



<http://ijec.ejournal.id>

INDONESIAN JOURNAL OF EDUCATIONAL COUNSELING

ISSN 2541-2779 (print) || ISSN 2541-2787 (online)

UNIVERSITAS MATHLA'UL ANWAR BANTEN



Research Based Article

Kontribusi Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru Pembimbing di SMA Se-Kabupaten Tabanan

Ni Putu Seniwati¹, Ni Made Rai Wisudariani², I Wayan Nayun³

^{1,3} IKIP Saraswati Tabanan, Indonesia

² Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia

Article History

Received: 01.04.2021
Received in revised form:
12.05.2021
Accepted: 25.06.2021
Available online: 30.07.2021

ABSTRACT

THE CONTRIBUTION OF WORK EXPERIENCE AND WORK MOTIVATION TO THE PROFESSIONALISM OF SUPERVISING TEACHERS IN HIGH SCHOOLS IN TABANAN REGENCY. This study focused on the study of the contribution of work experience and work motivation to the professionalism of supervising teachers in Senior High Schools in Tabanan Regency. This study used an ex post facto design involving 39 respondents from 14 Public and Private Senior High Schools in Tabanan Regency. Data were obtained through documentation method and questionnaires which were analyzed by regression analysis. The results showed that there was a significant contribution between work experience and the professionalism of the supervisor, and there was a significant contribution between work motivation and the professionalism of the supervisors.

KEYWORDS: Professionalism of Supervising Teachers, Work Experience, Work Motivation.

DOI: 10.30653/001.202152.161



This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.
© 2021 Ni Putu Seniwati, Ni Made Rai Wisudariani, I Wayan Nayun.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang bermutu yang disiapkan untuk memasuki abad 21 adalah sumber daya manusia yang mampu melakukan long life learning yaitu suatu proses dan aktivitas yang terjadi dan melekat dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini dikarenakan manusia akan selalu berhadapan pada pilihan yang selalu berubah (over choice) yang menuntut kemampuan dalam menyelesaikan dan mengubah perilaku untuk merespons dan mengendalikannya secara efektif. Kondisi ini pula yang menuntut setiap orang untuk tidak berhenti belajar menghadapi keadaan yang selalu berubah.

Merespons pesan ini, guru pembimbing yang profesional harus terus berlatih keterampilan memberi layanan bimbingan dan konseling, meningkatkan

¹ Corresponding author's address: Program Studi Biologi, IKIP Saraswati Tabanan; Jl. Pahlawan No 2, Delod Peken, Kabupaten Tabanan, Bali, Indonesia. E-mail: seniwatiputu@gmail.com

profesionalismenya. Dengan program yang jelas, layanan yang memadai, memuaskan para pengguna jasa, maka secara tidak langsung lingkungan akan memberi apresiasi kepada pekerjaan guru pembimbing. Sebaliknya, sepanjang lingkungan belum merasakan manfaat layanan yang diberikan oleh guru pembimbing, lingkungan dalam hal ini siswa, guru dan masyarakat belum bisa dipaksa untuk mengakui jasa layanan. Karena itu kreativitas dan improvisasi sangat dibutuhkan. Komitmen dan kompetensi guru diharapkan terutama bahwa guru harus memiliki pemahaman yang mendalam atas materi yang akan disampaikan dan mampu menyampaikan materi dengan penuh kreativitas dan improvisasi yang orisinal sehingga proses belajar mengajar menarik dan alami (Tran, 2018; Hallinger, 2019; Tonga, 2019).

Demikian pula halnya dengan guru pembimbing, hanya sifat pekerjaannya atau layanannya yang berbeda. Inilah yang harus dipahami oleh guru pembimbing. Bimbingan dan konseling terutama sekali diharapkan untuk dapat mengembangkan aspek efektif belajar, yaitu pengembangan sikap, nilai dan kepribadian. Ini merupakan penciptaan kondisi emosional dalam diri siswa yang mempunyai nilai pendukung bagi keberhasilan belajar mereka. Kondisi emosional yang sehat merupakan salah satu faktor penting bagi keberhasilan belajar. Banyak kasus dan kegagalan belajar siswa timbul bukan karena faktor kecerdasan atau rendahnya taraf kecerdasan atau kematangan (belum mencapai taraf kematangan) melainkan karena faktor moral, akhlak, jati diri, faktor kejiwaan, siswa mengalami gangguan emosi atau kekacauan pikiran dan sejenisnya. Mengingat faktor penyebabnya sangat kompleks, maka kehadiran guru pembimbing memegang peranan penting untuk menuntun atau mengarahkan anak agar mengenal dirinya sendiri, kemudian menerimanya seperti apa adanya sehingga muncul suatu usaha dari dalam dirinya untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Peran penting yang dimiliki oleh guru pembimbing dalam mengelola dan menangani permasalahan-permasalahan siswa, baik secara kualitas dan kuantitas membawa berbagai konsekuensi. Konsekuensi tersebut antara lain guru pembimbing harus memikirkan tindakan strategis dalam menangani permasalahan siswa, merencanakan secara matang, mengambil tindakan secara saksama, serta mengevaluasi tindakan untuk mengetahui perubahan-perubahan yang ada pada diri siswa. Berbagai cara pemecahan persoalan yang dihadapi oleh guru pembimbing dalam menghadapi tugas menjadi pembimbing profesional dipengaruhi oleh banyak faktor.

Begitu banyaknya faktor yang berhubungan dengan profesionalisme guru pembimbing, beberapa faktor yang diyakini menentukan keberhasilan sebagai guru pembimbing yang berkontribusi pada profesionalisme guru pembimbing adalah pengalaman kerja dan motivasi kerja. Idealnya semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh guru pembimbing, maka dapat diprediksi bahwa di dalam menjalankan tugasnya guru pembimbing akan semakin mampu dan tepat menangani permasalahan-permasalahan yang dihadapi siswa. Pengalaman guru pembimbing sangat penting untuk mengembangkan tugas profesi mereka (Andry, dkk., 2019; Yulianto, 2019).

Mappiere (dalam Sukarno, 1999) menegaskan bahwa puncak kesuksesan pejabat dalam pekerjaan yang dinikmati oleh seseorang adalah antara usia 35 tahun sampai 46 tahun. Jika seseorang bekerja dengan rata-rata umur 20 tahun, kemampuan dalam hal mengatasi atau mengelola konflik masih kalah dibandingkan dengan orang yang sudah berpengalaman antara 15 sampai 26 tahun. Orang yang sudah berpengalaman antara 15 sampai 26 tahun akan lebih berhasil memecahkan permasalahan. Sementara itu, Niphow yang dikutip dalam Saut Purba (1994) menegaskan bahwa guru yang masih muda

pengalamannya, kurang berhasil dalam mengatasi konflik atau mengatasi permasalahan dalam menjalankan tugas, karena guru muda terlalu agresif.

Kesuksesan seseorang dalam kehidupan pribadi dan kariernya dikarenakan adanya kekuatan positif, baik dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar dirinya yang berupa pengalaman hidup. Berdasarkan uraian ini dapat diduga bahwa pengalaman kerja guru pembimbing berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan guru pembimbing dalam mengelola dan mengatasi permasalahan-permasalahan siswa. Pengalaman kerja guru pembimbing dapat dilihat dari banyaknya tahun bekerja sejak pertama kali seseorang guru pembimbing diangkat menjadi pegawai sampai sekarang. Pengalaman kerja yang diperoleh pada masa yang lalu akan memberi pengaruh pada situasi yang dihadapi sekarang.

Profesionalisme juga tidak terlepas dari motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian Chintaloo dan Mahadeo (2013); Uzonna, (2013); dan Werang, dkk., (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Pekerja yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih produktif daripada pekerja yang memiliki motivasi rendah. Motivasi mengacu pada faktor-faktor yang menjadi daya dorong individu untuk membangkitkan atau mempertahankan perilaku dalam mencapai tujuan tertentu (Mangkunegara, 2015:96). Motivasi kerja yang baik akan menciptakan semangat dan kegairahan berprestasi dalam bekerja yang berdampak pada peningkatan profesionalitas kualitas dalam proses pelaksanaan tugas.

Dugaan-dugaan adanya hubungan antara pengalaman kerja guru pembimbing terhadap profesionalisme guru pembimbing perlu dideskripsikan dan dianalisis secara ilmiah dan didukung oleh data-data empiris. Berdasarkan pemikiran tersebut penelitian ini memfokuskan kajian pada kontribusi antara pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru pembimbing pada SMA di Kabupaten Tabanan. Peneliti berhipotesis bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara pengalaman kerja dengan profesionalisme guru pembimbing pada SMA di Kabupaten Tabanan dan terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja dengan profesionalisme guru pembimbing pada SMA di Kabupaten Tabanan. Secara umum manfaat yang dapat dipetik dari hasil penelitian ini adalah memberikan sumbangan pemikiran kepada pengambil kebijakan pendidikan khususnya di Kabupaten Tabanan dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru pembimbing pada pembimbing pada SMA di Kabupaten Tabanan.

METODE

Berdasarkan sifat data yang dikumpulkan, rancangan penelitian ini menggunakan rancangan *ex post facto* artinya suatu penelitian yang dilakukan sesudah perbedaan-perbedaan dalam variabel-variabel itu terjadi karena perkembangan kejadian itu secara alami. Dalam penelitian ini tidak dibuat perlakuan atau manipulasi variabel-variabel penelitian tetapi hanya diungkap fakta berdasarkan pengukuran gejala yang telah ada secara alami pada tingkat institusi pendidikan atau sekolah. Penelitian ini termasuk pendekatan kuantitatif dengan rancangan korelasional karena dalam penelitian ini mencoba mengetahui hubungan yang ada antar variabel yang dikorelasikan. Hasil penelitian hanyalah mendeskripsikan kontribusi pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru pembimbing pada SMA yang ada di Kabupaten Tabanan baik negeri maupun swasta.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pembimbing SMA yang ada di Kabupaten Tabanan baik SMA Negeri maupun SMA Swasta, yang meliputi guru pembimbing yang berasal dari 9 SMA Negeri dan 5 SMA swasta dengan jumlah keseluruhan guru pembimbing sebanyak 53 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menerapkan pengambilan sampel secara purposif (teknik sampling bertujuan). Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah guru pembimbing yang memiliki kualifikasi pendidikan bimbingan konseling saja yang berjumlah 39 orang.

Variabel bebas (independent variable) dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah profesionalisme guru pembimbing SMAN dan swasta yang ada di Kabupaten Tabanan.

Data dalam penelitian ini tergolong data kuantitatif karena berupa angka-angka yang diolah dari skor jawaban responden. Data tersebut adalah pengalaman kerja, motivasi kerja, dan profesionalisme guru pembimbing. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (a) dokumentasi, ialah teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Dokumentasi ini digunakan untuk menjangkau tentang jumlah guru pembimbing dan masa kerja pada bagian kepegawaian di masing-masing sekolah, (b) Kuesioner langsung tipe pilihan (multiple choice) dengan lima alternatif jawaban, ialah daftar pertanyaan atau pertanyaan yang dikirimkan kepada responden. Instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah diuji kevalidan dan reliabilitasnya. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dalam tiga tahapan yakni (1) tahap deskripsi data, (2) tahap pengujian persyaratan analisis, dan (3) tahapan pengujian hipotesis. Data yang diperoleh dianalisis dengan analisis regresi ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kontribusi Pengalaman Kerja (X1) terhadap Profesionalisme Guru Pembimbing (Y)

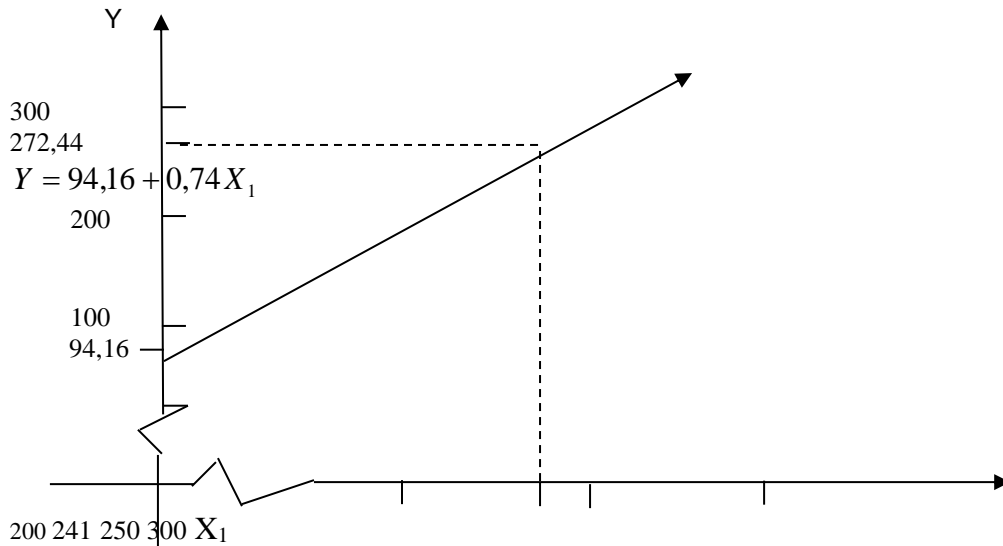
Hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara pengalaman kerja (X1) terhadap profesionalisme guru pembimbing (Y). Untuk menguji hipotesis ini digunakan teknik regresi sederhana dan dilanjutkan dengan analisis determinasi. Hasil perhitungan regresi sederhana Y atas X1, ditemukan persamaan regresi. Pengujian Signifikansi dan linieritas kontribusi pengalaman kerja (X1) dengan profesionalisme guru pembimbing (Y), seperti tampak pada tabel 3.1 berikut.

Tabel 1. Uji Signifikansi dan Kelinieran Regresi Profesionalisme Guru Pembimbing (Y) atas Pengalaman Kerja (X1)

Sumber Variasi	JK(SS)	Dk	RJK	F hitung	F tabel 5%
Total	2639516	39	67679,89	-	-
Koefisien (a)	2615641,03	1	-	-	-
Regresi(b/a)	3110,29	1	3110,29	5,54	4,10
Sisa(residu)	20764,68	37	561,21		
Tuna cocok	9831,26	21	468,16	0,69	2,28
Galat (error)	10933,42	16	683,34		

Berdasarkan tabel 3.1 di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi $\hat{Y} = 94,16 + 0,74X_1$ dengan $F_{reg} = 5,54$ ($\alpha=0,05$) adalah signifikan dan linier. Ini menunjukkan bahwa meningkatnya profesionalisme guru pembimbing disebabkan karena pengalaman kerja yang diprediksikan melalui persamaan garis regresi. Apabila

skor pencapaian pengalaman kerja guru pembimbing ditingkatkan satuan-satuannya sampai 241 (skor tertinggi), maka profesionalisme guru pembimbing pada SMA di Kabupaten Tabanan meningkat dari 94,16 menjadi 272,44. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kenaikan skor pencapaian variabel pengalaman kerja diikuti pula oleh kenaikan rata-rata skor profesionalisme guru pembimbing. Prediksi ini dapat ditunjukkan oleh garis persamaan regresi seperti tampak pada gambar 3.1 di bawah ini.



Gambar 1. Grafik Garis Regresi Profesionalisme Guru Pembimbing atas Pengalaman Kerja

Untuk mengetahui kuatnya kontribusi antara skor pengalaman kerja guru pembimbing (X_1) dengan profesionalisme guru pembimbing (Y), dihitung dengan korelasi *product moment*. Berdasarkan analisis dengan menggunakan komputer diperoleh besarnya r_{hitung} sebesar 0,36 pada signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) yang menyatakan "tidak ada kontribusi yang signifikan antara pengalaman kerja dengan profesionalisme guru pembimbing pada SMA di Kabupaten Tabanan" ditolak. Hal ini berarti hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan, yaitu "terdapat kontribusi yang signifikan antara pengalaman kerja dengan profesionalisme guru pembimbing pada SMA di Kabupaten Tabanan" diterima. Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara pengalaman kerja dengan profesionalisme guru pembimbing pada SMA di Kabupaten Tabanan. Kualitas profesionalisme guru pembimbing ditentukan oleh pengalaman kerja guru pembimbing. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi atau semakin lama pengalaman kerja guru pembimbing maka semakin tinggi keprofesionalismeannya sebagai guru pembimbing.

Hasil penelitian diperkuat oleh beberapa temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan pengalaman kerja guru pembimbing adalah pekerjaan yang akan menghasilkan perubahan ke arah kematangan tiungkah laku, penambahan pengertian dan wawasan pengetahuan ke arah yang semakin baik, diakibatkan adanya pengalaman kerja guru pembimbing dalam melaksanakan tugasnya dan semakin banyak belajar dari pengalamannya, maka keberhasilan sebagai guru pembimbing dalam melaksanakan tugas bimbingan konseling sangat dipengaruhi oleh pengalaman yang diperolehnya (Kusmintardjo, 2005; Rahmawati, 2015).

Niphow (dalam Saut Purba, 2000:32) menyatakan bahwa guru yang masih muda pengalamannya kurang berhasil dalam mengatasi permasalahan dalam melaksanakan tugas karena guru muda terlalu agresif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada kontribusi yang signifikan antara pengalaman kerja guru pembimbing terhadap profesionalisme guru pembimbing pada SMA di Kabupaten Tabanan telah terbukti secara empirik dalam penelitian ini.

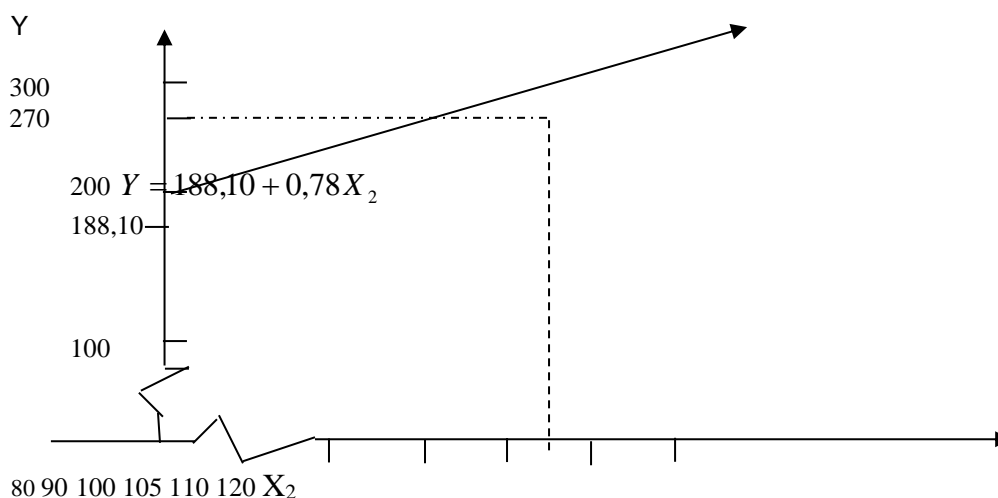
Kontribusi Motivasi Kerja (X₂) terhadap Profesionalisme Guru Pembimbing (Y)

Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja (X₂) terhadap profesionalisme guru pembimbing (Y). Untuk menguji hipotesis ini digunakan teknik regresi sederhana dan dilanjutkan dengan analisis determinasi. Hasil perhitungan regresi sederhana Y atas X₂, ditemukan persamaan regresi $\hat{Y} = 188,10 + 0,78X_2$. Pengujian Signifikansi dan linieritas kontribusi motivasi kerja (X₁) dengan profesionalisme guru pembimbing (Y), seperti tampak pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Signifikansi dan Kelinieran Regresi Profesionalisme Guru Pembimbing (Y) atas Motivasi Kerja (X₂)

Sumber Variasi	JK(SS)	dk	RJK	F hitung	F tabel 5%
Total	2639516	39	67679,89	-	-
Koefisien (a)	2615641,03	1	-	-	-
Regresi(b/a)	3816,24	1	3816,24	7,04	4,10
Sisa(residu)	20058,73	37	645,05		
Tuna cocok	14260,03	20	813,0015	2,09	2,23
Galat (error)	5798,7	17			

Berdasarkan tabel 3.2 di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi $\hat{Y} = 188,10 + 0,78X_2$ dengan $F_{reg} = 7,04$ ($\alpha = 0,05$) adalah signifikan dan linier. Ini menunjukkan bahwa meningkatnya profesionalisme guru pembimbing disebabkan karena motivasi kerja yang diprediksikan melalui persamaan garis regresi. Apabila skor pencapaian motivasi kerja guru pembimbing ditingkatkan satuan-satuannya sampai 105 (skor tertinggi), maka profesionalisme guru pembimbing pada SMA di Kabupaten Tabanan meningkat dari 188,10 menjadi 270. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kenaikan skor pencapaian variabel motivasi kerja diikuti pula oleh kenaikan rata-rata skor profesionalisme guru pembimbing. Prediksi ini dapat ditunjukkan oleh garis persamaan regresi seperti tampak pada Gambar 2.



Gambar 2. Grafik Garis Regresi Profesionalisme Guru Pembimbing atas Motivasi Kerja

Untuk mengetahui kuatnya kontribusi antara skor motivasi kerja guru pembimbing (X₂) dengan profesionalisme guru pembimbing (Y), dihitung dengan korelasi product moment. Berdasarkan analisis dengan menggunakan komputer diperoleh besarnya r hitung sebesar 0,40 pada signifikansi = 0,05. Dengan demikian hipotesis nol (H₀) yang menyatakan "tidak ada kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja dengan profesionalisme guru pembimbing pada SMA di Kabupaten Tabanan" ditolak. Hal ini berarti hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan, yaitu "terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja dengan profesionalisme guru pembimbing pada SMA di Kabupaten Tabanan" diterima. Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja dengan profesionalisme guru pembimbing pada SMA di Kabupaten Tabanan. Temuan ini sekaligus menjelaskan bahwa kualitas profesionalisme guru pembimbing ditentukan oleh motivasi kerja guru pembimbing.

Berbagai penelitian sebelumnya yang relevan dengan hasil penelitian ini adalah penelitian dari Aisha (2013), Ardiana (2017), Sedarmayanti dan Safer (2016), dan Werang, dkk., (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Guru yang termotivasi cenderung bekerja lebih produktif daripada guru yang tidak termotivasi sama sekali. Variabel insentif, motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru. Faktor motivasi dan kemampuan untuk menghasilkan merupakan syarat pokok yang istimewa bagi manusia yang langsung berpengaruh terhadap tingkat dan mutu kinerja. Dalam hubungan dengan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang, motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran atau batasan-batasan yang ditetapkan. Dorongan inilah yang menyebabkan seseorang itu berperilaku.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori motivasi menurut Maslow yang menyatakan bahwa dorongan itu muncul disebabkan karena adanya kebutuhan yang diklasifikasikan pada lima jenis seperti : kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kelima jenis kebutuhan tersebut dapat timbul secara simultan meskipun pada tingkat intensitas yang berbeda-beda. Berdasarkan pandangan dan dari hasil penelitian di atas, maka motivasi kerja sangat mempengaruhi tingkat keprofesionalan seseorang dalam menghadapi tugas-tugas sebagai guru pembimbing pada SMA di Kabupaten Tabanan, serta memberikan kontribusi positif dan signifikan. Dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja guru pembimbing mempunyai andil yang besar terhadap hal-hal yang berkaitan dengan profesionalisme guru pembimbing.

SIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan dua simpulan utama. Pertama, terdapat kontribusi yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap profesionalisme guru pembimbing pada SMA di Kabupaten Tabanan melalui persamaan garis regresi $Y = 94,16 + 0,74X_1$. Hal ini berarti semakin tinggi pengalaman kerja dalam melaksanakan tugas, semakin banyak pula guru pembimbing belajar dari pengalamannya dan cenderung dapat melaksanakan tugas dengan baik. Pengalaman kerja memberikan kontribusi sebesar 36,00% terhadap profesionalisme guru pembimbing. Kedua, terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap profesionalisme guru pembimbing pada SMA di Kabupaten Tabanan melalui persamaan garis regresi $Y = 188,10 + 0,78X_2$. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang ada pada diri guru pembimbing dalam melaksanakan tugasnya maka

prestasi kerja mereka akan semakin baik. Motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 39,98% terhadap profesionalisme guru pembimbing.

Berdasarkan beberapa temuan dalam penelitian ini, bahwa variabel pengalaman kerja dan motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap profesionalisme guru pembimbing, artinya kedua variabel tersebut dapat dipakai memprediksikan profesionalisme guru pembimbing pada SMA di Kabupaten Tabanan, maka dapat disarankan beberapa hal untuk pihak-pihak terkait. Untuk menghindari timbulnya pengaruh negatif atau melemahnya tingkat pengalaman kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terkait dengan profesionalisme guru pembimbing, maka kepada pihak terkait seperti Kepala Dinas Pendidikan dan Arsip Kabupaten Tabanan, Kepala sekolah, dan Pengawas sekolah yang khususnya memiliki kualifikasi pendidikan bimbingan konseling seyogyanya memberikan pengawasan, kontrol dan pembinaan yang optimal dalam meningkatkan profesionalisme guru pembimbing. Bagi guru pembimbing yang merupakan ujung tombak dalam memberikan bantuan kepada siswa untuk memecahkan segala permasalahan yang dihadapi sehingga perlu mendapatkan penanganan khusus melalui pembinaan-pembinaan yang berkontribusi pada hasil pendidikan yang lebih berkualitas.

REFERENSI

- Aisha, A. N., Hardjomidjojo, P., & Yassierli. (2013). Effect of working ability, working condition, motivation and incentive on employees multi-dimensional performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 4(6), 605-609.
- Adolfina, R. A. R. H., & Huing, Y. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan rumah makan di Manado. *Jurnal EMBA (Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Akuntansi)*, 7(1), 361-370.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(2), 14-23
- Chintaloo, S., & Mahadeo, J. (2013). Effect of motivation on employees' work performance at Ireland Blyth Limited. In *Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference Imperial College, London, UK* (Vol. 8, p. 9).
- Hallinger, P., & Kulophas, D. (2019). The evolving knowledge base on leadership and teacher professional learning: a bibliometric analysis of the literature, 1960-2018. *Professional Development in Education*, 46(4), 521-540.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahmawati, S., Natsir, S., & Moelyono, M. (2015). Pengaruh pelatihan, pengalaman mengajar dan kompensasi terhadap profesionalisme guru di SMK Negeri 3 Palu. *Katalogis*, 3(12), 67-75.
- Sedarmayanti, & Safer, G. Y. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di gugus satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 13(3), 501-524.

- Tonga, F. E., Eryiğit, S., Yalçın, F. A., & Erden, F. T. (2019). Professional development of teachers in PISA achiever countries: Finland, Estonia, Japan, Singapore and China. *Professional Development in Education*, 46(1), 1-20.
- Tran, L. T., & Pasura, R. (2018). Teacher interactive and reflexive positionings in accommodating international students: Implications for teacher professional development. *Professional Development in Education*, 45(4), 539-550.
- Uzonna, U. R. (2013). Impact of motivation on employees' performance: a Case study of Credit West Bank Cyprus. *Journal of Economics and International Finance*, 5(5), 199-211.
- Werang, B. R., Irianto, O., & Asmaningrum, H. P. (2019). Pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja guru SD di Distrik Mindiptana, Papua. *Musamus Journal of Primary Education*, 1(2), 1-10.
- Yulianto, T. (2019). Kontribusi pengalaman mengajar, kompetensi guru dan motivasi bekerja terhadap profesionalisme guru SMK Wiyata Dharma. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 7(1), 1-12.