



Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengah Atas Negeri

Rina Setiowati*, Teguh Triwiyanto, Wildan Zulkarnain

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: rinasetiowati97@yahoo.com

Paper received: 4-4-2022; revised: 18-4-2022; accepted: 26-4-2022

Abstract

This study aims to, (1) find out the motivation of teachers non government public senior high school in Ngawi Regency; (2) to know the performance of teachers non governments of public senior high school in Ngawi Regency; and (3) to know the relation of work motivation and performance of teachers non government of public senior high school in Ngawi Regency. This research uses quantitative approach with descriptive correlational research design. Instrumen in this research use questionnaire with responder that is teachers non government of public senior high school in Ngawi Regency. Analysis techniques used are descriptive analysis, correlation, and simple regression analysis. The results of this study indicate: (1) work motivation of teachers non governments of public senior high school in Ngawi Regency are at a medium level; (2) the performance of teachers non governments of public senior high school in Ngawi Regency is at a very high level; (3) there is a significant positive correlation between work motivation and performance of teachers non government of of public senior high school in Ngawi Regency.

Keywords: work motivation; performance of teachers; teachers non governments

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk, (1) mengetahui motivasi guru honorer SMAN di Kabupaten Ngawi; (2) mengetahui kinerja guru honorer SMAN di Kabupaten Ngawi; dan (3) mengetahui hubungan motivasi kerja dan kinerja guru honorer SMAN di Kabupaten Ngawi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian deskriptif korelasional. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket dengan responden yaitu guru honorer SMAN di Kabupaten Ngawi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, korelasi, dan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) motivasi kerja guru honorer SMAN di Kabupaten Ngawi berada pada tingkat sedang; (2) kinerja guru honorer SMAN di Kabupaten Ngawi berada pada tingkat sedang; (3) terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru honorer SMAN di Kabupaten Ngawi.

Kata kunci: motivasi kerja; kinerja guru; guru honorer

1. Pendahuluan

Pendidikan yang berjalan di Indonesia tentu selalu ditingkatkan kualitasnya guna memperoleh pendidikan yang bisa meningkatkan kualitas peserta didik. Peningkatan kualitas tentu melibatkan semua komponen dalam pendidikan salah satunya yaitu tenaga pendidik atau guru. Seorang guru hendaknya mampu menjalankan perannya yaitu mengajar namun juga harus memberikan contoh serta pendidikan karakter kepada siswanya.

Selama ini telah diketahui bahwa banyak sekolah negeri dan swasta yang memperbantukan guru honorer untuk membantu pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Bagi guru honorer yang kemudian diangkat menjadi guru PNS maka mereka akan melanjutkan pekerjaannya sebagai tenaga pendidik di sekolah tersebut, namun bagi guru

yang belum diangkat menjadi PNS namun masih tetap mengajar di sekolah tersebut kemungkinan mereka mempunyai motivasi tersendiri. Banyak guru honorer pada jenjang SMA/SMK yang bekerja melebihi dengan gaji yang mereka dapatkan namun animo masyarakat untuk menjadi guru honorer masih cukup tinggi mengingat apabila nanti guru diangkat menjadi guru PNS akan banyak kemudahan yang akan didapatkan, antara lain adanya gaji setiap bulan, minimnya untuk terkena PHK, dan tunjangan lainnya.

Kinerja guru honorer tidak kalah tinggi dengan kinerja guru yang lain dan tentunya ada motivasi dibalik tingginya kinerja guru honorer tersebut. Motivasi menurut Ekky (2015) yaitu sebagai penggerak yang berasal dari diri seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai suatu tujuan. Adanya motivasi sangat diperlukan oleh guru agar mereka bisa selalu meningkatkan kinerjanya. Motivasi mempunyai dua jenis yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Seorang guru diharapkan mampu menyeimbangkan keduanya agar tujuannya dapat tercapai. Guru yang dengan motivasi kerja yang tinggi akan selalu merasa ingin meningkatkan karir, kemampuan, ketrampilan, serta prestasinya sehingga akan memacu guru agar kinerjanya meningkat.

Whitmore (dalam Uno, 2012) menjelaskan bahwa kinerja merupakan wujud dari pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada dirinya. Kinerja guru sekolah dapat dilihat dari cara mereka menjalankan tugas sebagai seorang tenaga pendidik. Kemudian menurut Barnawi & Arifin (2012) kinerja guru yaitu wujud dari keberhasilan atau kesuksesan guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kinerja guru bisa terlihat pada kegiatan perencanaan pembelajaran hingga melakukan evaluasi pembelajaran. Menurut Husdarta (2011) faktor yang mempengaruhi kinerja guru yakni (1) peningkatan prestasi, (2) layanan supervisi, (3) fasilitas pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, (4) kepemimpinan, dan (5) motivasi berprestasi. Kelima faktor tersebut dapat dijadikan faktor penentu tinggi rendahnya kinerja guru honorer. Apabila faktor tersebut dapat terpenuhi maka kemungkinan besar kinerja guru honorer juga akan tinggi. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru yaitu wujud dari kemampuan serta keterampilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar sehingga seluruh kompetensi guru bisa dilaksanakan dan juga dipertanggungjawabkan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian bersifat deskriptif korelasional. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena sebagaimana adanya pada waktu penelitian dilakukan (Wiyono, 2007: 28). Penelitian ini akan menguji adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru honorer di Kabupaten Ngawi sehingga penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi yaitu usaha penelitian yang mengumpulkan data variabel tertentu kemudian dianalisis guna menjelaskan atau menguraikan hubungan diantara variabel-variabel itu dan memprediksi kecenderungan-kecenderungannya (Setyadin, 2005: 12).

Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu angket yang diberikan kepada guru honorer SMAN di Kabupaten Ngawi dengan jumlah 83 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu program SPSS 20.0 *for windows* dan program Method of Successive Interval (MSI). Variabel pada penelitian ini yaitu motivasi kerja sebagai variabel bebas (X) dan kinerja guru honorer sebagai variabel terikat (Y). Hubungan antar variabel dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Hubungan antar Variabel

Angket yang digunakan penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan lima alternatif jawaban. Skala *likert* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Alternatif Jawaban Angket

Pilihan Jawaban	Keterangan	Kode
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RR	Ragu-ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Hasil dari jawaban tersebut masih berbentuk data ordinal, untuk melakukan analisis maka data tersebut diubah menjadi data interval menggunakan metode MSI.

Sebelum melaksanakan penelitian perlu diadakan uji coba instrumen terlebih dahulu. Tujuannya untuk mencari validitas dan reliabilitas instrumen. Uji coba instrumen dilakukan kepada 4 SMKN di Kabupaten Ngawi dengan jumlah responden sebanyak 51 responden. Penelitian ini menggunakan validitas butir butir dan pengujian validitas instrumen menggunakan taraf signifikansi 5%, instrumen dikatakan valid apabila $t_{hitung} \geq 0,05$ dan instrumen bisa digunakan dalam penelitian. Instrumen dikatakan tidak valid apabila $t_{hitung} \leq 0,05$ dan instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian. Tingkat validitas pada penelitian ini diukur menggunakan rumus korelasi *SPSS 20.0 for windows* dan uji reliabilitas menggunakan formula *Alpha Cronbach*. Angket dalam penelitian ini semuanya valid serta mempunyai reliabilitas yang tinggi, nilai reliabilitas untuk variabel motivasi kerja yaitu 0,926 dan nilai rebiabilitas untuk kinerja yaitu 0,916. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sangat rebiabel untuk digunakan dalam penelitian.

Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik deskriptif, teknik persentase, dan teknik analisis korelasi *product moment* serta analisis regresi sederhana. Analisis korelasi *product moment* digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel motivasi kerja (X) dan variabel kinerja guru (Y). Sedangkan regresi sederhana untuk mengetahui sebesar besar kontribusi variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja guru (Y).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Berdasarkan hasil penelitian dengan 83 guru honorer SMAN di Kabupaten Ngawi, maka hasil dari penelitian tersebut diperoleh deskripsi sebagai berikut.

3.1.1. Motivasi Kerja Guru Honorer SMAN di Kabupaten Ngawi

Tabel 2. Motivasi Kerja Guru Honorer SMAN di Kabupaten Ngawi

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	19,000-34,900	Sangat Rendah	2	2%
2	35,900-51,800	Rendah	12	14%
3	52,800-68,700	Sedang	44	53%
4	69,700-85,600	Tinggi	25	30%
5	>85,600	Sangat Tinggi	0	0%
Jumlah			83	100%

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru honorer di SMA Negeri Kabupaten Ngawi berada pada tingkat sedang dengan persentase sebesar 53%.

Motivasi internal guru honorer SMAN di Kabupaten Ngawi berada pada tingkat sedang dengan persentase sebesar 53% dan motivasi eksternal guru honorer SMAN di Kabupaten Ngawi berada pada tingkat sedang dengan persentase sebesar 55%.

3.1.2. Kinerja Guru Honorer SMAN di Kabupaten Ngawi

Tabel 3. Kinerja Guru Honorer SMAN di kabupaten Ngawi

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	26,000-47,000	Sangat Rendah	0	0%
2	48,000-69,000	Rendah	24	29%
3	70,000-91,000	Sedang	41	49%
4	92,000-113,000	Tinggi	18	22%
5	>113,000	Sangat Tinggi	0	0%
Jumlah			83	100%

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa kinerja guru honorer SMA Negeri di Kabupaten Ngawi berada pada tingkat sedang dengan persentase sebesar 49%. Kinerja guru honorer bidang pedagogik berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 49%, kinerja guru honorer bidang kepribadian berada pada tingkat rendah dengan persentase sebesar 40%, kinerja guru honorer bidang sosial guru honorer berada pada tingkat tinggi dengan persentase sebesar 46%, dan kinerja guru honorer profesional guru honorer berada pada tingkat sedang dengan persentase sebesar 57%.

3.1.3. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Honorer SMAN di Kabupaten Ngawi

Setelah selesai analisis deskriptif selanjutnya data diolah dengan teknik korelasi *product moment*. Pengujian hipotesis berdasarkan analisis yang telah dihitung dan dideskripsikan, yaitu analisis data variabel motivasi (X) dan kinerja guru (Y). Uji hipotesis ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson*, dengan begitu akan diketahui apakah ada hubungan antara variabel bebas dan terikat. Hasil perhitungan uji korelasi *product moment pearson* tersebut disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4 Uji Korelasi Product Moment Pearson

		Correlations	
		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.707**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	83	83
Kinerja	Pearson Correlation	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	83	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kriteria pengambilan kesimpulan adalah H_0 ditolak jika nilai signifikansi $< 0,05$ dengan maksud terdapat hubungan antara variabel yang diolah, sebaliknya H_0 diterima jika nilai signifikansi $> 0,05$ dengan maksud tidak terdapat hubungan antara variabel yang diolah. Nilai signifikansi dan korelasi dapat dilihat pada Tabel 4.9. Sampel yang digunakan sebanyak 83 responden, dari sini didapat nilai $df = n - 2 = 83 - 2 = 81$, sehingga rtabel pada signifikansi 5% didapatkan angka rtabel = 0,220. Hasil statistik uji *product moment* berdasarkan Tabel 4.9, diperoleh rhitung sebesar 0,707 dan nilai signifikansi 0,000. Skor rhitung $>$ rtabel ($0,707 > 0,220$) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru honorer SMA Negeri di Kabupaten Ngawi.

Setelah dilakukan analisis korelasi *product moment* selanjutnya dilakukan analisis regresi sederhana guna melihat seberapa besar hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru honorer. Hasil analisis diketahui besar nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,707 dan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,501 yang mengandung arti bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 50,1%. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,501 bersifat positif sehingga semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin besar pula kinerja guru honorer dan sebaliknya apabila motivasi semakin dikurangi maka semakin berkurang pula kinerja guru honorer tersebut.

3.2. Pembahasan

3.2.1. Motivasi Kerja Guru Honorer SMAN di Kabupaten Ngawi

Motivasi kerja dibutuhkan oleh semua orang termasuk guru honorer untuk bisa mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Selain itu motivasi kerja seseorang berbeda-beda walaupun dalam bidang dan lingkungan kerja yang sama. Tinggi atau rendah tingkat motivasi individu dipengaruhi oleh motivasi itu sendiri, dimana seseorang bisa mempunyai motivasi yang tinggi, sedang, atau bahkan rendah. Pemberian motivasi dapat meningkatkan kinerja seseorang dan seluruh indikator dalam motivasi perlu diperhatikan karena indikator tersebut sangat berpengaruh pada tinggi rendahnya kinerja seseorang (Tetuko, 2012).

Hasil analisis yang dilakukan tentang motivasi kerja diperoleh hasil bahwa motivasi kerja guru honorer berada pada tingkat sedang dengan persentase sebesar 53% dan rata-rata sebesar 62,92. Sekolah yang memiliki motivasi kerja pada tingkat tinggi hanya ada 3 sekolah yaitu SMAN 1 Ngawi, SMAN 1 Kedunggalar, dan SMAN 1 Kwadungan sedangkan untuk tujuh sekolah yang lain memiliki motivasi kerja yang sedang. Motivasi kerja yang belum maksimal dipengaruhi oleh indikator motivasi kerja yang juga belum maksimal.

Motivasi dibagi menjadi dua jenis yakni motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal yaitu adanya dorongan yang dimiliki individu, seperti adanya rasa tanggungjawab, berpikiran maju, guru mempunyai prestasi, adanya pengakuan, dan mampu mengatasi masalah dalam pekerjaan. Sedangkan motivasi eksternal yaitu adanya motivasi yang berasal dari luar individu seperti kebijakan yang berlaku di sekolah, gaji, dan kondisi kerja. Motivasi internal guru honorer berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 53% dan rata-rata sebesar 33,29, sedangkan motivasi eksternal guru honorer juga berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 55% dan rata-rata sebesar 29,64.

Motivasi internal yang masih memiliki nilai rendah yaitu indikator memiliki tanggungjawab dan yang memiliki nilai paling tinggi yaitu indikator adanya pengakuan. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dianalisis penyebab masih rendahnya tanggungjawab guru honorer karena mereka merasa belum menjadi guru tetap di sekolah tersebut sehingga tanggungjawab yang dimiliki masih kurang. Sedangkan tingginya nilai terhadap indikator adanya pengakuan karena apabila guru mendapat pengakuan baik itu dari kepala sekolah maupun rekan kerja sudah bisa meningkatkan motivasinya sebagai seorang tenaga pendidik.

Indikator motivasi eksternal yang masih rendah yaitu kondisi kerja sekaligus juga menjadi indikator dengan nilai terbanyak. Indikator kondisi kerja yang mempunyai nilai terendah yaitu komunikasi antarguru, sedangkan indikator kondisi kerja yang mempunyai nilai paling tinggi yaitu kondisi atau keadaan lingkungan pekerjaan. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dianalisis bahwa komunikasi antarguru perlu dilakukan upaya peningkatan guna meningkatkan motivasi eksternal guru. Selain itu kondisi lingkungan pekerjaan perlu dipertahankan agar motivasi eksternal guru dapat ditingkatkan lagi.

Motivasi sendiri memiliki beberapa teori salah satunya yaitu teori X dan teori Y yang diungkapkan oleh Mc Gregor. Teori ini mengungkapkan dua pandangan yang berbeda dari manusia, ada yang mempunyai sifat negatif dan sifat positif. Sifat negatif disini membuat seseorang harus dipaksa agar bisa berprestasi sedangkan seseorang yang mempunyai sifat

positif bisa berprestasi atas kehendak sendiri tanpa ada paksaan. Apabila guru mempunyai motivasi yang tinggi (motivasi positif), maka ia akan memiliki minat, perhatian, dan ingin ikut serta dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Sunarsih (2017) mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja guru dan terhadap peningkatan mutu mengajar. Menurut Murwati (2013) salah satu alat guna memotivasi seseorang adalah pemberian motivasi berupa materiil (uang/barang) dan motivasi nonmateriil (medali/piagam). Berdasarkan dari teori motivasi MC Grogner dapat dianalisis bahwa seorang guru mempunyai motivasi yang berbeda karena memang seorang guru memiliki sifat positif dan sifat negatif. Guru yang mempunyai sifat (Y) positif lebih tinggi cenderung motivasi kerjanya tinggi dan sebaliknya jika guru memiliki sifat X (negatif) lebih tinggi cenderung motivasi kerjanya rendah.

Motivasi kerja guru honorer SMA Negeri di Kabupaten Ngawi berada pada tingkat sedang, motivasi internal guru honorer juga berada pada tingkat sedang, dan motivasi eksternal guru honorer berada pada tingkat sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya peningkatan dari semua aspek motivasi baik itu motivasi internal maupun motivasi eksternal agar motivasi kerja guru honorer bisa meningkat. Aspek yang perlu ditingkatkan yaitu dari indikator motivasi internal yaitu lebih meningkatkan pengakuan kepada guru honorer atas prestasi kerja yang dicapai, selain itu perlu adanya peningkatan prestasi dari guru honorer, peningkatan tanggungjawab dari guru honorer, dan membuka pola pikir dari guru honorer tersebut terkait dengan tugas serta tanggungjawabnya sebagai seorang tenaga pendidik dengan begitu motivasi internal guru honorer bisa meningkat. Sedangkan upaya untuk mempertahankan faktor eksternal guru honorer yaitu sekolah perlu memperhatikan lagi mengenai kebijakan, penyaliaan, gaji, serta kondisi kerja dari guru honorer agar guru honorer bisa mempertahankan motivasinya dalam bekerja.

3.2.2. Kinerja Guru Honorer SMAN di Kabupaten Ngawi

Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang dapat membuat pendidikan bisa mencapai tujuan pendidikan. Selain dari sarana dan prasarana sekolah, sumber daya manusia termasuk guru merupakan salah satu indikator yang menunjang keberhasilan pendidikan. Apabila guru mempunyai kinerja yang baik, maka *output* yang dihasilkan diharapkan juga baik, seperti peserta didik yang berprestasi. Maka kinerja guru merupakan aspek penting dalam perkembangan sekolah.

Hasil analisis tentang kinerja guru honorer SMAN di Kabupaten Ngawi diperoleh hasil bahwa kinerja guru honorer berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 49% dan rata-rata sebesar 79,60. Sekolah yang mempunyai kinerja tinggi hanya ada dua yaitu SMAN 1 Ngawi dan SMAN 1 Kwadungan dan sekolah yang lain memiliki kinerja guru sedang. Berdasarkan paparan tersebut dapat diketahui bahwa kinerja guru honorer yang diberikan untuk sekolah tergolong masih kurang. Kinerja guru yang tinggi dapat dicapai apabila guru mempunyai komitmen yang tinggi sebagai seorang tenaga pendidik dan karena lingkungan sekitarnya. Guru honorer SMAN di Kabupaten Ngawi bisa dikatakan belum memiliki komitmen dan minat yang tinggi sebagai seorang pendidik hal ini dikarenakan tingkat kinerja guru yang masih berada pada tingkat sedang.

Pernyataan diatas senada dengan pendapat Amstrong & Baron (dalam Bertiana, 2012) terdapat lima faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu (1) faktor individu, ditunjukkan dengan tingkat ketrampilan guru, kompetensi guru, motivasi, dan komitmen dari guru. (2) faktor

pemimpin, ditentukan dari adanya dukungan dan bimbingan yang dilakukan kepala sekolah atau manajer, (3) faktor kelompok, ditunjukkan dari dukungan dari teman kerja atau rekan sejawat, (4) faktor sistem, ditunjukkan dari fasilitas dan sistem kerja yang diberikan organisasi, dan (5) faktor kontekstual, ditunjukkan dari tinggi atau rendahnya tekanan dan perubahan lingkungan. Rendahnya kinerja dari guru akan berpengaruh pada pelaksanaan pembelajaran, yang mengakibatkan tujuan pendidikan akan sulit tercapai dengan baik (Karweti, 2010).

Kinerja guru honorer merupakan wujud dari kompetensi guru yang terdiri dari kinerja bidang pedagogik, kinerja bidang kepribadian, kinerja bidang sosial, dan kinerja bidang profesional. Kinerja guru honorer bidang pedagogik guru honorer SMAN di Kabupaten Ngawi berada pada tingkat sedang dengan persentase sebesar 49% dan dapat diketahui bahwa masih ada guru honorer SMA Negeri di Kabupaten Ngawi yang belum mampu merencanakan kegiatan belajar dan pembelajaran peserta didik hingga melakukan evaluasi pembelajaran peserta didik. Sekolah yang mempunyai kinerja bidang pedagogik yang tinggi hanya ada dua sekolah yaitu SMAN 1 Ngawi dan SMAN 1 Kwadungan sedangkan sekolah yang lain memiliki kinerja bidang pedagogik sedang. Guru diharapkan memiliki kinerja bidang pedagogik yang tinggi karena dengan adanya kinerja bidang pedagogik guru mampu memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif siswa, diantaranya siswa dapat terpenuhi rasa ingin tahunya. Kinerja bidang pedagogik merupakan salah satu kinerja yang penting dan harus dikuasai guru karena kinerja bidang pedagogik ini berkaitan langsung dengan pelaksanaan pembelajaran sehingga diharapkan guru mempunyai kinerja bidang pedagogik yang tinggi.

Kinerja guru honorer bidang kepribadian guru honorer di Kabupaten Ngawi berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 40% dan dapat diketahui bahwa sebagian besar guru honorer SMA Negeri di Kabupaten Ngawi belum memiliki perilaku yang baik dan perlu dilakukan upaya peningkatan terutama dalam hal meningkatkan kepribadian guru agar menaati norma yang berlaku. Indikator kinerja bidang kepribadian yang memiliki kontribusi rendah dalam peningkatan kinerja guru yaitu guru belum mampu bertidak sesuai norma yang berlaku sedangkan indikator kinerja bidang kepribadian yang memiliki kontribusi besar dalam peningkatan kinerja guru yaitu guru mampu menjunjung tinggi kode etik. Berdasarkan paparan tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar guru honorer SMA Negeri di Kabupaten Ngawi masih memerlukan peningkatan kinerja bidang kepribadian terutama dalam hal tindakan guru yang harusnya sesuai dengan norma yang berlaku. Pelaksanaan proses pembelajaran dan berinteraksi dengan siswa akan banyak ditentukan oleh karakteristik kepribadian guru. Guru yang menguasai kinerja bidang kepribadian akan sangat membantu upaya pengembangan karakter siswa. Diharapkan guru mampu menampilkan sosok yang bisa ditiru oleh peserta didik. Selain guru harus memiliki kepribadian yang baik di lingkungan sekolah, guru juga dituntut memiliki kepribadian yang baik dalam bermasyarakat.

Kinerja guru honorer bidang sosial guru honorer SMAN di Kabupaten Ngawi berada pada tingkat tinggi dengan persentase sebesar 46% dan tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar guru honorer mampu berinteraksi dengan baik antara sesama rekan guru, masyarakat, dan juga wali murid. Sekolah yang mempunyai kinerja bidang sosial tinggi yaitu SMAN 1 Ngawi, SMAN 1 Kwadungan, dan SMAN 1 Jogorogo sedangkan sekolah yang lain memiliki kinerja bidang sosial sedang. Indikator kinerja bidang sosial yang membutuhkan upaya peningkatan yaitu guru belum mampu bersikap obyektif dan indikator yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja yaitu guru honorer mampu berkomunikasi baik

kepada warga sekolah. Kinerja bidang sosial sangat penting dan harus dimiliki oleh seorang guru. Kompetensi ini dianggap sangat penting dan harus dimiliki oleh seorang guru karena guru itu sendiri merupakan bagian dari sosial (masyarakat) dimana masyarakat merupakan konsumen pendidikan sehingga guru maupun sekolah harus dapat berkomunikasi dengan baik dan efektif dengan masyarakat.

Kinerja guru honorer bidang profesional guru honorer SMAN di Kabupaten Ngawi berada pada tingkat sedang dengan persentase sebesar 57% dan dapat diketahui bahwa sebagian besar guru honorer SMA Negeri di Kabupaten Ngawi masih perlu meningkatkan penguasaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan pendidikan yang ditempuh. Sekolah yang memiliki kinerja bidang profesional tinggi yaitu SMAN 1 Kwadungan, SMAN 1 Ngawi, dan SMAN 1 Kedunggalar sedangkan sekolah yang lain memiliki kinerja bidang profesional sedang. Indikator kinerja bidang profesional yang membutuhkan upaya peningkatan yaitu guru belum mampu mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif dan indikator kinerja bidang profesional yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja guru yaitu guru sudah menguasai kompetensi dasar sebagai seorang guru.

Kinerja guru honorer SMA Negeri di Kabupaten Ngawi tergolong sedang, namun untuk kinerja guru honorer dalam berbagai bidang kompetensi masih belum semuanya tinggi terutama untuk kinerja guru honorer bidang kepribadian yang berada pada tingkat rendah. Perlu dilakukan tindakan agar kinerja guru honorer bisa meningkat terutama kinerja guru honorer bidang kepribadian karena kinerja bidang ini berkaitan dengan kemampuan kepribadian guru dimana diharapkan guru mempunyai kepribadian yang bisa meningkatkan karakter peserta didik dengan baik. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru bidang kepribadian yaitu guru bisa mengikuti pelatihan atau seminar tentang kepribadian.

3.2.3. Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Honorer SMAN di Kabupaten Ngawi

Motivasi menurut Stoke (dalam Kadarisman, 2012) merupakan pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Motivasi dapat menimbulkan dorongan pada seseorang untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi dapat berasal dari diri sendiri maupun berasal dari orang lain. Tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki akan berpengaruh atau bebanding lurus terhadap kinerjanya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X) dengan variabel kinerja (Y). Hal tersebut ditunjukkan dari hasil pengujian korelasi yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS 20.0 for windows*, didapatkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan hasil korelasi 0,707. Hasil korelasi tersebut dapat dinyatakan hubungan yang kuat yang artinya variabel motivasi kerja dapat dinyatakan memiliki hubungan terhadap kinerja guru honorer. Berdasarkan paparan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa guru honorer memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya sehingga kinerja

guru honorer juga tinggi. Analisis regresi sederhana diperoleh hasil bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 50,1% dalam meningkatkan kinerja guru honorer, sehingga semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja guru begitu pula sebaliknya semakin sedikit motivasi yang diberikan maka kinerja guru juga akan berkurang.

Menurut Ashadi & Timan (2012) pemberian motivasi ditujukan agar guru memahami serta sadar akan tugas dan kewajiban yang harus ia lakukan. Selain itu kinerja guru yang tinggi sangat diperlukan agar pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien. Guru dituntut memiliki kinerja yang tinggi agar *stakeholders* bisa mempercayakan kualitas pendidikan sesuai dengan standar yang berlaku (Afrilia: 2014). Apabila guru mempunyai kinerja yang rendah maka pelaksanaan kegiatan belajar dan pembelajaran tidak bisa berjalan sesuai dengan tujuan. Terkait dengan hal itu maka semua pihak perlu melakukan upaya bersama agar bisa menciptakan lingkungan serta iklim kerja yang kondusif, tidak hanya dari pihak sekolah saja yang perlu membangun lingkungan serta iklim kerja yang kondusif namun juga dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan juga harus ikut berperan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor pembentuk kinerja yang tinggi, apabila motivasi tinggi maka kinerja juga tinggi dan begitu pula sebaliknya. Guru yang mendapatkan *reward* atau *punishment* juga berpengaruh pada tingkat motivasinya. Semakin besar *reward* yang diterima maka motivasi akan semakin besar, namun selain pemberian *reward* juga perlu adanya *punishment* agar guru menghindari kesalahan saat pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa (1) Motivasi kerja guru honorer SMAN di Kabupaten Ngawi berada pada tingkat sedang dengan persentase sebesar 53%. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi guru honorer masih perlu ditingkatkan baik itu motivasi internal maupun motivasi eksternal; (2) kinerja guru honorer SMAN di Kabupaten Ngawi berada pada tingkat sedang dengan persentase sebesar 49%. Hal ini menjelaskan bahwa sebagian besar guru honorer belum mampu melaksanakan kompetensi yang dimilikinya dengan baik; dan (3) motivasi kerja guru honorer berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru honorer SMAN di Kabupaten Ngawi, dengan *r* hitung sebesar 0,707 dan nilai signifikansi 0,000. Skor *r* hitung > *r* tabel (0,707 > 0,220) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja guru honorer SMA Negeri di Kabupaten Ngawi. Hasil analisis regresi yang menunjukkan angka 50,1% berarti motivasi berpengaruh sangat besar bagi peningkatan kinerja guru. Semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja guru honorer.

Daftar Rujukan

- Afrilia, V. (2014). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Kedisiplinan Peserta Didik. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 24(4), 315-324.
- Ashadi, F & Timan, A. (2012). Hubungan Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja dengan Aktivitas Pembelajaran Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 23(6), 540-546.

- Barnawi & Arifin, M. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bertiana, R. (2012). Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Normatif dengan Kinerja Guru SMPN 1 Rantau Selatan. *Jurnal Tabularasa*, (Online), 9 (2): 187-200,
- Ekky, B. (2015). *Emotional Spiritual Motivation Menjadi Manusia Luar Biasa*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Husdarta, H.J.S. (2011). *Manajemen Pendidikan Jasmani*. Bandung: Alfabeta.
- Ismail, T. (2017). Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru SD Negeri. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, (Online), 14(1):60-69,
- Kadarisman, M.S.P. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Karweti, E. (2010). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, (Online), 11(2):77-89
- Murwati, H. (2013). Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Se-Surakarta. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi*, (Online), 1(1):12-21, ([http:// eprints.uns.ac.id](http://eprints.uns.ac.id)), diakses 24 Maret 2018.
- Setyadin, B. (2005). *Modul I: Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Malang: Lembaga Penelitian Universitas Negeri Malang.
- Sunarsih, C. (2017). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, (Online), 14 (2): 14-19, (ejournal.upi.edu), diakses 20 Maret 2018.
- Tetuko, B. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Grobogan. *Jurnal Educational Management*, (Online), 1(2):129-134, (<http://journal.unnes.ac.id>), diakses 24 Maret 2018.
- Uno, H. & Nina L. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Restu Damayanti & Fandi Huhtari, Ed). Jakarta: Bumi Aksara.
- Wiyono, B. B. (2007). *Metodologi Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Action Research)* (Burhannuddin, Ed.). Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.