi. Jadi, nilai dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukan.

2.5.2 *Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja*

Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya mencakup pengelolaan pada bidang-bidang operasional, melainkan juga harus diterapkan pada pihak pengelolaan lingkungan kerja yang merupakan faktor utama didalam menciptakan iklim kerja yang menentukan tinggi rendahnya kualitas koordinasi masing-masing dalam organisasi. Dengan iklim yang kondusif, secara langsung akan mempengaruhi keharmonisan hubungan timbal balik dalam organisasi.

Kinerja yang optimal dapat diperoleh apabila seseorang memiliki semangat dan gairah dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai target yang telah ditentukan, kualitas kerja bermutu dan sesuai dengan standar

kerja. Kinerja seseorang juga tidak terlepas dari beberapa faktor terkait dari sistem yang ada dalam lingkungan kerjanya. Sistem dalam lingkungan harus mampu menciptakan suatu iklim yang dapat menimbulkan keinginan untuk berprestasi.

Seperti yang diungkapkan oleh Theodore dalam Sukandar (2003: 53) bahwa “Lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti lingkungan fisik pekerjaan dan hubungan kurang serasi antar seorang guru dengan guru lainnya ikut menyebabBimbingan dan Konseling kinerja menjadi buruk.”

Menurut Sudjana (1992: 65) mengemukakan bahwa “Iklim 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”. Dari makna tersebut dapat kita uraikan bahwa iklim kerja sebagai kondisi psikologi anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya perlu dikondisikan senyaman mungkin. Lingkungan yang menyenangkan akan membuat gairah dalam bekerja, keharmonisan antar anggota tercipta dan akhirnya produktivitas pun akan meningkat.

2.6 Hipotesis

Dari pemaparan teori-teori diatas serta analisis-analisinya dapat diperoleh hipotesis :

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja konselor
2. Ada pengaruh iklim kerja terhadap kinerja konselor
3. Ada pengaruh antara motivasi kerja dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja konselor di SMP se Kota Semarang

BAB 3

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Di dalam metode penelitian dijelaskan tentang urutan suatu penelitian yang dilakukan dengan teknik atau prosedur suatu penelitian yang akan dilakukan. Hal yang terpenting perlu diperhatikan bagi penelitian adalah ketepatan penggunaan metode yang sesuai dengan objek penelitian dan tujuan yang ingin di capai agar penelitian dapat berjalan baik, dan sistematis. Urutan dalam metode penelitian diantaranya : (1) Jenis Penelitian, (2) Variabel Penelitian, (3) Populasi, (4) Sampel, (5) Metode dan alat pengumpul data, (6) Prosedur penyusunan Instrumen, (7) Validitas dan Reliabilitas, dan (8) Metode Analisis Data.

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian dapat diklasifikasikan dari berbagai sudut pandang. Dilihat dari pendekatan analisisnya, penelitian dibagi menjadi dua macam yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Penelitian dengan kualitatif lebih menekankan analisisnya pada deskriptif atau mendeskripsikan mengenai fenomena yang diamati dengan menggunakan logika ilmiah. Sedangkan penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data kuantitatif atau hitungan yang diolah secara statistik.

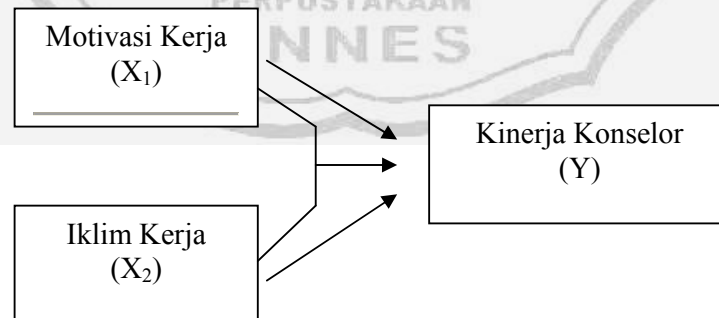
Menurut Margono (1996:6) “jika dipandang dari sifat permasalahannya terdapat delapan jenis penelitian yaitu penelitian historis, penelitian deskriptif,

penelitian perkembangan, penelitian kasus dan penelitian lapangan, penelitian korelasional, penelitian kausal-komparatif, penelitian eksoerimental dan penelitian tindakan”.

Sesuai dengan judul yang peneliti angkat yaitu”Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja konselor di SMP Negeri se Kota Semarang tahun 2013 ”, peneliti menyimpulkan bahwa jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Sebab bertujuan untuk melihat hubungan antara dua gejala atau lebih. Dalam menganalisis peneliti menggunakan data-data numerikal atau angka yang diolah dengan metode statistika.

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini bermaksud menjelaskan hubungan kausal antar variabel (iklim kerja dan motivasi kerja) dengan kinerja konselor melalui pengujian hipotesis. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1
Desain Penelitian

3.3 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2005: 2) “variabel merupakan gejala yang menjadi fokus penelitian untuk diamati”. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependent :

3.3.1 Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain.

3.3.2 Motivasi kerja (X_1) dengan indikator : (a) bekerja sesuai standar, (b) senang dalam bekerja, (c) merasa berharga, (d) bekerja keras dan (e) sedikit pengawasan.

3.3.3 Iklim kerja (X_2) dengan indikator: (a) *conformity*, (b) tanggung jawab (*responsibility*), (c) standar kerja (*standards*), (d) imbalan (*rewards*), (e) kejelasan (*clarity*), (f) semangat tim (*team spirits*).

Variabel dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi variabel lain (independent). Variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja konselor yang diukur dengan beberapa indikator diantaranya (a) Quality, (b) Quantity, (c) Timeliness, (d) Cost-effectiveness, (e) Need for Supervision, (f) Interpersonal impact.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Menurut Suryabrata (2006:29) “definisi operasional variabel adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat variabel yang didefinisikan dan dapat diamati”. Merujuk pengertian tersebut maka definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 3.4.1. Motivasi adalah energi yang membangkitkan dorongan dari dalam diri konselor yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku dalam upaya menjalankan tugasnya. Adapun indikator yang digunakan diantaranya bekerja sesuai standar, senang dalam bekerja, merasa berharga, bekerja keras dan sedikit pengawasan.
- 3.4.2. Iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja dimana seseorang dapat dengan nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis. Keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung terhadap kinerja seseorang. Dalam penelitian ini iklim kerja yang terkait dengan suasana lingkungan dimana konselor menjalankan tugasnya. Adapun indikator yang digunakan diantaranya *conformity*, tanggung jawab (*responsibility*), standar kerja (*standards*), imbalan (*rewards*), kejelasan (*clarity*) dan semangat tim (*team spirits*).
- 3.4.3. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh konselor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan diantaranya *Quality , Quantity, Timeliness, Cost-effectiveness, Need for Supervision dan Interpersonal impact.*

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:117), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini populasinya adalah Konselor SMP Negeri Se-Kota Semarang, yang memiliki ciri-ciri yaitu Konselor yang bekerja dan masih aktif dalam memberikan pelayanan Bimbingan dan Konseling kepada peserta didik Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri yang berjumlah 156 konselor. Peneliti juga membagi persebaran populasi dengan tiga region diwilayah semarang. Alasan Peneliti mengambil teknik ini adalah dengan melihat wilayah unit kerja (rayon) konselor sekolah di Kota Semarang yang tidak homogen, tiap wilayah diambil secara proporsional dengan random atau acak di SMP Negeri yang ada di Kota Semarang.

Tabel 3.1
Daftar Jumlah Konselor
SMP Negeri se-Kota Semarang

No	Region	Populasi
1.	Semarang pinggiran	89 konselor
2.	Semarang transisi	11 konselor
3.	Semarang kota	56 konselor
Jumlah		156 konselor

3.5.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008: 118) "Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sedangkan menurut Arikunto (2002:109), Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti, dan menurut Hadi (2000: 220) sampel adalah sebagian dari populasi yang hendak diteliti.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini *Proporsional Random Sampling*. Arikunto (2002:134) mengemukakan bahwa, jumlah sampel pada penelitian, jika populasi sedikit 10-15% atau 20-25% jika jumlah populasinya banyak . Pada penelitian ini peneliti mengambil 20% untuk ukuran jumlah

sampel. Sampel dari penelitian ini diambil dari populasi konselor SMP Negeri se-Kota Semarang yang terdiri atas 156 konselor. Adapun pengmbinan sampel

Tabel 3.2
Daftar Perolehan Jumlah Sampel
(20% dari populasi)

No	Region	Populasi	Sampel
1.	Semarang pinggiran	89 konselor	27 Konselor
2.	Semarang transisi	11 konselor	3 konselor
3.	Semarang kota	56 konselor	17 konselor
Jumlah		156 konselor	47 konselor

3.6 Metode dan Alat Pengumpulan Data

3.6.1. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada prinsipnya berfungsi untuk mengungkap variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini data yang akan diungkap yaitu pengaruh faktor eksternal terhadap kinerja konselor sekolah. Berdasarkan hal diatas, maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Metode Angket

Menurut Hidayah (1998:25) “metode angket merupakan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diajukan kepada responden untuk memperoleh jawaban secara tertulis pula Dengan metode angket ini peneliti mencoba untuk mengumpulkan data mengenai variabel iklim kerja dan kinerja konselor sekolah”.

2. Skala Psikologi

Azwar (2004: 3) mengemukakan bahwa “skala psikologi adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memancing jawaban

yang berupa refleksi dari keadaan diri dari responden tanpa disadarinya, sehingga dapat mengukur atribut atau aspek afektif dari responden itu sendiri”.

Beberapa hal yang mendasari penggunaan skala psikologi menurut Azwar , (2004 : 6-7), yaitu :

- 1) Data yang ingin diungkap berupa konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu/responden
- 2) Responden tidak menyadari arah dari pertanyaan atau pernyataan yang diajukan
- 3) Skala psikologi hanya digunakan untuk mengungkap atribut tunggal

Skala psikologi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki skor antara 5 sampai dengan 1 (untuk pernyataan positif) dan skor antara 1 sampai dengan 5 (untuk pernyataan negatif). Skala psikologi dalam penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data mengenai variabel motivasi kerja.

3.6.2. Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket. Nazir (2003:203) mengemukakan bahwa “angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan setiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis”. Sedangkan menurut Arikunto (2006:140), “angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui”.

Peneliti menggunakan angket, karena angket merupakan salah satu pengumpul data yang tepat dan sesuai terutama dalam mengungkap atau memperoleh data tentang kinerja Konselor dalam melaksanakan layanan konseling perorangan.

Angket dibedakan menjadi beberapa jenis, tergantung dari sudut pandangnya. Dipandang dari jenis pertanyaannya, terdapat angket terbuka dan tertutup. Sedangkan dari bentuk jawabannya, angket dibedakan menjadi angket dengan jawaban tabuler, jawaban berskala, jawaban dengan cek, dan jawaban katagorikal.

Dalam penelitian ini digunakan angket tertutup dengan bentuk jawaban berskala. Menurut Arikunto (2006: 152) angket tertutup merupakan “angket yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang sudah disediakan”. Sedangkan menurut Hidayah (1998: 25) Angket dengan bentuk jawaban berskala berarti “jawaban berdasarkan pertanyaan disusun berjenjang dalam mana responden diminta menyatakan membenaran atau penolakan terhadap setiap pertanyaan sikap, sehingga diperoleh gambaran tentang derajat kecakapan, keadaan sikap, dan keadaan diri responden”.

Alasan pemilihan menggunakan angket tertutup dengan dengan bentuk jawaban berskala ini didasarkan atas asumsi yang dikemukakan oleh Hadi (2004:177) yaitu “(1) subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya, (2) apa yang dinyatakan subjek kepada peneliti adalah benar dan apa adanya, dan (3) interpretasi subjek tentang pertanyaan yang diajukan adalah sama dengan apa yang dimaksud peneliti”.

Menurut Arikunto (2006:152-153), angket atau kuesioner memiliki kelebihan dan kelemahan, adapun penjabarannya adalah sebagai berikut,

1) Kelebihan Kuesioner yaitu a) tidak memerlukan hadirnya peneliti, b) dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden, c) dapat dijawab oleh responden menurut kecepatannya masing-masing dan menurut waktu senggang responden, d) dapat dibuat anonim sehingga responden bebas, jujur, dan tidak malu-malu dalam menjawab, e) dapat dibuat terstandar sehingga bagi semua responden dapat dibuat pertanyaan yang benar-benar sama.

2) Kelemahan kuesioner yaitu a) responden sering tidak teliti dalam menjawab sehingga ada pertanyaan yang terlewat tidak dijawab, b) sering sukar dicari validitasnya, c) walaupun dibuat anonim, kadang-kadang responden dengan sengaja memberikan jawaban yang tidak jujur, d) sering tidak kembali, terutama jika dikirim lewat pos, e) waktu pengembaliaannya tidak bersama-sama bahkan kadang-kadang ada yang terlalu lama sehingga terlambat.

Untuk mengatasi kelemahan angket atau kuesioner terutama untuk kelemahan sering sukar dicari validitasnya dan reponden memberikan jawaban yang tidak jujur, peneliti dapat melakukan cross-check.

Pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pertanyaan tertutup. Penggunaan pertanyaan tertutup dilakukan dengan pertimbangan sebagai berikut:

- (1) Memudahkan peneliti dalam menilai karena jawaban responden tinggal dicocokkan dengan kunci jawaban.
- (2) Menghindari jawaban responden yang dikhawatirkan terlalu melebar dan keluar dari kerangka materi penelitian.
- (3) Efisiensi waktu dan biaya.

Pertanyaan tertutup juga memiliki beberapa kelemahan, diantaranya adalah responden tidak bisa menjawab dengan alur pikirannya karena dibatasi jawaban yang tersedia dan kurang mengungkap secara mendalam kondisi responden.

Untuk mengurangi kelemahan tersebut, diasiasi dengan:

- (1) Melakukan pembinaan rapport dan melakukan kontak langsung dengan responden.
- (2) Memberikan petunjuk-petunjuk dengan singkat dan lengkap untuk menjelaskan segala sesuatu yang berhubungan dengan pengisian angket agar responden dapat memberikan jawaban yang jujur.
- (3) memberikan penjelasan sebelum menyebarkan angket sehingga responden bersedia mengisi angket tanpa adanya perasaan terpaksa.
- (4) mengamati dan meneliti kembali jawaban yang telah diisi oleh responden agar tidak ada pertanyaan yang terlewat atau belum dijawab.
- (5) Menggunakan bahasa yang mudah dipahami sesuai tingkat perkembangan responden.
- (6) Memberikan waktu yang cukup supaya responden tidak tergesa-gesa dan teliti dalam mengerjakan.

Instrumen yang digunakan adalah angket tertutup dengan bentuk jawaban yang berskala. Adapun skor jawaban yang digunakan berkisar antara 1-5, dengan skor tiap opsi disesuaikan dengan bentuk pernyataannya. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang diharapkan.

Instrumen yang dibuat menggunakan lima alternatif jawaban. Adapun alternatif jawabannya untuk skala psikologi yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), kurang sesuai (KS), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Sedangkan alternatif jawabannya untuk angket yaitu selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.2
Kriteria Skor Jawaban Untuk Angket

No.	Kriteria	Skor
1.	Selalu	5
2.	Sering	4
3.	Kadang-kadang	3
4.	Jarang	2
5.	Tidak pernah	1

Tabel 3.3
Kriteria Skor Jawaban Untuk Skala Psikologi

No.	Kriteria	Skor
1.	Sangat sesuai	5
2.	Sesuai	4
3.	Kurang sesuai	3
4.	Tidak sesuai	2
5.	Sangat tidak sesuai	1

3.7 Validitas dan Reliabilitas

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Azwar (2006:5) “validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya”. Suatu alat ukur dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai yang dimaksud.

Item yang digunakan dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan korelasi antara skor aitem dan skor total aitem. Korelasi ini dihitung dengan menggunakan rumus *Product Moment* dari *Pearson*. Adapun rumus korelasi *Product Moment* adalah sebagai berikut,

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi antara x dan y

N : jumlah subyek

X : skor item

Y : skor total

$\sum X$: jumlah skor item

$\sum Y$: jumlah skor total

$\sum X^2$: jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$: jumlah kuadrat skor total

Dari hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan rumus tersebut dapat diketahui untuk variabel iklim kerja item pertanyaan nomor 6, 10 dan 12 memiliki nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, artinya ketiga item pertanyaan tersebut tidak valid dan tidak digunakan dalam pengambilan data penelitian, sedangkan untuk item pertanyaan lainnya dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada variabel motivasi kerja diketahui item pertanyaan nomor 2 dan 17 memiliki nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, artinya kedua item pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan dalam pengambilan data penelitian. Sedangkan pada variabel kinerja item pertanyaan nomor 2, 10, 15 dan 28 memiliki nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, artinya keempat item pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak digunakan dalam pengambilan data penelitian, sedangkan untuk item pertanyaan lainnya dinyatakan valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Azwar (2006: 4) mengemukakan bahwa "reliabilitas diterjemahkan dari kata *reliability*". Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi adalah "pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliable. Reliabilitas memiliki nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dengan beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Teknik uji reliabilitas yang digunakan dalam pendekatan ini menggunakan formula Alpha. Adapun rumus Alpha adalah sebagai berikut,

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$: jumlah varian butir

σ_i^2 : varian total

Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliable apabila hasil perhitungan diperoleh alpha cronbach lebih besar dari 0,6. Dibawah ini adalah hasil perhitungan masing-masing variabel.

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	α Cronbach	Cut off	Kesimpulan
1	Iklim kerja (X_1)	0,913	0,6	Reliabel
2	Motivasi kerja (X_2)	0,925	0,6	Reliabel
3	Kinerja konselor (Y)	0,934	0,6	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2013

Setelah melalui pengujian, diperoleh hasil alpha cronbach yang menunjukkan α cronbach $>$ 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah reliable.

3.8 Metode Analisis Data

Menurut Nazir (1988: 405) Analisis data merupakan “bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisis data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian”.

Diperlukan suatu metode statistik untuk menganalisis suatu data penelitian. Metode statistik yaitu cara-cara ilmiah yang dipersiapkan untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan, dan menganalisis data penyelidikan yang berwujud angka-angka. Lebih lanjut, metode analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut,

3.8.1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Model analisis regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

Keterangan :

Y_1 : kinerja

a : Konstanta

- x_1 : iklim kerja
- x_2 : motivasi kerja
- b_{1-2} : Koefisien variabel

3.8.2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis berfungsi untuk melakukan pembuktian apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen di dalam penelitian ini. Untuk membuktikannya digunakan Uji t dan Uji F untuk pengujiannya.

3.8.2.1. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2005) “uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen”.

- 1) Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test, yaitu:
 - a. $H_0 : b_{1-2} = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen secara simultan.
 - b. $H_a : b_{1-2} > 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen secara simultan.
- 2) Menentukan F_{tabel} dan F_{hitung} dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % atau taraf signifikansi sebesar 5 % ($\alpha = 0,05$), maka :
 - a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Nilai F_{hitung} dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{R^2 (N - m - 1)}{m (1 - R^2)}$$

Keterangan:

F_{reg} = harga F garis regresi

N = cacah kasus

m = cacah prediktor

R = koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor-prediktor

(Sutrisno Hadi, 2004: 23).

3.8.2.2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t berguna untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen. Berikut adalah kriteria yang dipakai:

- 1) $H_0 : b_{1-3} = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.
- 2) $H_a : b_{1-3} > 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ ditentukan sebagai berikut:

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Namun, jika dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tingkat signifikansinya dapat diperlonggar menjadi 10% ($\alpha = 0,10$) sehingga H_0 menjadi ditolak dan H_a menjadi diterima (Ferdinand, 2006 :55).

Nilai t_{hitung} dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{reg} = \frac{r \sqrt{(n - 2)}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana :

t_{reg} = harga t garis regresi

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor

(Husein Umar, 1998: 197)

3.8.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2005 :36) “koefisien Determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Artinya, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Penggunaan R^2 adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi. Setiap tambahan variabel independen kedalam model regresi, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti R^2 ,

nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen kedalam model regresi (Ghozali, 2005:36). Oleh karena itu sebaiknya digunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengevaluasi model regresi terbaik.



BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang, untuk mengetahui faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang dan untuk mengetahui pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap kinerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang. Penelitian ini dilaksanakan dengan responden berjumlah 47 konselor (responden).

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Motivasi Kerja Konselor di SMP Negeri se Kota Semarang

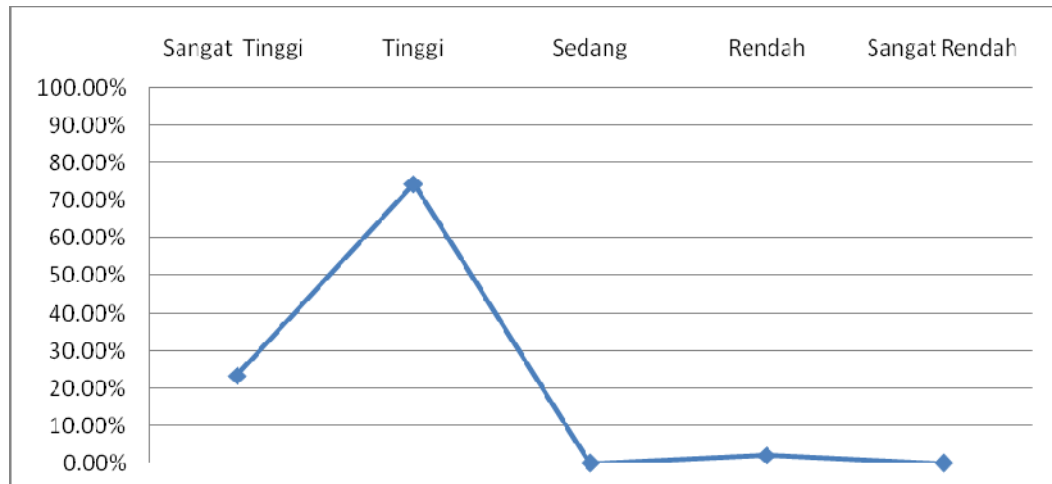
Berdasarkan hasil penyebaran angket terhadap responden untuk mengetahui tingkat motivasi kerja konselor dapat dirangkum dalam table berikut ini.

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Motivasi Kerja Konselor

No	Interval	Kategori	Jumlah	%
1.	$85\% < \text{skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	11	23.40%
2.	$69\% < \text{skor} \leq 84\%$	Tinggi	35	74.47%
3.	$53\% < \text{skor} \leq 68\%$	Sedang	0	0.00%
4.	$37\% < \text{skor} \leq 52\%$	Rendah	1	2.13%
5.	$20\% \leq \text{skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0.00%
		Total	47	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang dengan motivasi bekerja yang tinggi. Hal ini

terlihat sebanyak 11 responden atau 23,40% termasuk dalam kategori sangat tinggi sedangkan yang termasuk dalam kategori rendah hanya ada 1 responden atau 2,13%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik dan gambar prosentase berikut ini.



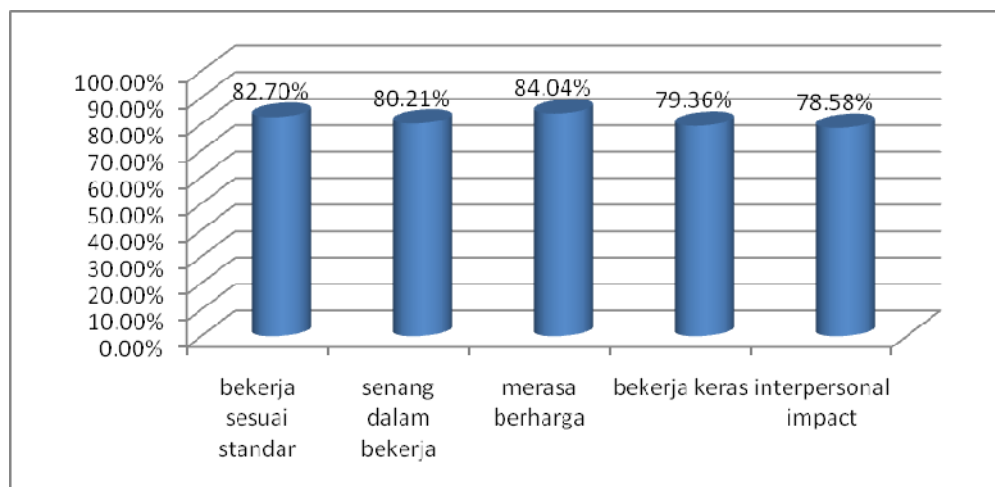
Grafik 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Motivasi Kerja

Sedangkan secara terperinci dari masing-masing indikator motivasi kerja konselot yang terdiri dari terdiri bekerja sesuai dengan standar, sedang dalam bekerja, merasa berharga, bekerja keras dan interpersonal impact dapat dijabarkan sebagai berikut.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator	%	Kategori
1	bekerja sesuai standar	82.70%	Tinggi
2	senang dalam bekerja	80.21%	Tinggi
3	merasa berharga	84.04%	Sangat Tinggi
4	bekerja keras	79.36%	Tinggi
5	interpersonal impact	78.58%	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas diperoleh informasi bahwa sebagian besar dari indikator motivasi kerja para konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang termasuk dalam kategori tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dalam grafik berikut ini.



Grafik 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Indikator Motivasi Kerja

4.1.2. Iklim Kerja Konselor SMP Negeri Se Kota Semarang

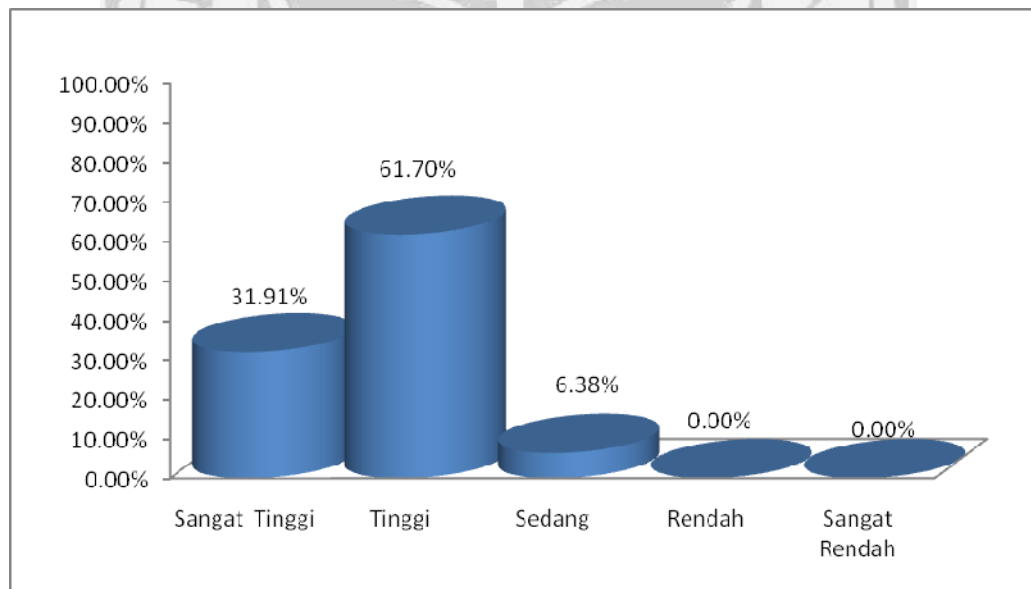
Iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja dalam suatu organisasi. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis. Keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung terhadap kinerja seseorang. Berdasarkan hasil penyebaran angket terhadap responden untuk mengetahui tingkat iklim kerja konselor dapat dirangkum dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Iklim Kerja Konselor

No	Interval	Kategori	Jumlah	%
1.	$85\% < \text{skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	15	31.91%
2.	$69\% < \text{skor} \leq 84\%$	Tinggi	29	61.70%
3.	$53\% < \text{skor} \leq 68\%$	Sedang	3	6.38%
4.	$37\% < \text{skor} \leq 52\%$	Rendah	0	0.00%
5.	$20\% \leq \text{skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0.00%
		Total	47	100%

Sumber : penelitian 2013

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang dengan iklim kerja yang tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik dan gambar prosentase berikut ini.



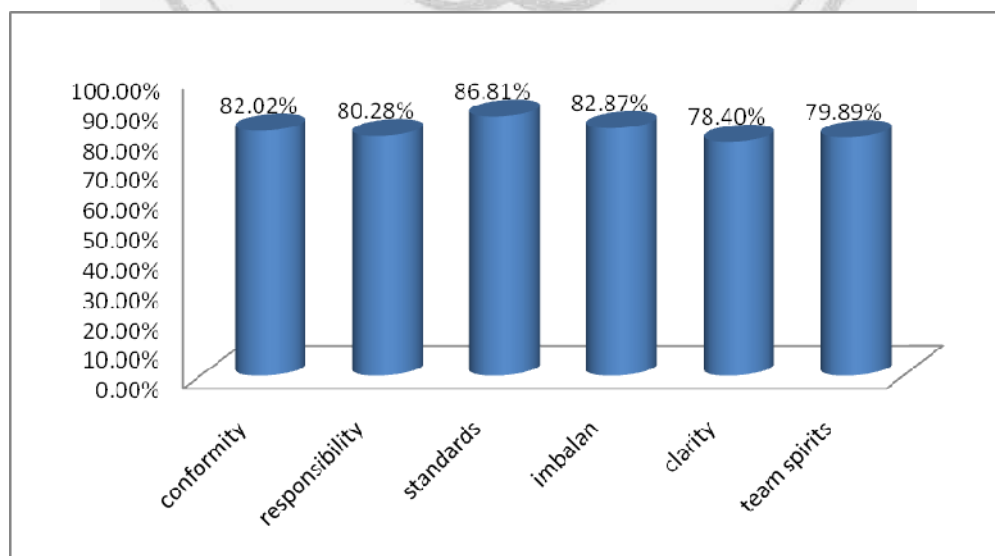
Grafik 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Iklim Kerja

Sedangkan secara terperinci dari masing-masing indikator iklim kerja dapat dijabarkan sebagai berikut.

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Indikator Iklim Kerja

No	Indikator	%	Kategori
1	conformity	82.02%	Tinggi
2	responsibility	80.28%	Tinggi
3	standards	86.81%	Sangat Tinggi
4	imbalan	82.87%	Tinggi
5	clarity	78.40%	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas diperoleh informasi bahwa sebagian besar dari indikator iklim kerja para konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang termasuk dalam kategori tinggi, bahkan untuk indikator standar termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan rata-rata sebesar 86,81. Sedangkan indikator yang paling rendah adalah clarity dimana diperoleh rata-rata sebesar 78,40% namun masih dalam kategori tinggi. Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat iklim kerja para konselor di SMK Se-Kota Semarang termasuk dalam kategori tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dalam grafik berikut ini.



Grafik 4.4
Distribusi Responden Iklim Kerja Konselor

4.1.3. Kinerja Konselor SMP Negeri Se Kota Semarang

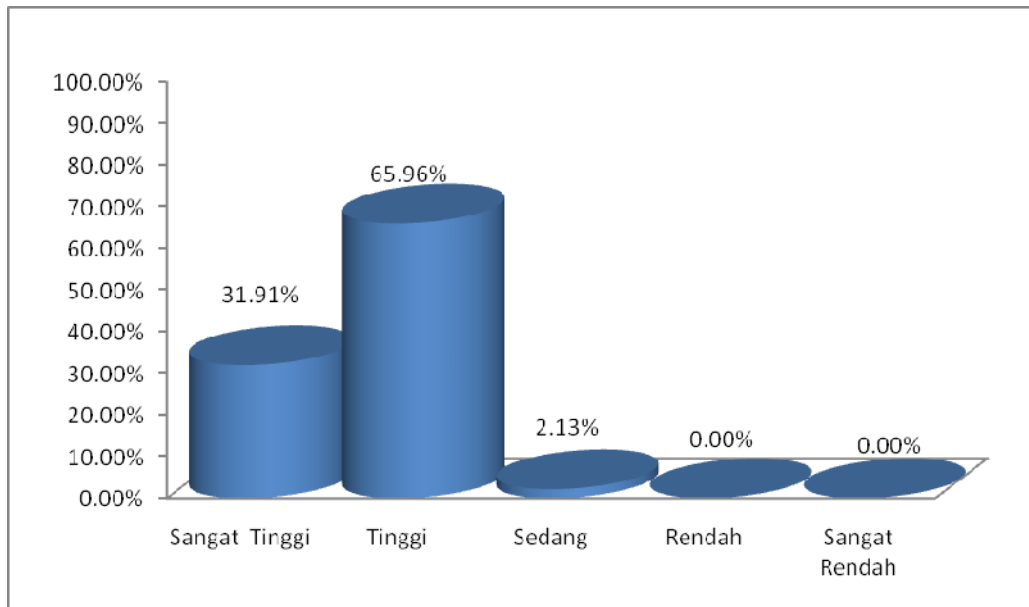
Kinerja Konselor sebagai tenaga profesional yang memiliki keahlian dan pengalaman khusus dalam bidang Bimbingan dan Konseling, yang memiliki tugas dan tanggung jawab yaitu memberikan pelayanan kepada para peserta didik sesuai dengan kebutuhannya masing-masing, dalam kaitannya untuk membantu peserta didik mengembangkan dirinya secara optimal. Berdasarkan hasil penyebaran angket terhadap responden untuk mengetahui tingkat kinerja konselor dapat dirangkum dalam table berikut ini.

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Kinerja Konselor

No	Interval	Kategori	Jumlah	%
1.	$85\% < \text{skor} \leq 100\%$	Sangat Tinggi	15	31.91%
2.	$69\% < \text{skor} \leq 84\%$	Tinggi	31	65.96%
3.	$53\% < \text{skor} \leq 68\%$	Sedang	1	2.13%
4.	$37\% < \text{skor} \leq 52\%$	Rendah	0	0.00%
5.	$20\% \leq \text{skor} \leq 36\%$	Sangat Rendah	0	0.00%
		Total	47	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang dengan kinerja yang tinggi. Hal ini terlihat kategori sangat tinggi 31,91 % dan sangat rendah 0,00 %. Berdasarkan hasil tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja konselor di SMP Negeri Se-Kota

Semarang dalam bekerja termasuk dalam kategori motivasi yang tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik dan gambar prosentase berikut ini.



Grafik 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Kinerja Konselor

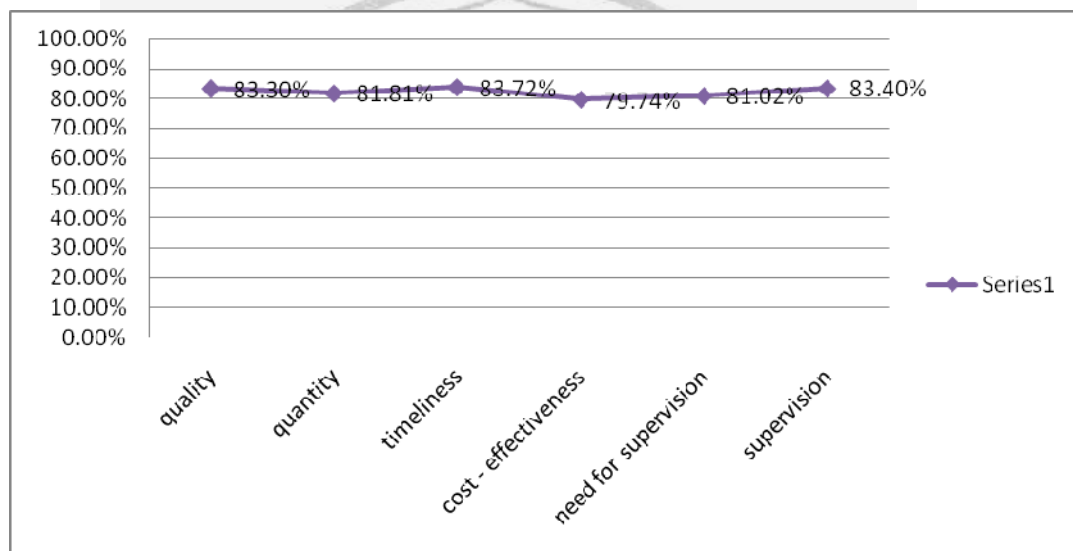
Sedangkan secara terperinci dari masing-masing indikator kinerja konselor dapat dijabarkan sebagai berikut.

Tabel 4.6
Distribusi Responden Berdasarkan Indikator Kinerja Konselor

No	Indikator	%	Kategori
1	quality	83.30%	Tinggi
2	quantity	81.81%	Tinggi
3	timeliness	83.72%	Tinggi
4	cost-effectiveness	79.74%	Tinggi
5	need for supervision	81.02%	Tinggi

Berdasarkan table di atas diperoleh informasi bahwa sebagian besar dari indicator kinerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang termasuk dalam kategori

tinggi. Indikator yang paling tinggi adalah 83,30% dengan kategori tinggi sedangkan yang paling rendah adalah cost effectiveness dengan skor sebesar 79,74% yang masih termasuk dalam kategori tinggi pula. Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kinerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang termasuk dalam kategori tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dalam grafik berikut ini.



Grafik 4.6
Distribusi Responden Kinerja Konselor

4.2. Hasil Analisis Inferensial

4.2.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam rangka menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan menggunakan program komputasi SPSS 15 diperoleh hasil seperti pada tabel 4.7.

Tabel 4.7
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.984	7.719		1.941	.059
	Motivasi Kerja	.782	.115	.601	6.787	.000
	Iklm kerja	.406	.094	.381	4.299	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Konselor

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi yang diperoleh yaitu : $Y = 14,984 + 0,782 X_1 + 0,406 X_2$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna bahwa pada persamaan tersebut diperoleh koefisien regresi bertanda positif (+) artinya kenaikan variabel independen akan diikuti oleh kenaikan variabel dependen. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa jika variabel motivasi kerja dan iklim kerja meningkat masing-masing satu point, maka akan diikuti dengan meningkatnya variabel kinerja konselor, dan sebaliknya jika variabel motivasi kerja dan iklim kerja menurun masing-masing satu point, maka akan diikuti dengan menurunnya variabel kinerja konselor.

4.2.2. Pengujian Hipotesis

4.2.2.1 Uji Parsial (uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial ini dimaksudkan untuk menguji keberartian pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu antara motivasi kerja (X_1) dan iklim kerja (X_2), terhadap kinerja konselor (Y). hasil analisis uji parsial antara motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja konselor diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.8
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.984	7.719		1.941	.059
	Motivasi Kerja	.782	.115	.601	6.787	.000
	Iklm kerja	.406	.094	.381	4.299	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Konselor

1. Berdasarkan hasil uji parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja konselor diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,787 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan Hipotesis Pertama diterima, sehingga Hipotesis pertama yang berbunyi “ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja konselor di SMP se-Kota Semarang” **diterima**.
2. Berdasarkan hasil uji parsial pengaruh iklim kerja terhadap kinerja konselor diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,299 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan Hipotesis kedua diterima, sehingga Hipotesis kedua yang berbunyi “ada pengaruh factor iklim kerja terhadap kinerja konselor di SMP se-Kota Semarang” **diterima**

4.2.2.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara simultan motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja konselor dapat dilihat dari hasil uji F. Kriteria pengujiannya apabila nilai p value $< 0,05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1689.271	2	844.636	71.253	.000 ^a
	Residual	521.580	44	11.854		
	Total	2210.851	46			

a. Predictors: (Constant), Iklim kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Konselor

Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 71,253$ dan nilai p value = 0,000.

Karena nilai signifikansi $< 0,05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a ketiga diterima, sehingga hipotesis ketiganya berbunyi : “ada pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja konselor di SMP se-Kota Semarang” **diterima**. Berdasarkan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,753 menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan iklim kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja konselor sebesar 75,30%, cukupkan sisanya sebesar 24,70% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4.2.2.3 Koefisien Determinasi

Sedangkan untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja konselor dapat dilihat pada hasil *Ajusted R Square*, dimana hasil analisis diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.10.
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					Sig. F Change
1	.874 ^a	.764	.753	3.44298	.000

a. Predictors: (Constant), Iklim kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Konselor

Dari tabel model *summary* diperoleh nilai koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja konselor (Y). Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program komputasi SPSS *for Windows release 15* diperoleh nilai koefisien determinasi simultan (R^2) *adjusted R square* sebesar 0,764, dengan demikian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan iklim kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja konselor di SMP Negeri Kota Semarang sebesar 76,40% dan sisanya 23,60% dari kinerja konselor dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Motivasi kerja Konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa sebagian besar konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang dengan motivasi bekerja yang tinggi. Hal ini terlihat sebanyak 35 responden atau 74,47% responden termasuk dalam kategori tinggi, sebanyak 11 responden atau 23,40% termasuk dalam kategori sangat tinggi sedangkan yang termasuk dalam kategori rendah hanya ada 1 responden atau 2,13%. Berdasarkan hasil tersebut memberikan gambaran bahwa motivasi konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang dalam bekerja termasuk dalam kategori motivasi yang

tinggi. Motivasi akan menyebabkan Bimbingan dan Konseling seseorang tersebut bertindak produktif atau tidak produktif. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

4.3.2. Iklim Kerja Konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang

Berdasar hasil penelitian diperoleh hasil bahwa sebagian besar konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang dengan iklim kerja yang tinggi. Hal ini terlihat sebanyak 29 responden atau 61,67% responden termasuk dalam kategori tinggi, sebanyak 15 responden atau 31,91% termasuk dalam kategori sangat tinggi sedangkan yang termasuk dalam kategori sedang hanya ada 3 responden atau 6,38%. Berdasarkan hasil tersebut memberikan gambaran bahwa iklim kerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang dalam bekerja termasuk dalam kategori iklim kerja yang tinggi. Iklim kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti lingkungan fisik pekerjaan dan hubungan kurang serasi antar seorang guru dengan guru lainnya ikut menyebabBimbingan dan Konseling kinerja menjadi buruk.

4.3.3. Kinerja Konselor SMP Negeri Se-Kota Semarang

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa sebagian besar konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang dengan kinerja yang tinggi. Hal ini terlihat sebanyak 31 responden atau 65,96% responden termasuk dalam kategori tinggi, sebanyak 15 responden atau 31,91% termasuk dalam kategori sangat tinggi sedangkan yang termasuk dalam kategori sedang hanya ada 1 responden atau 2,13%. Berdasarkan hasil tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang dalam bekerja termasuk dalam kategori motivasi yang tinggi. kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu quality of work (kualitas kerja), promptness (ketepatan waktu), initiative (inisiatif), capability (kemampuan), dan communication (komunikasi). Dimana kelima aspek ini dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.

4.3.4. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Konselor

Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja konselor mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja konselor di SMP Kota Semarang. Hasil pengujian ini juga didukung oleh data analisis deskriptif dari variable internal (motivasi) yaitu responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju lebih banyak dibandingkan dengan responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini berarti rata-rata responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap motivasi dan kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa konselor dengan motivasi yang tinggi, maka akan tercipta kinerja yang tinggi

demikian pula sebaliknya konselor dengan motivasi kerja yang rendah, maka kinerja konselor pun juga akan semakin rendah

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja seseorang. Motivasi menyebabkan seseorang tersebut bertindak produktif atau tidak produktif. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Radig dalam Antoni (2006: 24) 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, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja pegawai akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran pegawai, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Terdapat tiga konsep dasar yang mendasari motivasi, yaitu pengharapan, nilai dan perantara. Pengharapan merupakan keyakinan

bahwa usaha seseorang akan membuahkan hasil. Nilai adalah tingkat kesenangan yang ada dalam diri individu untuk memperoleh sejumlah keuntungan. Oleh karenanya tugas individual cenderung berbeda yang menyebabkan Bimbingan dan Konseling nilai (berupa insentif atau uang, prestasi yang dicapai, kesempatan untuk meningkatkan karir) yang diterima berbeda pula pada setiap kondisi. Jadi, nilai dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukan.

4.3.5. Pengaruh iklim Kerja terhadap Kinerja Konselor

Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa variabel iklim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja konselor di SMP Kota Semarang. Hasil pengujian ini juga didukung oleh data analisis deskriptif dari variabel iklim kerja dan kinerja yaitu responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju lebih banyak dibandingkan dengan responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini berarti rata-rata konselor memberikan penilaian yang tinggi terhadap iklim kerja dan kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja konselor, demikian pula sebaliknya semakin rendah iklim kerja maka akan semakin rendah pula kinerja konselor.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya mencakup pengelolaan pada bidang-bidang operasional, melainkan juga harus diterapkan pada pihak pengelolaan lingkungan kerja yang merupakan faktor utama didalam menciptakan iklim kerja yang menentukan tinggi rendahnya kualitas

koordinasi masing-masing dalam organisasi. Dengan iklim yang kondusif, secara langsung akan mempengaruhi keharmonisan hubungan timbal balik dalam organisasi.

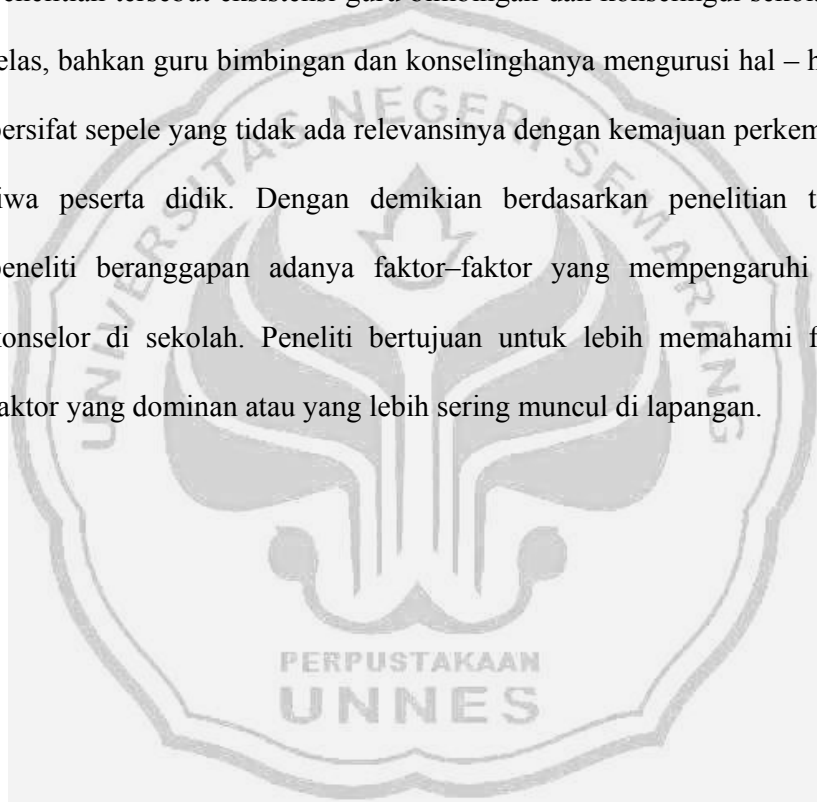
Kinerja yang optimal dapat diperoleh apabila seseorang memiliki semangat dan gairah dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai target yang telah ditentukan, kualitas kerja bermutu dan sesuai dengan standar kerja. Kinerja seseorang juga tidak terlepas dari beberapa faktor terkait dari sistem yang ada dalam lingkungan kerjanya. Sistem dalam lingkungan harus mampu menciptakan suatu iklim yang dapat menimbulkan keinginan untuk berprestasi. Seperti yang diungkapkan oleh Theodore dalam Sukandar (2003:53) bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti lingkungan fisik pekerjaan dan hubungan kurang serasi antar seorang guru dengan guru lainnya ikut menyebabkan kinerja menjadi buruk. Menurut Sudjana (1992: 65) bahwa “iklim 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”. Dari makna tersebut dapat kita uraikan bahwa iklim kerja sebagai kondisi psikologi anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya perlu dikondisikan senyaman mungkin. Lingkungan yang menyenangkan akan membuat gairah dalam bekerja, keharmonisan antar anggota tercipta dan akhirnya produktivitas pun akan meningkat.

4.3.6. Pengaruh Motivasi dan iklim Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Konselor

Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja dan iklim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja konselor di SMP Kota Semarang. Hasil pengujian ini juga didukung oleh data analisis deskriptif dari masing-masing variabel motivasi kerja, iklim kerja dan kinerja yaitu sebagian besar responden yang menyatakan sangat setuju dan setuju lebih banyak dibandingkan dengan responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini berarti rata-rata konselor memberikan penilaian yang tinggi terhadap motivasi dan iklim kerja sehingga menumbuhkan kinerja yang tinggi pula. Motivasi kerja dan iklim kerja merupakan dimensi yang cukup penting dalam penentuan kinerja. Apalagi jika bersama-sama untuk peningkatan kinerja konselor. Motivasi sebagai sebuah dorongan dalam diri konselor akan menentukan kinerja yang dihasilkan. Motivasi adalah faktor psikologis yang akan mendorong konselor dalam pengambilan keputusan untuk melakukan pekerjaan. Semakin kuat motivasi yang melekat pada diri konselor, semakin bagus kinerja yang dihasilkan. Begitu juga dengan iklim kerja konselor, dimana iklim kerja mendukung atau tidak itu akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Faktor organisasi yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design sangat mempengaruhi terhadap kebijakan yang diambil organisasi dikarenakan masing-masing

faktor tersebut memberikan arah kerja yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam upaya penguatan peningkatan kinerja

Hal ini diperkuat dengan hasil penelian yang dilakukan oleh Awalya (2011) tentang “Faktor-Faktor yang Menentukan Kompetensi dan Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling SMP di Kota Semarang”. dimana dalam penelitian tersebut eksistensi guru bimbingan dan konseling di sekolah tidak jelas, bahkan guru bimbingan dan konselingnya mengurus hal – hal yang bersifat sepele yang tidak ada relevansinya dengan kemajuan perkembangan jiwa peserta didik. Dengan demikian berdasarkan penelitian tersebut, peneliti beranggapan adanya faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja konselor di sekolah. Peneliti bertujuan untuk lebih memahami faktor – faktor yang dominan atau yang lebih sering muncul di lapangan.



BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang kinerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang pada bab 4 maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Sebagian besar konselor memiliki motivasi kerja dalam kategori tinggi (74,47%). Berdasarkan hasil tersebut memberikan gambaran bahwa motivasi kerja konselor ditunjukkan dengan konselor sudah bekerja sesuai standar, melakukan pekerjaan dengan senang hati, merasa berharga karena pekerjaan dihargai oleh pimpinan dan rekan kerja, dan bekerja keras menjalankan program-program BK walaupun tidak ada pengawasan dari kepala sekolah.
2. Iklim kerja konselor di SMP Negeri se Kota Semarang termasuk dalam kategori baik (61,67%). Hal itu bisa dilihat dari kesesuaian antara kebijakan, peraturan, prosedur dalam melakukan bimbingan dan konseling. Selain itu konselor juga sudah bertanggung jawab dengan melaksanakan tugas yang jelas sesuai prosedur sehingga mendapatkan output yang baik sesuai standar dan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kinerjanya.
3. Sebagian besar konselor memiliki kinerja yang tinggi (65,96%). Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya konselor yang berusaha menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai konselor sekolah. Baik dari aspek

kualitas, kuantitas, waktu yang disediakan, pemanfaatan fasilitas, serta meningkatkan kemampuan diri untuk menjadi lebih baik ke depannya. Berdasarkan hasil tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang dalam bekerja termasuk dalam kategori yang tinggi

4. Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja konselor di SMP Negeri Kota Semarang, besarnya pengaruh yang disumbangkan dari variabel motivasi terhadap kinerja konselor dalam kategori cukup tinggi sebesar 49,02%.
5. Ada pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja konselor di SMP Negeri Kota Semarang, besarnya pengaruh yang disumbangkan dari variabel iklim kerja terhadap kinerja konselor sebesar 23,78%.
6. Ada pengaruh antara motivasi kerja dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja konselor di SMP Negeri se Kota Semarang, pengaruh yang disumbangkan dari kedua variabel motivasi dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja konselor menunjukkan kategori tinggi sebesar 76,40%.

5.2. Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan penelitian Motivasi Kerja dan Iklim Kerja di SMP Negeri se Kota Semarang adalah

1. Diharapkan konselor sekolah dapat mempertahankan motivasi kerja dan iklim kerja yang baik sehingga profesionalitasnya dalam menyelenggarakan layanan dalam Bimbingan dan Konseling akan baik.

2. Diharapkan konselor sekolah dapat mempertahankan kinerjanya dan selalu ditingkatkan menjadi lebih baik secara profesional.



DAFTAR PUSTAKA

- Abu Ahmadi & Ahmad Rohani. (1991). *Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Aprilianto, Wahyu Chandra (2010:) . *Tentang perbedaan kinerja konselor dalam melaksanakan layanan konseling perorangan antara konselor lulusan Pendidikan Profesi Konselor dengan Konselor yang belum menempuh Pendidikan Profesi Konselor*. Skripsi pada BK Unnes. Semarang: Tidak Diterbitkan
- Arep, Ishak & Tanjung Hendri. (2003). *Majemen Motivasi* . PT Gramedia Widiasarana
- .Anoraga, Panji, 2009, *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto , Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Awalya, 2011. *Faktor-Faktor yang Menentukan Kompetensi dan Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling SMP di Kota Semarang*. Desertasi pada UNNES. Semarang: Tidak Diterbitkan
- Azwar, Saifudin M.A. 2004. *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi Ketiga. PustakaPelajar Offset
- _____ 2006. *Penyusunan Skala Psikologis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- _____ 2011. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: PT. Pustaka Pelajar
- Ghozali, Imam., 2005, *Statistik Nonparametrik*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Gie, Liang The, 1999. *Administrasi Perkantoran Modern*, Yogyakarta, Liberty
- Hadi, Sutrisno, 2000, *Bimbingan Menulis Skripsi & Thesis 1*, Andi Yogyakarta,
- _____ 2004 : *Statistik Jilid II*, Yogyakarta, Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Hamzah B. Uno, 2008, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- , 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ikatan Konselor Indonesia (Divisi ABKIN). 2008. *Arah pemikiran pengembangan profesi konselor*.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2000. *Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja*. Dalam www.scribd.com/doc/wikipedia. Juli 2011.
- _____ . 2004. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mugiharso, Heru. 2009. *Bimbingan dan Konseling* .Semarang : TIM UPTUNNES
- Muhlish, Mansyur. 2007. *KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Murad, Abdul, 2003. Desertasi : *Standar Kualitas Kompetensi Konselor Profesional: Studi pengembangan Standar Kompetensi di Lingkungan*

- Pakar Konseling Perguruan Tinggi Negeri dan Konselor SMA Negeri*
<http://repository.upi.edu/disertasi/view/2011>.
- Nanang, Fatah, 2000, *Manajemen Berbasis Sekolah : Strategi Pemberdayaan Sekolah dalam Rangka Peningkatan Mutu dan Kemandirian Sekolah*. Bandung : CV Andira
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurihsan, Juntika. 1993. *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*. Bandung: Mutiara.
- Prayitno dan Amti, Erman. 2004. *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling* .Jakarta : Bhineka Cipta
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE. Pandey,
- Sudarmanto, R.G. 2005. *Kinerja dan Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Ilham Jaya. Bandung
- _____ 2001. *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju Mils,
- Simamora, Henry, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, STIE YKPN
- Sugiyono, 2005. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Sukardi, Dewa Ketut. 2003. *Manajemen Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Bandung : Alfabeta.
- Sujana, Nana. 1992. *Menyusun Karya Tulis Ilmiah, Untuk Memperoleh Angka Kredit* (Bandung: Sinar Baru).
- Sumadi Suryabrata. 2006. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Umar, Husein. 1996. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia.
- Husein Umar 1999 , *Riset SDM dalam Organisasi*, (Yogyakarta : PT. Gramedia pustaka utama,
- Walgito, Bimo . 2004. *Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Winkel , W.S. 2006. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Jakarta: PT. Grasindo
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Sumber Daya Manusia*: Salemba Empat. Jakarta

LAMPIRAN I**ANALISIS REGRESI GANDA**

No	X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y^2	X_1Y	X_2Y	X_2X_3
1	75	94	115	5625	8836	13225	8625	10810	7050
2	79	97	116	6241	9409	13456	9164	11252	7663
3	72	87	115	5184	7569	13225	8280	10005	6264
4	76	90	116	5776	8100	13456	8816	10440	6840
5	65	75	97	4225	5625	9409	6305	7275	4875
6	74	79	101	5476	6241	10201	7474	7979	5846
7	72	81	107	5184	6561	11449	7704	8667	5832
8	74	83	106	5476	6889	11236	7844	8798	6142
9	68	78	101	4624	6084	10201	6868	7878	5304
10	72	82	109	5184	6724	11881	7848	8938	5904
11	77	88	108	5929	7744	11664	8316	9504	6776
12	77	89	110	5929	7921	12100	8470	9790	6853
13	72	65	97	5184	4225	9409	6984	6305	4680
14	73	76	103	5329	5776	10609	7519	7828	5548
15	44	71	72	1936	5041	5184	3168	5112	3124
16	82	90	110	6724	8100	12100	9020	9900	7380
17	74	69	106	5476	4761	11236	7844	7314	5106
18	76	86	97	5776	7396	9409	7372	8342	6536
19	79	96	111	6241	9216	12321	8769	10656	7584
20	75	95	114	5625	9025	12996	8550	10830	7125
21	76	90	112	5776	8100	12544	8512	10080	6840
22	75	90	109	5625	8100	11881	8175	9810	6750
23	73	88	107	5329	7744	11449	7811	9416	6424
24	73	84	105	5329	7056	11025	7665	8820	6132
25	70	84	106	4900	7056	11236	7420	8904	5880
26	73	87	109	5329	7569	11881	7957	9483	6351
27	74	86	109	5476	7396	11881	8066	9374	6364
28	72	84	107	5184	7056	11449	7704	8988	6048
29	77	89	110	5929	7921	12100	8470	9790	6853
30	68	81	102	4624	6561	10404	6936	8262	5508
31	73	86	110	5329	7396	12100	8030	9460	6278
32	74	86	110	5476	7396	12100	8140	9460	6364
33	74	83	106	5476	6889	11236	7844	8798	6142
34	71	82	101	5041	6724	10201	7171	8282	5822
35	75	88	109	5625	7744	11881	8175	9592	6600
36	73	86	105	5329	7396	11025	7665	9030	6278

37	71	84	103	5041	7056	10609	7313	8652	5964
38	68	86	105	4624	7396	11025	7140	9030	5848
39	70	85	104	4900	7225	10816	7280	8840	5950
40	71	87	107	5041	7569	11449	7597	9309	6177
41	70	91	111	4900	8281	12321	7770	10101	6370
42	75	90	110	5625	8100	12100	8250	9900	6750
43	75	90	109	5625	8100	11881	8175	9810	6750
44	73	88	108	5329	7744	11664	7884	9504	6424
45	74	86	107	5476	7396	11449	7918	9202	6364
46	76	91	112	5776	8281	12544	8512	10192	6916
47	77	89	108	5929	7921	11664	8316	9612	6853
Jml	3427	4012	5012,00	251187	344416	536682	366836	429324	293432



LAMPIRAN 2

PERHITUNGAN REGRESI LINIER BERGANDA

A. Regresi Linier Berganda

$$\begin{aligned}\sum X_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N} = 251187 - \frac{(3.427)^2}{47} = 1307.66 \\ \sum X_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{N} = 344416 - \frac{(4012)^2}{47} = 1944.65 \\ \sum X_3^2 &= \sum X_3^2 - \frac{(\sum X_3)^2}{N} = 536682 - \frac{(5012.0)^2}{47} = 2210.85 \\ \sum X_1 X_2 &= \sum X_1 X_2 - \frac{(X_1)(X_2)}{N} = 293432 - \frac{13749124}{47} = 897.45 \\ \sum x_1 Y &= \sum x_1 Y - \frac{(X_1)(\sum Y)}{N} = 366836 - \frac{171776124}{47} = 81386.55 \\ \sum x_2 Y &= \sum x_2 Y - \frac{(X_2)(\sum Y)}{N} = 429324 - \frac{20108144}{47} = 1491.15\end{aligned}$$

B. Persamaan simultan untuk menentukan a1 dan a2 adalah :

- (1) $\sum x_1 Y = a_1 \sum x_1^2 + a_2 \sum x_1 x_2$
- (2) $\sum x_2 Y = a_1 \sum x_1 x_2 + a_2 \sum x_2^2$

$$\begin{aligned}(1A) \quad \sum 1386.6 &= a_1 1307.7 + a_2 897 \quad \left| \begin{array}{l} 1944.851 \\ 897.447 \end{array} \right| \\ (2A) \quad 1491.1 &= a_1 879.4 + a_2 1945\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}2692239 &= 2543203 a_1 + 1745400 a_2 \\ 1338227 &= 805411 a_1 + 1745400 a_2 \\ \hline 1358431 &= 1737792 a_1 + 0 a_2 \\ a_1 &= \frac{1358412.60}{1737792} \\ a_1 &= 0.7817\end{aligned}$$

Harga a1 yang telah diperoleh selanjutnya dimasukkan ke persamaan 1 maka akan diperoleh a2

$$\begin{aligned}1386.55 &= 1307 + 897.4468099 a_2 \\ 1386.55 &= 1022.18 + 897.4 a_2 \\ a_2 &= 0.4060\end{aligned}$$

Besarnya konstanta (k) dihitung dengan rumus :

$$\begin{aligned}k &= Y - a_1 X_1 - a_2 X_2 \\ k &= \frac{\sum Y}{N} - a_1 \frac{\sum X_1}{N} - a_2 \frac{\sum X_2}{N}\end{aligned}$$

$$k = \frac{3012}{47} - [0,78] \frac{3427}{47} - [0,406] \frac{4012}{47}$$

$$k = 75 - [0,78] 51,15 - [0,406] 59,88$$

$$k = 75 - 39,96 - 24,31$$

$$Y = 0,782 X_1 + 0,4060 X_2 + 10,5112$$

C. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi dan Uji Hipotesis

$$JK_{reg} = R^2_{y(x)} (\sum y^2) = [0,764] [2210,85] = 1689,3$$

$$JK_{res} = (1 - R^2_{y(x)}) (\sum y^2) = [1 - 0,764] [2210,85] = 521,5799$$

$$db_{reg} = m = 2$$

$$db_{res} = N - m - 1 = 47 - 2 - 1 = 44$$

$$RK_{reg} = \frac{JK_{reg}}{db_{reg}} = \frac{1689,2712}{2} = 844,6356$$

$$RK_{res} = \frac{JK_{res}}{db_{res}} = \frac{521,5799}{44} = 11,8341$$

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}} = \frac{844,64}{11,0541} = 71,253$$

Pada $\alpha = 5\%$ dengan $dk = (2; n-2) = (2; 39)$ diperoleh $F_{0,05(2;38)} = 3,20928$
 Karena $F_{hitung} > F_{0,05(1;n-2)}$ maka regresi tersebut signifikan

D. Rangkuman Analisis Varians

Sumber Variasi	db	JK	RK	F reg	F Tabel	Keterangan
Regresi (reg)	2	1689,271	844,636	71,253	3,209	Signifikan
Residu (res)	44	521,5799	11,8541			
Total (T)	46	2.210,85				

LAMPIRAN 3

DATA HASIL PENELITIAN IKLIM KERJA

NO	KODE RESP	IKLIM KERJA																				Σ	
		conformity				responsibility			standards		imbangan				clarity				team spirits				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21
1	R-001	5	5	5	5	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	94
2	R-002	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	97
3	R-003	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	3	5	3	5	5	4	5	87
4	R-004	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	5	5	4	5	90
5	R-005	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	5	5	75
6	R-006	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	79
7	R-007	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	81
8	R-008	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4	83
9	R-009	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	1	3	4	78
10	R-010	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	2	4	3	82
11	R-011	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	88
12	R-012	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	89
13	R-013	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	4	65
14	R-014	4	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	76
15	R-015	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	71
16	R-016	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	90
17	R-017	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	2	2	69
18	R-018	4	3	2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	86
19	R-019	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	96
20	R-020	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	95
21	R-021	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	90
22	R-022	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
23	R-023	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	88
24	R-024	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	84
25	R-025	3	4	5	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	84
26	R-026	4	4	5	4	2	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	87
27	R-027	4	3	2	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	86
28	R-028	5	3	4	3	2	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	84
29	R-029	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
30	R-030	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	81
31	R-031	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	86
32	R-032	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	86
33	R-033	5	5	5	5	1	3	4	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	83
34	R-034	5	4	4	5	2	4	3	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	82
35	R-035	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	88
36	R-036	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	86
37	R-037	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	84

38	R-038	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	86	
39	R-039	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	85
40	R-040	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	87	
41	R-041	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	91	
42	R-042	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	90	
43	R-043	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	90	
44	R-044	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	88	
45	R-045	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86	
46	R-046	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	91	
47	R-047	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	3	3	89	



LAMPIRAN 4

DATA HASIL PENELITIAN MOTIVASI KERJA

NO	KODE RESP	MOTIVASI																		Σ
		bekerja sesuai standar			senang dalam bekerja				merasa berharga				bekerja keras				interpersonal impact			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	R-001	5	4	3	5	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	75
2	R-002	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	79
	R-003	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	3	5	72
3	R-004	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	76
4	R-005	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	65
5	R-006	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	74
6	R-007	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	72
7	R-008	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	74
8	R-009	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	68
9	R-010	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	72	
10	R-011	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	77
11	R-012	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	77
12	R-013	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	2	4	72
13	R-014	4	3	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
14	R-015	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	44
15	R-016	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	82
16	R-017	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	74
17	R-018	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	76
18	R-019	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	79
19	R-020	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	75
20	R-021	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	76
21	R-022	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	75
22	R-023	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	73
23	R-024	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	73
24	R-025	3	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	70
25	R-026	4	4	5	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
26	R-027	4	3	2	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	74
27	R-028	5	3	4	3	2	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	72
28	R-029	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	77
29	R-030	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	68
30	R-031	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	73
31	R-032	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	74
32	R-033	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	3	3	74
33	R-034	5	4	4	5	2	4	3	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	71
34	R-035	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	75
35	R-036	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	73

36	R-037	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	71
37	R-038	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	68
38	R-039	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	70
39	R-040	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	71
40	R-041	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	70
41	R-042	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
42	R-043	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	75
43	R-044	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	73
44	R-045	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	74
45	R-046	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	76
46	R-047	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	77



LAMPIRAN 5

DATA HASIL PENELITIAN KINERJA KONSELOR

NO	KODE RESP	KINERJA																								Σ		
		quality				quantity				timeliness				cost - effectiveness				need for supervision				supervision						
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		25	26
1	R-001	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	115
2	R-002	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	116
3	R-003	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	115
4	R-004	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	116
5	R-005	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	97
6	R-006	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	5	3	4	101
7	R-007	3	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	107
8	R-008	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	106
9	R-009	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	1	3	4	5	5	5	4	4	101
10	R-010	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	109
11	R-011	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	108
12	R-012	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	110
13	R-013	5	4	4	5	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	97
14	R-014	4	4	5	5	3	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	103
15	R-015	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
16	R-016	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	110
17	R-017	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	106
18	R-018	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	97
19	R-019	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	111
20	R-020	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	114
21	R-021	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	112
22	R-022	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	109
23	R-023	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	107
24	R-024	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	105
25	R-025	3	4	5	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	106
26	R-026	4	4	5	4	2	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	109
27	R-027	4	3	2	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	109
28	R-028	5	3	4	3	2	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	107
29	R-029	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	110
30	R-030	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	102
31	R-031	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	110
32	R-032	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	110
33	R-033	5	5	5	5	1	3	4	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	106
34	R-034	5	4	4	5	2	4	3	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	5	101
35	R-035	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	5	109
36	R-036	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	5	105
37	R-037	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	103

38	R-038	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	105	
39	R-039	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	104
40	R-040	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	107
41	R-041	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	111
42	R-042	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	110	
43	R-043	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	109
44	R-044	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	108	
45	R-045	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	107
46	R-046	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	112	
47	R-047	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	3	5	4	3	4	3	108	



ANALISIS PROSENTASI IKLIM KERJA KONSELOR

No	Kode Resp	conformity			responsibility			standards			imbangan			clarity			team spirits		
		Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit
1	R-1	20	100,00%	ST	10	66,67%	S	10	100,00%	ST	17	85,00%	ST	19	95,00%	ST	18	90,00%	ST
2	R-2	19	95,00%	ST	14	93,33%	ST	10	100,00%	ST	18	90,00%	ST	16	80,00%	T	20	100,00%	ST
3	R-3	15	75,00%	T	14	93,33%	ST	9	90,00%	ST	15	75,00%	T	15	75,00%	T	19	95,00%	ST
4	R-4	15	75,00%	T	14	93,33%	ST	10	100,00%	ST	18	90,00%	ST	14	70,00%	T	19	95,00%	ST
5	R-5	14	70,00%	T	11	73,33%	T	6	60,00%	S	14	70,00%	T	13	65,00%	S	17	85,00%	ST
6	R-6	14	70,00%	T	11	73,33%	T	6	60,00%	S	15	75,00%	T	17	85,00%	ST	16	80,00%	T
7	R-7	14	70,00%	T	12	80,00%	T	10	100,00%	ST	16	80,00%	T	15	75,00%	T	14	70,00%	T
8	R-8	16	80,00%	T	13	86,67%	ST	9	90,00%	ST	16	80,00%	T	15	75,00%	T	14	70,00%	T
9	R-9	16	80,00%	T	12	80,00%	T	9	90,00%	ST	15	75,00%	T	14	70,00%	T	12	60,00%	S
10	R-10	15	75,00%	T	13	86,67%	ST	8	80,00%	T	16	80,00%	T	16	80,00%	T	14	70,00%	T
11	R-11	18	90,00%	ST	14	93,33%	ST	8	80,00%	T	16	80,00%	T	17	85,00%	ST	15	75,00%	T
12	R-12	17	85,00%	ST	15	100,00%	ST	9	90,00%	ST	16	80,00%	T	16	80,00%	T	16	80,00%	T
13	R-13	13	65,00%	S	11	73,33%	T	7	70,00%	T	10	50,00%	R	11	55,00%	S	13	65,00%	S
14	R-14	18	90,00%	ST	9	60,00%	S	7	70,00%	T	14	70,00%	T	15	75,00%	T	13	65,00%	S
15	R-15	13	65,00%	S	9	60,00%	S	8	80,00%	T	13	65,00%	S	13	65,00%	S	15	75,00%	T
16	R-16	19	95,00%	ST	13	86,67%	ST	9	90,00%	ST	17	85,00%	ST	17	85,00%	ST	15	75,00%	T
17	R-17	13	65,00%	S	11	73,33%	T	8	80,00%	T	15	75,00%	T	11	55,00%	S	11	55,00%	S
18	R-18	14	70,00%	T	13	86,67%	ST	9	90,00%	ST	16	80,00%	T	15	75,00%	T	19	95,00%	ST
19	R-19	18	90,00%	ST	15	100,00%	ST	9	90,00%	ST	16	80,00%	T	18	90,00%	ST	20	100,00%	ST
20	R-20	20	100,00%	ST	14	93,33%	ST	10	100,00%	ST	17	85,00%	ST	18	90,00%	ST	16	80,00%	T
21	R-21	18	90,00%	ST	13	86,67%	ST	10	100,00%	ST	17	85,00%	ST	15	75,00%	T	17	85,00%	ST
22	R-22	18	90,00%	ST	14	93,33%	ST	8	80,00%	T	18	90,00%	ST	16	80,00%	T	16	80,00%	T
23	R-23	18	90,00%	ST	13	86,67%	ST	8	80,00%	T	18	90,00%	ST	16	80,00%	T	15	75,00%	T
24	R-24	18	90,00%	ST	12	80,00%	T	8	80,00%	T	17	85,00%	ST	14	70,00%	T	15	75,00%	T
25	R-25	16	80,00%	T	11	73,33%	T	9	90,00%	ST	16	80,00%	T	15	75,00%	T	17	85,00%	ST
26	R-26	17	85,00%	ST	12	80,00%	T	9	90,00%	ST	16	80,00%	T	16	80,00%	T	17	85,00%	ST
27	R-27	12	60,00%	S	14	93,33%	ST	10	100,00%	ST	18	90,00%	ST	15	75,00%	T	17	85,00%	ST
28	R-28	15	75,00%	T	11	73,33%	T	9	90,00%	ST	18	90,00%	ST	15	75,00%	T	16	80,00%	T
29	R-29	17	85,00%	ST	14	93,33%	ST	8	80,00%	T	18	90,00%	ST	16	80,00%	T	16	80,00%	T

LAMPIRAN 6

ANALISIS PROSENTASI MOTIVASI KERJA KONSELOR

No	Kode Resp	bekerja sesuai standar			senang dalam bekerja			merasa berharga			bekerja keras			interpersonal impact		
		Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit
1	R-1	12	80,00%	T	16	80,00%	T	16	80,00%	T	17	85,00%	ST	14	93,33%	ST
2	R-2	14	93,33%	ST	17	85,00%	ST	16	80,00%	T	17	85,00%	ST	15	100,00%	ST
3	R-3	13	86,67%	ST	16	80,00%	T	15	75,00%	T	15	75,00%	T	13	86,67%	ST
4	R-4	14	93,33%	ST	16	80,00%	T	18	90,00%	ST	16	80,00%	T	12	80,00%	T
5	R-5	13	86,67%	ST	15	75,00%	T	14	70,00%	T	12	60,00%	S	11	73,33%	T
6	R-6	12	80,00%	T	17	85,00%	ST	16	80,00%	T	15	75,00%	T	14	93,33%	ST
7	R-7	12	80,00%	T	17	85,00%	ST	16	80,00%	T	16	80,00%	T	11	73,33%	T
8	R-8	12	80,00%	T	17	85,00%	ST	18	90,00%	ST	15	75,00%	T	12	80,00%	T
9	R-9	12	80,00%	T	17	85,00%	ST	14	70,00%	T	13	65,00%	S	12	80,00%	T
10	R-10	12	80,00%	T	18	90,00%	ST	14	70,00%	T	15	75,00%	T	13	86,67%	ST
11	R-11	13	86,67%	ST	18	90,00%	ST	17	85,00%	ST	16	80,00%	T	13	86,67%	ST
12	R-12	13	86,67%	ST	18	90,00%	ST	17	85,00%	ST	16	80,00%	T	13	86,67%	ST
13	R-13	13	86,67%	ST	17	85,00%	ST	17	85,00%	ST	15	75,00%	T	10	66,67%	S
14	R-14	12	80,00%	T	16	80,00%	T	17	85,00%	ST	16	80,00%	T	12	80,00%	T
15	R-15	8	53,33%	S	10	50,00%	R	11	55,00%	S	9	45,00%	R	6	40,00%	R
16	R-16	13	86,67%	ST	20	100,00%	ST	18	90,00%	ST	18	90,00%	ST	13	86,67%	ST
17	R-17	13	86,67%	ST	19	95,00%	ST	17	85,00%	ST	15	75,00%	T	10	66,67%	S
18	R-18	14	93,33%	ST	17	85,00%	ST	18	90,00%	ST	16	80,00%	T	11	73,33%	T
19	R-19	15	100,00%	ST	17	85,00%	ST	18	90,00%	ST	16	80,00%	T	13	86,67%	ST
20	R-20	13	86,67%	ST	16	80,00%	T	18	90,00%	ST	16	80,00%	T	12	80,00%	T
21	R-21	13	86,67%	ST	17	85,00%	ST	19	95,00%	ST	16	80,00%	T	11	73,33%	T
22	R-22	13	86,67%	ST	16	80,00%	T	17	85,00%	ST	17	85,00%	ST	12	80,00%	T
23	R-23	13	86,67%	ST	16	80,00%	T	16	80,00%	T	17	85,00%	ST	11	73,33%	T
24	R-24	13	86,67%	ST	17	85,00%	ST	17	85,00%	ST	15	75,00%	T	11	73,33%	T
25	R-25	12	80,00%	T	14	70,00%	T	17	85,00%	ST	16	80,00%	T	11	73,33%	T
26	R-26	13	86,67%	ST	15	75,00%	T	17	85,00%	ST	16	80,00%	T	12	80,00%	T
27	R-27	9	60,00%	S	17	85,00%	ST	19	95,00%	ST	17	85,00%	ST	12	80,00%	T
28	R-28	12	80,00%	T	14	70,00%	T	18	90,00%	ST	17	85,00%	ST	11	73,33%	T
29	R-29	12	80,00%	T	19	95,00%	ST	17	85,00%	ST	17	85,00%	ST	12	80,00%	T

30	R-30	11	73,33%	T	14	70,00%	T	15	75,00%	T	17	85,00%	ST	11	73,33%	T
31	R-31	11	73,33%	T	15	75,00%	T	18	90,00%	ST	17	85,00%	ST	12	80,00%	T
32	R-32	11	73,33%	T	15	75,00%	T	19	95,00%	ST	18	90,00%	ST	11	73,33%	T
33	R-33	15	100,00%	ST	14	70,00%	T	19	95,00%	ST	16	80,00%	T	10	66,67%	S
34	R-34	13	86,67%	ST	14	70,00%	T	18	90,00%	ST	14	70,00%	T	12	80,00%	T
35	R-35	14	93,33%	ST	15	75,00%	T	17	85,00%	ST	18	90,00%	ST	11	73,33%	T
36	R-36	12	80,00%	T	16	80,00%	T	16	80,00%	T	18	90,00%	ST	11	73,33%	T
37	R-37	12	80,00%	T	15	75,00%	T	16	80,00%	T	17	85,00%	ST	11	73,33%	T
38	R-38	12	80,00%	T	14	70,00%	T	15	75,00%	T	15	75,00%	T	12	80,00%	T
39	R-39	12	80,00%	T	14	70,00%	T	17	85,00%	ST	15	75,00%	T	12	80,00%	T
40	R-40	12	80,00%	T	15	75,00%	T	17	85,00%	ST	15	75,00%	T	12	80,00%	T
41	R-41	12	80,00%	T	15	75,00%	T	17	85,00%	ST	15	75,00%	T	11	73,33%	T
42	R-42	13	86,67%	ST	17	85,00%	ST	17	85,00%	ST	16	80,00%	T	12	80,00%	T
43	R-43	12	80,00%	T	17	85,00%	ST	17	85,00%	ST	16	80,00%	T	13	86,67%	ST
44	R-44	11	73,33%	T	16	80,00%	T	17	85,00%	ST	17	85,00%	ST	12	80,00%	T
45	R-45	12	80,00%	T	15	75,00%	T	18	90,00%	ST	17	85,00%	ST	12	80,00%	T
46	R-46	12	80,00%	T	17	85,00%	ST	18	90,00%	ST	17	85,00%	ST	12	80,00%	T
47	R-47	13	86,67%	ST	17	85,00%	ST	17	85,00%	ST	16	80,00%	T	14	93,33%	ST
Jumlah		583	82,70%	T	754	80,21%	T	790	84,04%	ST	746	79,36%	T	554	78,58%	T
Sangat Tinggi		22			21			33			17			11		
Tinggi		23			25			13			27			32		
Sedang		2			0			1			2			3		
Rendah		0			1			0			1			1		
Sangat Rendah		0			0			0			0			0		
Distribusi Persentase Jawaban Responden																
Sangat Tinggi		46,81%			44,68%			70,21%			36,17%			23,40%		
Tinggi		48,94%			53,19%			27,66%			57,45%			68,09%		
Sedang		4,26%			0,00%			2,13%			4,26%			6,38%		
Rendah		0,00%			2,13%			0,00%			2,13%			2,13%		
ngat Rendah		0,00%			0,00%			0,00%			0,00%			0,00%		

ANALISIS PROSENTASI KINERJA KONSELOR

No	Kode Resp	quality			quantity			timeliness			cost - effectiveness			need for supervision			supervision		
		Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit
1	R-1	17	85,00%	ST	17	85,00%	ST	18	90,00%	ST	23	92,00%	ST	22	88,00%	ST	18	90,00%	ST
2	R-2	17	85,00%	ST	18	90,00%	ST	18	90,00%	ST	22	88,00%	ST	23	92,00%	ST	18	90,00%	ST
3	R-3	17	85,00%	ST	18	90,00%	ST	15	75,00%	T	22	88,00%	ST	24	96,00%	ST	19	95,00%	ST
4	R-4	15	75,00%	T	19	95,00%	ST	18	90,00%	ST	21	84,00%	T	23	92,00%	ST	20	100,00%	ST
5	R-5	17	85,00%	ST	14	70,00%	T	13	65,00%	S	17	68,00%	S	21	84,00%	T	15	75,00%	T
6	R-6	17	85,00%	ST	14	70,00%	T	15	75,00%	T	20	80,00%	T	20	80,00%	T	15	75,00%	T
7	R-7	15	75,00%	T	17	85,00%	ST	18	90,00%	ST	20	80,00%	T	18	72,00%	T	19	95,00%	ST
8	R-8	15	75,00%	T	17	85,00%	ST	17	85,00%	ST	20	80,00%	T	18	72,00%	T	19	95,00%	ST
9	R-9	16	80,00%	T	17	85,00%	ST	15	75,00%	T	18	72,00%	T	17	68,00%	S	18	90,00%	ST
10	R-10	17	85,00%	ST	17	85,00%	ST	16	80,00%	T	20	80,00%	T	22	88,00%	ST	17	85,00%	ST
11	R-11	18	90,00%	ST	17	85,00%	ST	16	80,00%	T	21	84,00%	T	19	76,00%	T	17	85,00%	ST
12	R-12	17	85,00%	ST	19	95,00%	ST	17	85,00%	ST	20	80,00%	T	20	80,00%	T	17	85,00%	ST
13	R-13	18	90,00%	ST	15	75,00%	T	14	70,00%	T	15	60,00%	S	20	80,00%	T	15	75,00%	T
14	R-14	18	90,00%	ST	15	75,00%	T	14	70,00%	T	19	76,00%	T	22	88,00%	ST	15	75,00%	T
15	R-15	9	45,00%	R	11	55,00%	S	10	50,00%	R	15	60,00%	S	15	60,00%	S	12	60,00%	S
16	R-16	19	95,00%	ST	17	85,00%	ST	18	90,00%	ST	19	76,00%	T	20	80,00%	T	17	85,00%	ST
17	R-17	18	90,00%	ST	16	80,00%	T	17	85,00%	ST	18	72,00%	T	20	80,00%	T	17	85,00%	ST
18	R-18	15	75,00%	T	15	75,00%	T	13	65,00%	S	20	80,00%	T	19	76,00%	T	15	75,00%	T
19	R-19	18	90,00%	ST	19	95,00%	ST	16	80,00%	T	20	80,00%	T	22	88,00%	ST	16	80,00%	T
20	R-20	20	100,00%	ST	19	95,00%	ST	18	90,00%	ST	20	80,00%	T	20	80,00%	T	17	85,00%	ST
21	R-21	18	90,00%	ST	18	90,00%	ST	18	90,00%	ST	19	76,00%	T	21	84,00%	T	18	90,00%	ST
22	R-22	18	90,00%	ST	18	90,00%	ST	18	90,00%	ST	20	80,00%	T	19	76,00%	T	16	80,00%	T
23	R-23	18	90,00%	ST	17	85,00%	ST	18	90,00%	ST	20	80,00%	T	18	72,00%	T	16	80,00%	T
24	R-24	18	90,00%	ST	16	80,00%	T	17	85,00%	ST	18	72,00%	T	19	76,00%	T	17	85,00%	ST
25	R-25	16	80,00%	T	15	75,00%	T	17	85,00%	ST	19	76,00%	T	21	84,00%	T	18	90,00%	ST
26	R-26	17	85,00%	ST	16	80,00%	T	17	85,00%	ST	20	80,00%	T	21	84,00%	T	18	90,00%	ST
27	R-27	12	60,00%	S	19	95,00%	ST	19	95,00%	ST	19	76,00%	T	21	84,00%	T	19	95,00%	ST
28	R-28	15	75,00%	T	15	75,00%	T	19	95,00%	ST	19	76,00%	T	20	80,00%	T	19	95,00%	ST
29	R-29	17	85,00%	ST	18	90,00%	ST	18	90,00%	ST	20	80,00%	T	21	84,00%	T	16	80,00%	T

LAMPIRAN 9

ANALISISN DESKRIPTIF PROSENTASI

No	Kode Resp	IKLIM KERJA			MOTIVASI			KINERJA		
		Skor	%	Krit	Skor	%	Krit	Skor	%	Krit
1	R-1	94	89,52%	ST	75	83,33%	T	115	88,46%	ST
2	R-2	97	92,38%	ST	79	87,78%	ST	116	89,23%	ST
3	R-3	87	82,86%	T	72	80,00%	T	115	88,46%	ST
4	R-4	90	85,71%	ST	76	84,44%	ST	116	89,23%	ST
5	R-5	75	71,43%	T	65	72,22%	T	97	74,62%	T
6	R-6	79	75,24%	T	74	82,22%	T	101	77,69%	T
7	R-7	81	77,14%	T	72	80,00%	T	107	82,31%	T
8	R-8	83	79,05%	T	74	82,22%	T	106	81,54%	T
9	R-9	78	74,29%	T	68	75,56%	T	101	77,69%	T
10	R-10	82	78,10%	T	72	80,00%	T	109	83,85%	T
11	R-11	88	83,81%	T	77	85,56%	ST	108	83,08%	T
12	R-12	89	84,76%	ST	77	85,56%	ST	110	84,62%	ST
13	R-13	65	61,90%	S	72	80,00%	T	97	74,62%	T
14	R-14	76	72,38%	T	73	81,11%	T	103	79,23%	T
15	R-15	71	67,62%	S	44	48,89%	R	72	55,38%	S
16	R-16	90	85,71%	ST	82	91,11%	ST	110	84,62%	ST
17	R-17	69	65,71%	S	74	82,22%	T	106	81,54%	T
18	R-18	86	81,90%	T	76	84,44%	ST	97	74,62%	T
19	R-19	96	91,43%	ST	79	87,78%	ST	111	85,38%	ST
20	R-20	95	90,48%	ST	75	83,33%	T	114	87,69%	ST
21	R-21	90	85,71%	ST	76	84,44%	ST	112	86,15%	ST
22	R-22	90	85,71%	ST	75	83,33%	T	109	83,85%	T
23	R-23	88	83,81%	T	73	81,11%	T	107	82,31%	T
24	R-24	84	80,00%	T	73	81,11%	T	105	80,77%	T
25	R-25	84	80,00%	T	70	77,78%	T	106	81,54%	T
26	R-26	87	82,86%	T	73	81,11%	T	109	83,85%	T
27	R-27	86	81,90%	T	74	82,22%	T	109	83,85%	T
28	R-28	84	80,00%	T	72	80,00%	T	107	82,31%	T
29	R-29	89	84,76%	ST	77	85,56%	ST	110	84,62%	ST
30	R-30	81	77,14%	T	68	75,56%	T	102	78,46%	T
31	R-31	86	81,90%	T	73	81,11%	T	110	84,62%	ST
32	R-32	86	81,90%	T	74	82,22%	T	110	84,62%	ST
33	R-33	83	79,05%	T	74	82,22%	T	106	81,54%	T
34	R-34	82	78,10%	T	71	78,89%	T	101	77,69%	T
35	R-35	88	83,81%	T	75	83,33%	T	109	83,85%	T
36	R-36	86	81,90%	T	73	81,11%	T	105	80,77%	T
37	R-37	84	80,00%	T	71	78,89%	T	103	79,23%	T
38	R-38	86	81,90%	T	68	75,56%	T	105	80,77%	T
39	R-39	85	80,95%	T	70	77,78%	T	104	80,00%	T
40	R-40	87	82,86%	T	71	78,89%	T	107	82,31%	T
41	R-41	91	86,67%	ST	70	77,78%	T	111	85,38%	ST
42	R-42	90	85,71%	ST	75	83,33%	T	110	84,62%	ST
43	R-43	90	85,71%	ST	75	83,33%	T	109	83,85%	T
44	R-44	88	83,81%	T	73	81,11%	T	108	83,08%	T
45	R-45	86	81,90%	T	74	82,22%	T	107	82,31%	T

46	R-46	91	86,67%	ST	76	84,44%	ST	112	86,15%	ST
47	R-47	89	84,76%	ST	77	85,56%	ST	108	83,08%	T
Jumlah		4012	81,30%	T	3427	81,02%	T	5012	82,03%	T

98

Distribusi Jawaban Responden										
Sangat Tinggi		15			11				15	
Tinggi		29			35				31	
Sedang		3			0				1	
Rendah		0			1				0	
Sangat Rendah		0			0				0	
Distribusi Persentase Jawaban Responden										
Sangat Tinggi		31,91%			23,40%				31,91%	
Tinggi		61,70%			74,47%				65,96%	
Sedang		6,38%			0,00%				2,13%	
Rendah		0,00%			2,13%				0,00%	
Sangat Rendah		0,00%			0,00%				0,00%	



LAMPIRAN 10

Hasil Analisis regresi Berganda dengan Menggunakan Program SPSS

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Konselor	106.6383	6.93267	47
Motivasi Kerja	72.9149	5.33173	47
Iklm kerja	85.3617	6.50226	47

Correlations

		Kinerja Konselor	Motivasi Kerja	Iklm kerja
Pearson Correlation	Kinerja Konselor	1.000	.815	.719
	Motivasi Kerja	.815	1.000	.563
	Iklm kerja	.719	.563	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Konselor	.	.000	.000
	Motivasi Kerja	.000	.	.000
	Iklm kerja	.000	.000	.
N	Kinerja Konselor	47	47	47
	Motivasi Kerja	47	47	47
	Iklm kerja	47	47	47

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklm kerja, Motivasi Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja Konselor

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					Sig. F Change
1	.874 ^a	.764	.753	3.44298	.000

- a. Predictors: (Constant), Iklm kerja, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Konselor

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1689.271	2	844.636	71.253	.000 ^a
	Residual	521.580	44	11.854		
	Total	2210.851	46			

a. Predictors: (Constant), Iklim kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Konselor

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.984	7.719		1.941	.059
	Motivasi Kerja	.782	.115	.601	6.787	.000
	Iklim kerja	.406	.094	.381	4.299	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Konselor

Residuals Statistics^a

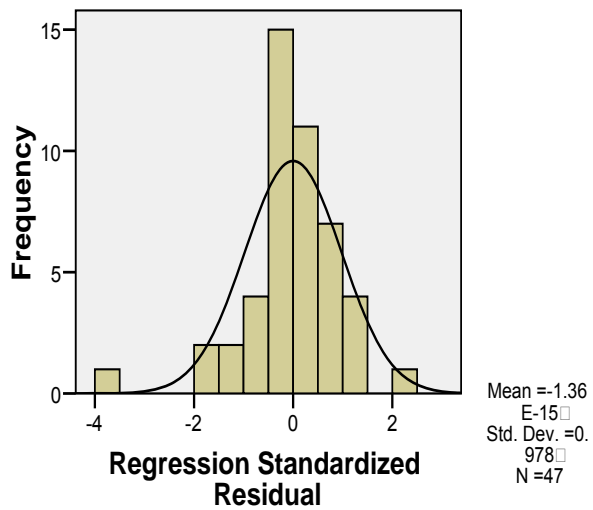
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	78.2049	116.1202	106.6383	6.05997	47
Std. Predicted Value	-4.692	1.565	.000	1.000	47
Standard Error of Predicted Value	.505	2.846	.764	.421	47
Adjusted Predicted Value	91.5898	116.1544	106.8998	4.98257	47
Residual	-12.30904	8.41170	.00000	3.36730	47
Std. Residual	-3.575	2.443	.000	.978	47
Stud. Residual	-3.630	2.475	-.027	1.077	47
Deleted Residual	-19.58984	8.63431	-.26148	4.47969	47
Stud. Deleted Residual	-4.288	2.637	-.046	1.165	47
Mahal. Distance	.012	30.451	1.957	4.906	47
Cook's Distance	.000	7.373	.176	1.074	47
Centered Leverage Value	.000	.662	.043	.107	47

a. Dependent Variable: Kinerja Konselor

Charts

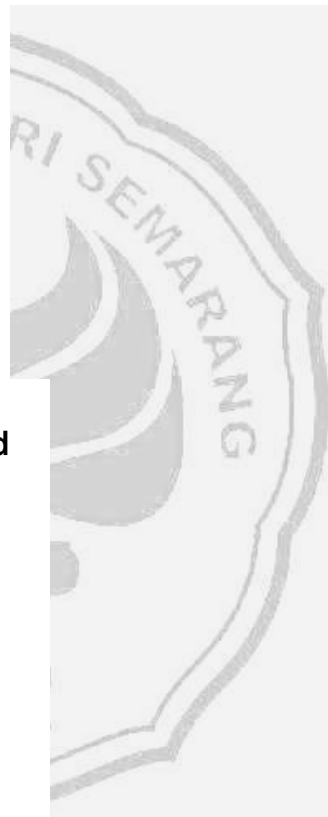
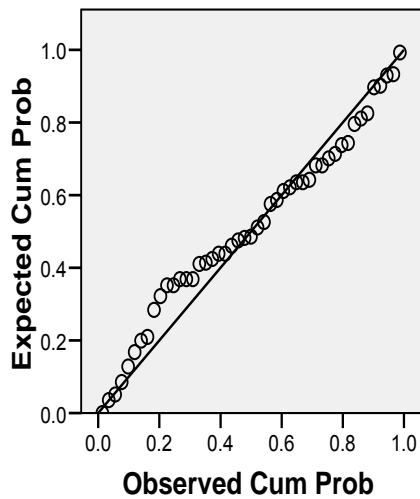
Histogram

Dependent Variable: Kinerja Konselor



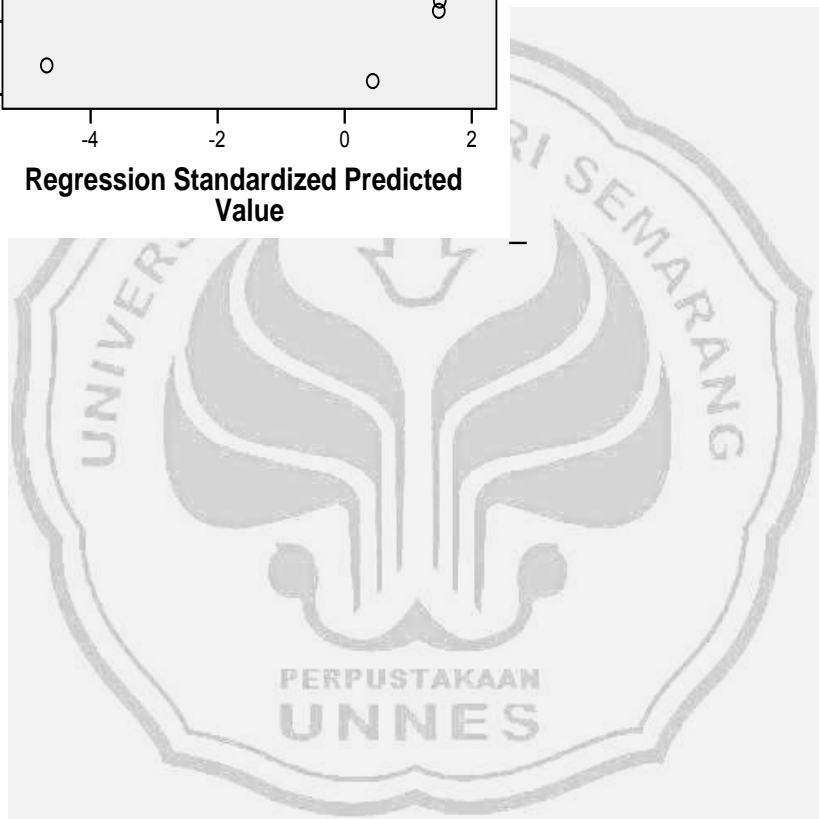
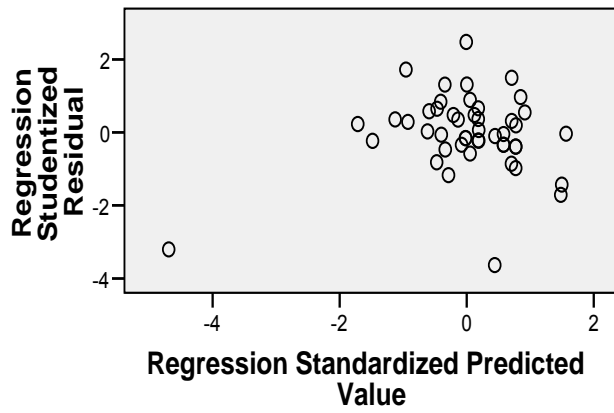
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Konselor



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Konselor



LAMPIRAN 11

KISI-KISI INSTRUMEN

Variabel	Indikator	Nomor Item	
		Positif (+)	Negatif (-)
Iklim kerja	A. Kesesuaian (<i>conformity</i>)	1,2	3,4
	B. Tanggung jawab (<i>responsibility</i>)	5,8	6,7
	C. Standar kerja (<i>standards</i>)	9,10	11,12
	D. Imbalan (<i>rewards</i>)	13,16	14,15
	E. Kejelasan (<i>clarity</i>)	17,19,20	18
	F. Semangat tim (<i>team spirits</i>)	21,24	22,23
jumlah		13	11
Variabel	Indikator	Nomor Item	
		Positif (+)	Negatif (-)
Motivasi Kerja	A. Bekerja sesuai standar	1,2,4	3
	B. Senang dalam bekerja	6,7,8	5
	C. Merasa berharga	9	10,11,12
	D. Bekerja keras	13, 14	15,16
	E. Sedikit pengawasan	18,19	17,20
jumlah		11	9
Variabel	Indikator	Nomor Item	
		Positif (+)	Negatif (-)
Kinerja	A. <u>Quality</u>	1,2,3	4,5
	B. <u>Quantity</u>	6,7	8,9,10
	C. <u>Timeliness</u>	11,12,13	14,15
	D. <u>Cost-effectiveness</u>	16,18,19	17,20
	E. <u>Need for Supervision</u>	21,22	23,24,25
	F. <u>Interpersonal impact</u>	26,28	27,29,30
jumlah		15	15

LAMPIRAN 12

HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN

No	Kode soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Iklm kerja				
1	x1,1	0,61	0,44	Valid
2	x1,2	0,78	0,44	Valid
3	x1,3	0,62	0,44	Valid
4	x1,4	0,78	0,44	Valid
5	x1,5	0,54	0,44	Valid
6	x1,6	0,41	0,44	Tidak Valid
7	x1,7	0,52	0,44	Valid
8	x1,8	0,77	0,44	Valid
9	x1,9	0,54	0,44	Valid
10	x1,10	0,42	0,44	Tidak Valid
11	x1,11	0,51	0,44	Valid
12	x1,12	0,39	0,44	Tidak Valid
13	x1,13	0,72	0,44	Valid
14	x1,14	0,45	0,44	Valid
15	x1,15	0,68	0,44	Valid
16	x1,16	0,66	0,44	Valid
17	x1,17	0,77	0,44	Valid
18	x1,18	0,55	0,44	Valid
19	x1,19	0,46	0,44	Valid
20	x1,20	0,46	0,44	Valid
21	x1,21	0,52	0,44	Valid
22	x1,22	0,58	0,44	Valid
23	x1,23	0,64	0,44	Valid
24	x1,24	0,60	0,44	Valid
No	Kode soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Motivasi kerja				
1	x2,1	0,63	0,44	Valid
2	x2,2	0,37	0,44	Tidak Valid
3	x2,3	0,60	0,44	Valid
4	x2,4	0,71	0,44	Valid
5	x2,5	0,74	0,44	Valid
6	x2,6	0,58	0,44	Valid
7	x2,7	0,63	0,44	Valid
8	x2,8	0,59	0,44	Valid
9	x2,9	0,85	0,44	Valid

10	x2,10	0,75	0,44	Valid
11	x2,11	0,66	0,44	Valid
12	x2,12	0,71	0,44	Valid
13	x2,13	0,64	0,44	Valid
14	x2,14	0,69	0,44	Valid
15	x2,15	0,62	0,44	Valid
16	x2,16	0,71	0,44	Valid
17	x2,17	0,44	0,44	Tidak Valid
18	x2,18	0,76	0,44	Valid
19	x2,19	0,64	0,44	Valid
20	x2,20	0,56	0,44	Valid
Kinerja				
1	Y1	0,52	0,44	Valid
2	Y2	0,19	0,44	Tidak Valid
3	Y3	0,52	0,44	Valid
4	Y4	0,68	0,44	Valid
5	Y5	0,60	0,44	Valid
6	Y6	0,54	0,44	Valid
7	Y7	0,64	0,44	Valid
8	Y8	0,79	0,44	Valid
9	Y9	0,81	0,44	Valid
10	Y10	0,23	0,44	Tidak Valid
11	Y11	0,47	0,44	Valid
12	Y12	0,50	0,44	Valid
13	Y13	0,64	0,44	Valid
14	Y14	0,72	0,44	Valid
15	Y15	0,37	0,44	Tidak Valid
16	Y16	0,58	0,44	Valid
17	Y17	0,61	0,44	Valid
18	Y18	0,65	0,44	Valid
19	Y19	0,64	0,44	Valid
20	Y20	0,58	0,44	Valid
21	Y21	0,60	0,44	Valid
22	Y22	0,72	0,44	Valid
23	Y23	0,68	0,44	Valid
24	Y24	0,65	0,44	Valid
25	Y25	0,60	0,44	Valid
26	Y26	0,62	0,44	Valid
27	Y27	0,91	0,44	Valid

28	Y28	0,10	0,44	Tidak Valid
29	Y29	0,70	0,44	Valid
30	Y30	0,70	0,44	Valid

Sumber : data primer diolah, 2013



LAMPIRAN 13



INSTRUMEN PENELITIAN

Oleh

Yulinda Agnes Devianti

1301406501

PERPUSTAKAAN
UNNES

JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2013



A. Pengantar

Dengan hormat,

Maksud dan tujuan angket ini dalam rangka menyelesaikan skripsi yang sedang kami susun, sehingga kami sangat mengharapkan peran aktif Bapak/Ibu/Sdr dalam pengisian angket ini.

Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan akan kami jaga kerahasiaannya dan data dari survey ini akan dilaporkan dalam bentuk hasil olahan seluruh responden, sehingga Bapak/Ibu/Sdr dimohon dapat mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya Bapak/Ibu/Sdr alami.

Atas perhatian dan kesediannya kami ucapkan terima kasih.

B. Petunjuk Pengisian

1. Berikut disajikan 74 pernyataan mengenai berbagai hal di lingkungan pekerjaan bapak/Ibu/Sdr. Pada setiap pernyataan, Bapak/Ibu/Sdr diharuskan memberi jawaban dengan cara memberikan check list (√) sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Sdr saat ini.
2. Pada setiap nomor pernyataan, hanya satu jawaban yang diberikan.
3. Setiap pernyataan diikuti dengan 5 (lima) pilihan jawaban sebagai berikut:
 - SL : jika pernyataan **Selalu** Bapak/Ibu/Sdr alami
 - SR : jika pernyataan **Sering** Bapak/Ibu/Sdr alami
 - K : jika pernyataan **Kadang-kadang** Bapak/Ibu/Sdr alami
 - J : : jika pernyataan **Jarang** Bapak/Ibu/Sdr alami
 - TP : jika pernyataan **Tidak Pernah** Bapak/Ibu/Sdr alami

C. Contoh Pengisian

No	Pernyataan
1	Saya bekerja setiap hari

Jawaban :

Jika merasa Selalu dengan pernyataan tersebut dan anda bekerja setiap hari, maka berilah tanda check list (√) pada kolom SL

No	SL	SR	K	J	TP
1	√)				

KISI-KISI INSTRUMEN

Variabel	Indikator	Nomor Item	
		Positif (+)	Negatif (-)
Iklim kerja	G. Kesesuaian (<i>conformity</i>)	1, 2	3, 4
	H. Tanggung jawab (<i>responsibility</i>)	5, 8	6, 7
	I. Standar kerja (<i>standards</i>)	9, 10	11, 12
	J. Imbalan (<i>rewards</i>)	13, 16	14, 15
	K. Kejelasan (<i>clarity</i>)	17, 19, 20	18
	L. Semangat tim (<i>team spirits</i>)	21, 24	22, 23
Jumlah		13	11
Motivasi Kerja	F. Bekerja sesuai standar	1, 2, 4	3
	G. Senang dalam bekerja	6, 7, 8	5
	H. Merasa berharga	9	10, 11, 12
	I. Bekerja keras	13, 14	15, 16
	J. Sedikit pengawasan	18, 19	17, 20
	Jumlah		11
Kinerja	G. <u>Quality</u>	1, 2, 3	4, 5
	H. <u>Quantity</u>	6, 7	8, 9, 10
	I. <u>Timeliness</u>	11, 12, 13	14, 15
	J. <u>Cost-effectiveness</u>	16, 18, 19	17, 20
	K. <u>Need for Supervision</u>	21, 22	23, 24, 25
	L. <u>Interpersonal impact</u>	26, 28	27, 29, 30
Jumlah		15	15

A. Iklim Kerja

No	Pernyataan
1	Menurut saya, kebijakan pimpinan selama ini mendukung keberhasilan program BK
2	Peraturan di sekolah menunjang pelaksanaan program BK
3	Saya lebih suka kebebasan dalam bekerja tanpa terikat aturan yang dapat membatasi kreatifitas
4	Prosedur pekerjaan yang ada di sekolah membuat saya malas berangkat kerja
5	Saya bertanggungjawab atas keberhasilan pelaksanaan program BK
6	Saya tidak bersedia campur tangan mengatasi masalah yang dihadapi siswa
7	Menurut saya, hanya kepala sekolah yang dapat mengambil keputusan dalam menangani masalah siswa
8	Saya sangat berhati-hati dalam menangani masalah siswa karena saya harus mempertanggungjawabkan semua hasilnya
9	Saya memiliki pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan
10	Menurut saya, standar kerja sesuai dengan sumber daya yang ada
11	Sulit bagi saya untuk mencapai standar pekerjaan yang ditetapkan pimpinan
12	Standar pekerjaan hanya menyulitkan saya dalam menjalankan tugas BK
13	Saya menerima gaji sesuai dengan tugas yang saya jalankan
14	Saya sangat berharap mendapatkan bonus atau tambahan penghasilan jika dapat membantu masalah siswa
15	Penghasilan yang saya terima masih jauh dibawah standar hidup
16	Pimpinan memberikan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
17	Program BK yang saya jalankan sesuai dengan tujuan
18	Pelaksanaan program BK kurang optimal karena wewenang saya sangat terbatas
19	Saya memahami batasan tugas dan wewenang dalam bekerja
20	Visi dan misi organisasi membuat saya bekerja lebih terarah dalam melaksanakan program BK
21	Saya bekerjasama dengan pimpinan dalam melaksanakan prgram BK
22	Rekan kerja hanya menambah masalah jika menangani masalah siswa
23	Saya tidak dapat bekerja optimal jika oranglain ikut campur dalam program BK
24	Orangtua mendukung keberhasilan program BK

B. Motivasi

No	Pernyataan
1	Pekerjaan selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan
2	Saya memiliki banyak waktu untuk membantu masalah siswa
3	Saya tidak dapat bekerja dengan aturan yang terlalu mengikat
4	Menjalankan tugas sesuai standar, mempermudah saya menjalankan program BK
5	Program BK tidak dapat diukur dengan standar kerja yang jelas
6	Salah satu kesempatan saya untuk maju dengan memberikan program layanan BK
7	Jika menerima perlakuan yang wajar dalam pelaksanaan program bk saya menjadi bersemangat
8	Saya senang jika dapat membantu siswa menyelesaikan masalah yang dihadapinya
9	Saya menikmati pekerjaan yang saat ini saya lakukan
10	Saya merasa tertekan jika harus membantu siswa karena masalah saya sendiri lebih besar
11	Saya bekerja supaya mendapatkan pengakuan atas kerja keras sendiri
12	Saya giat bekerja jika dihargai oleh kelompok atas kerja saya
13	Saya senang jika dilibatkan dalam pengambilan keputusan mengenai masalah siswa
14	Saya akan bekerja keras agar program layanan BK terlaksana dengan baik
15	Saya tidak bersemangat jika banyak yang mencemooh hasil kerja saya
16	Saya tidak perlu terlalu pusing memikirkan masalah siswa karena masih ada orangtua yang lebih bertanggungjawab
17	Saya bekerja secara serius agar pimpinan memperhatikan kontribusi saya bagi organisasi
18	Saya akan menjalankan program BK meskipun pimpinan tidak mengetahuinya
19	Saya menyadari keberhasilan program BK bergantung pada peran saya
20	Saya dapat lebih santai menangani siswa jika pimpinan sedang ada tugas luar

C. Kinerja

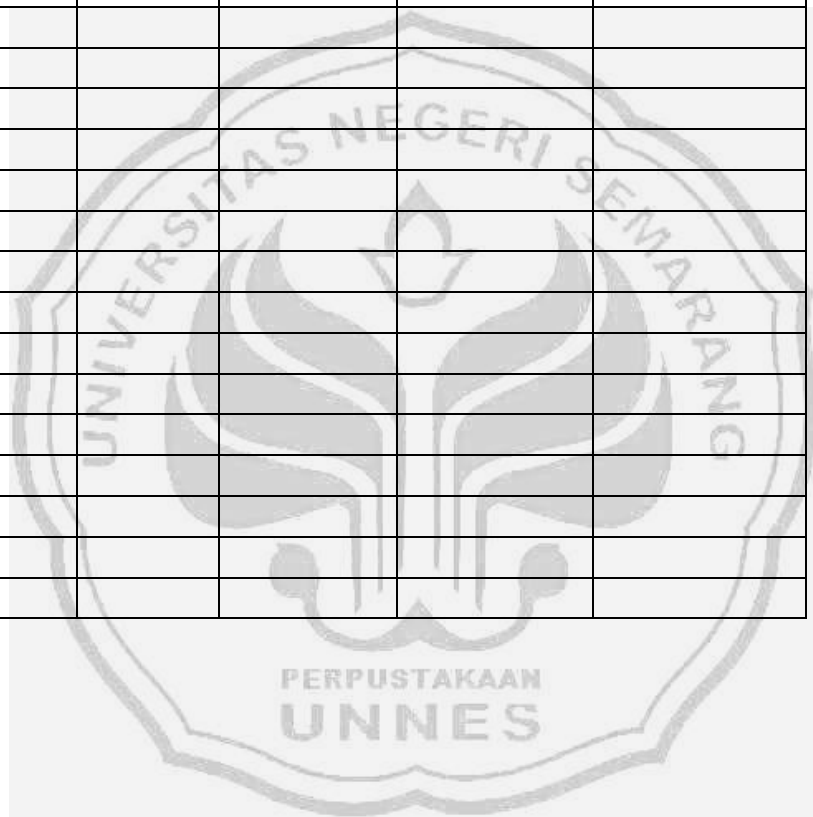
No	Pernyataan
1	Saya mengandalkan kualitas layanan
2	Saya merasa belum puas jika masalah yang saya tangani belum tuntas
3	Saya ingin meningkatkan ilmu di bidang konseling agar layanan berkualitas
4	Saya merasa kualitas tidak penting, yang penting terlaksana
5	Dalam membuat program layanan saya cenderung mementingkan variasi daripada kualitas
6	Saya melakukan layanan konseling setiap hari
7	Semakin banyak layanan yang dilaksanakan semakin bagus
8	Semakin banyak siswa yang dilayani semakin berkurang kualitas program BK nya
9	Saya melayani masalah konseling yang mudah dulu
10	Saya hanya memberikan satu kali layanan untuk setiap pertemuan
11	Ketika melaksanakan layanan saya kurang memperhatikan waktu
12	Semakin lama waktu yang dibutuhkan akan semakin baik hasil layanan
13	Semakin cepat proses berlangsungnya layanan akan semakin mempermudah identifikasi masalah klien
14	Klien lebih senang layanan konseling dengan waktu yang tidak terbatas
15	Saya memperhatikan keefektifan layanan ketika diberikan di jam pulang sekolah
16	Dalam melakukan layanan bk seringkali saya memanfaatkan alat yang ada
17	Layanan tidak membutuhkan bantuan media
18	Semakin maju teknologi semakin variatif metode-metode layanan bimbingan
19	Saya sering memanfaatkan ruang sekitar sekolah untuk melaksanakan layanan bk
20	Saya tidak bersedia melaksanakan layanan home visit dan cukup dilakukan disekolah saja
21	Saya lebih suka pekerjaan saya tanpa pengawasan dari atasan
22	Saya lebih leluasa improvisasi dalam konseling tanpa pengawasan daripada melaksanakannya dengan diawasi atasan
23	Pekerjaan semakin diawasi semakin bagus
24	Saya lebih bersemangat melaksanakan layanan ketika ada pengawas
25	Pimpinan suka melakukan sidak ketika jam pelajaran
26	Saya mendapat dukungan dari rekan kerja ketika butuh bantuan
27	Saya tidak membutuhkan support dari pimpinan dalam bekerja
28	Setiap niat baik pasti ada jalan untuk melakukan layanan bk
29	Saya hanya dapat bekerjasama dengan orang-orang tertentu saja
30	Saya tidak dapat bersikap ramah kepada siswa yang berperilaku nakal

LEMBAR JAWABAN**A. Iklim Kerja**

No	Jawaban				
	SL	SR	KK	J	TP
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					

B. Motivasi

No	Jawaban				
	SS	S	KS	TS	STS
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					



C. Kinerja

No	Jawaban				
	SL	SR	KK	J	TP
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					