

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU TIDAK TETAP DI KABUPATEN SUMBAWA

Wahyu Haryadi¹, Eka Hidayatunnisa², Sri Rahayu^{3*}

¹²³Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: rahmaayu272@gmail.com

Article Info

Article History

Received: 12 Desember 2022

Revised: 24 Desember 2022

Published: 31 Desember 2022

Keywords

Education;
Wages;
Gender;
Culture;
Social status;
Responsibility.

Abstrak

*This study aims to examine how much influence motivational factors have on the work of temporary teachers at State Vocational Schools in Sumbawa Regency. This research is a causal associative research using a quantitative approach. The motivational factors that will be examined consist of education, salary, gender, culture, social status and responsibility as independent variables, while teacher performance is not fixed in Sumbawa Regency as the dependent variable. The type of data used in this study is quantitative data obtained from primary sources, namely all non-permanent teachers at various State Vocational Schools in Sumbawa Regency, totaling 30 respondents. researchers used questionnaires as primary data collection instruments and studied using techniques that included simple linear regression analysis, individual parameter hypothesis testing (*t* test), simultaneous parameter hypothesis testing (*F* test), and determinant coefficient test (*R*²). The results of this study indicate that education, salary, gender, culture, social status and responsibility have a positive and significant effect on the performance of temporary teachers in Sumbawa District, either partially or simultaneously. The degree of influence of education, salary, gender, culture, social status and responsibility on the performance of non-permanent teachers in Sumbawa Regency is 82.5%, while the remaining 17.5% is influenced by other variables outside this research model.*

PENDAHULUAN

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mencapai butir-butir tujuan pendidikan tersebut perlu dihadului oleh proses pendidikan yang memadai. Agar proses pendidikan dapat berjalan dengan baik, maka semua aspek yang dapat mempengaruhi belajar siswa hendaknya dapat berpengaruh positif bagi diri siswa, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Dalam pasal 2 ayat (3) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 secara tegas dinyatakan bahwa disamping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pejabat yang berwenang dapat mengangkat Pegawai Tidak Tetap. Dalam penjelasannya yang dimaksud dengan Pegawai Tidak Tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi dalam kerangka sistem kepegawaian, Pegawai Tidak Tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri (Hiswara, *et al*, 2021).

Guru tidak tetap yang bekerja pada beberapa sekolah negeri maupun swasta, sampai saat ini belum memiliki standar gaji yang menitikberatkan pada bobot jam pelajaran, tingkatan jabatan, dan tanggung jawab masa depan siswanya. Apalagi untuk guru yang mengajar di tingkat SMA/SMK. Banyak diantara mereka yang bekerja

melebihi dari imbalan yang mereka terima. Dengan kata lain, insentif atau gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka laksanakan dan tanggung jawab yang mereka terima terhadap masa depan siswanya, berhasil atau tidaknya menyelesaikan program pendidikan di sekolah untuk melanjutkan ke perguruan tinggi ataupun masuk ke dunia kerja, bergantung pada kapabilitas guru SMA/SMK ini.

Menindak lanjuti PP Nomor 43 Tahun 2007 tentang perubahan atas PP Nomor 48 tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi PNS pasal 6 yang menyebutkan Guru Honorer tidak tetap yang dibiayai APBD akan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Dalam menanggapi tuntutan Guru Tidak Tetap (GTT), Dinas Pendidikan akan mempelajari regulasinya untuk dapat memperjuangkan nasib Guru Honorer dan Guru Tidak Tetap, karena itu diminta Guru Honorer untuk tidak mengurangi motivasinya dalam mengajar dan mari berfikir positif untuk kebaikan bersama.

Dunia pendidikan nasional kita memang sedang menghadapi masalah yang demikian kompleks. Begitu kompleksnya masalah itu tidak jarang guru merupakan pihak yang paling sering dituding sebagai orang yang paling bertanggung jawab terhadap kualitas pendidikan. Asumsi demikian tentunya tidak semuanya benar, mengingat teramat banyak komponen mikrosistem pendidikan yang ikut menentukan kualitas pendidikan (Fauziah, 2019).

Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru ialah merancang, mengelola, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran (Magdalena, *et al*, 2020). Disamping itu, kedudukan guru dalam kegiatan belajar mengajar juga sangat strategis dan menentukan. Strategis karena guru yang akan menentukan kedalaman dan keluasan materi pelajaran, sedangkan bersifat menentukan karena guru yang memilih dan memilih bahan pelajaran yang akan disajikan kepada peserta didik. Semua itu tidak akan dapat dicapai apabila guru itu sendiri tidak memiliki keprofesionalitasan dalam dirinya.

Melihat begitu pentingnya peran guru dalam proses pendidikan dan sekaligus sebagai pihak yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan proses pendidikan atau kegiatan belajar mengajar (KBM) di sekolah, dituntut untuk memiliki sikap yang positif terhadap jabatannya. Guru merupakan suatu jabatan yang memerlukan keahlian, tanggung jawab dan jiwa rela memberikan layanan sosial di atas kepentingan pribadi. Sesuai dengan tuntutan jabatan guru tersebut, maka jabatan guru merupakan jabatan profesi. Oleh karena itu, tujuan program pendidikan akan dapat dicapai oleh guru yang mempunyai motivasi dan sikap profesional yang positif.

Menjadi profesional adalah tuntutan setiap profesi, tidak terkecuali guru. Menurut Syifa (2021), menjadi guru mungkin semua orang bisa. Tetapi menjadi guru yang memiliki keahlian dalam mendidik atau mengajar perlu pendidikan, pelatihan dan jam terbang yang memadai. Dalam kontek diatas, untuk menjadi guru profesional seperti yang dimaksud standar minimal yang harus dimiliki adalah Memiliki kemampuan intelektual yang memadai, Kemampuan memahami visi dan misi pendidikan, Keahlian mentrasfer ilmu pengetahuan atau metodelogi pembelajaran Memahami konsep perkembangan anak/psikologi perkembangan, Kemampuan mengorganisir dan *problem solving* Kreatif dan memiliki seni dalam mendidik.

Sikap profesional tidak akan tercapai tanpa didukung oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah motivasi. Menurut Husaini Usman (2019), motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan yang menjadi alasan seseorang berprilaku. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong

perilaku seseorang. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Martoyo (dalam Wulandari, 2019), motive atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi atau motivation berarti pemberian motiv, penimbulan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Dessler (2017) mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam dua kelompok, yaitu faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi), yaitu: lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab. Faktor internal (karakteristik pribadi), yaitu: tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan. Faktor-faktor motivasi tersebut dilihat dari karakteristik biografi dapat dijabarkan dan jelaskan sebagai berikut: masa kerja, gender, gaji atau insentif, suku dan budaya, serta kemampuan.

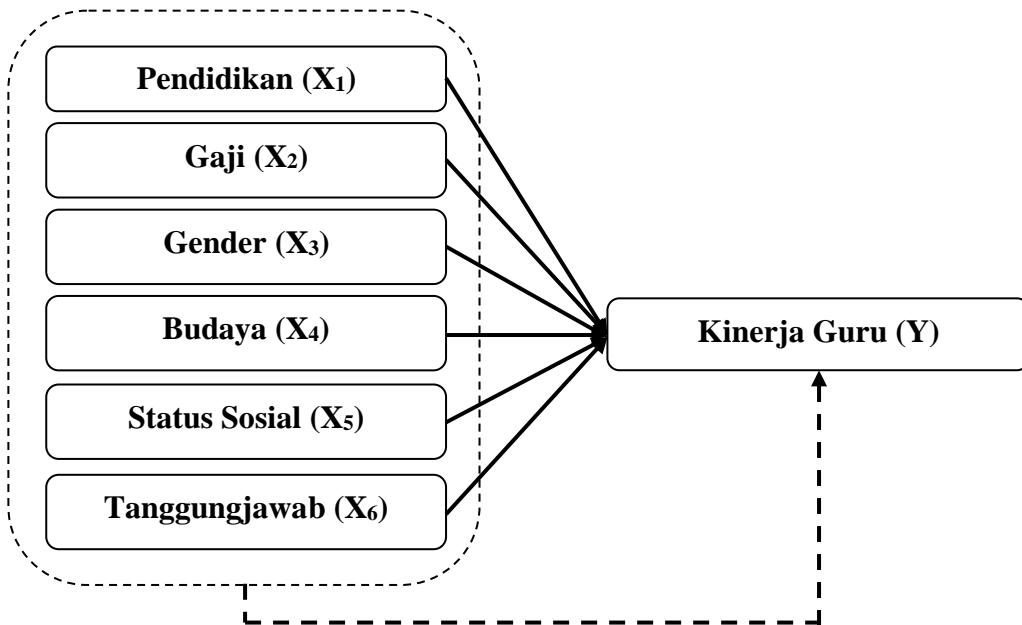
Kualitas kemampuan profesional kinerja guru bukan hanya akan berkontribusi terhadap kualitas lulusan yang akan dihasilkan (*output*), melainkan juga akan berlanjut pada kualitas kinerja dan jasa para lulusan tersebut (*outcome*) dalam pembangunan, yang pada gilirannya kemudian akan nampak pengaruhnya terhadap kualitas peradaban dan martabat hidup masyarakat, bangsa, serta umat manusia pada umumnya. Diyakini dengan adanya UU Guru dan Dosen, martabat guru semakin dihargai, profesi guru dapat disejajarkan dengan profesi-profesi lain, mendorong peningkatan kualitas guru, dan akhirnya bermuara pada peningkatan mutu pendidikan Indonesia.

Namun, minimnya kesejahteraan guru telah menyebabkan konsentrasi guru terpecah menjadi beberapa sisi. Pada satu sisi seorang guru harus menambah kapasitas akademis pembelajaran dengan terus memperbarui dan berinovasi dengan media, metode pembelajaran, dan kapasitas dirinya. Namun di sisi lain, sebagai efek demonstrasi dari minimnya kesejahteraan, seorang guru dituntut memenuhi kesejahteraannya dengan melakukan usaha atau kegiatan lain seperti katering, bimbingan belajar, dan lain-lain. Akhirnya, seiring dengan perjalanan waktu, sisi-sisi peningkatan kualitas akademis menjadi tersisihkan dan hal ini terus berlangsung sampai sekarang. Oleh sebab itu, peneliti merasa perlu diadakan penelitian mengenai faktor-faktor yang menyebabkan para guru tidak tetap tersebut termotivasi untuk menekuni profesi mereka, walaupun imbalan yang diterima tidak sesuai yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2019). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yang dalam penelitian ini adalah pengaruh faktor-faktor motivasi yang terdiri atas pendidikan, gaji, gender, budaya, status sosial dan tanggungjawab terhadap kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa. Alur penelitian ini disajikan pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Desain Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakkan (*scoring*). Data kuantitatif dalam penelitian berupa tanggapan responden dalam menjawab kuesioner yang diberikan terkait permasalahan yang diteliti.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Sanusi (2017), data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, data primer adalah data yang diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarluaskan kepada responden penelitian, yaitu seluruh guru tidak tetap pada berbagai SMK Negeri di Kabupaten Sumbawa.

Populasi dan Sampel

Menurut Sudjana (2017), populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil yang menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin mempelajari sifat-sifatnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tidak tetap pada berbagai SMK Negeri di Kabupaten Sumbawa yang berjumlah 120 orang.

Sedangkan sampel menurut Arikunto (2017), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian dan penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau sensus. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Berdasarkan definisi sampel tersebut, maka peneliti mengambil 25% dari populasi untuk digunakan menjadi sampel sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 30 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam menunjang penelitian, peneliti menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data primer. Menurut Kriyantono (2020), kuesioner adalah instrumen utama untuk membuat hasil survei valid dan reliabel. Kuesioner dalam penelitian ini akan disebarluaskan kepada 30 responden. Agar jawaban responden dapat diukur maka

jawaban responden diberi skor. Dalam pemberian skor digunakan *skala likert*, yaitu skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sujarweni, 2019). Dalam penelitian ini, *skala likert* terdiri lima jawaban yang mengandung variasi nilai untuk mengukur sikap dan pendapat responden, yaitu skala 1 = Sangat Tidak Setuju, skala 2 = Tidak Setuju, skala 3 = Netral, skala 4 = Kurang Setuju, skala 5 = Sangat Setuju.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah faktor-faktor motivasi yang terdiri atas pendidikan (X_1), gaji (X_2), gender (X_3), budaya (X_4), status sosial (X_5) dan tanggungjawab (X_6), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa (Y). Seluruh data yang telah dikumpulkan akan diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk dikaji menggunakan teknik yang meliputi analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis parameter individual (uji t), uji hipotesis parameter simultan (uji F), dan uji koefisien determinan (R^2) (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh faktor-faktor motivasi yang terdiri atas pendidikan (X_1), gaji (X_2), gender (X_3), budaya (X_4), status sosial (X_5) dan tanggungjawab (X_6) terhadap kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa (Y). Berdasarkan hasil pengujian dengan bantuan aplikasi SPSS, diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	12.426	6.942	1.790	.084
	Pendidikan	1.113	.240	.608	.000
	Gaji	.104	.235	.073	.036
	Gender	.210	.202	.131	.038
	Budaya	.320	.187	.206	.018
	Status Sosial	.276	.256	.172	.029
	Tanggung Jawab	.439	.201	.267	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e \\
 Y &= 12.426 + 1.113 (X_1) + 0.104 (X_2) + 0.210 (X_3) + 0.320 (X_4) + 0.276 (X_5) + \\
 &\quad 0.439 (X_6) + e
 \end{aligned}$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai constanta (a) sebesar 12.426, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel-variabel pendidikan (X_1), gaji (X_2), gender (X_3), budaya (X_4), status sosial (X_5) dan tanggungjawab (X_6) bernilai konstan (0), maka nilai konsisten kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa (Y) adalah sebesar 12.426.
- b. Nilai β_1 sebesar 1.113 dan bernilai positif. Nilai positif menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika pendidikan (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 1.113, dengan asumsi nilai variabel-variabel bebas lainnya gaji (X_2), gender (X_3), budaya (X_4), status sosial (X_5) dan tanggungjawab (X_6) adalah konstan (0).
- c. Nilai β_2 sebesar 0.104 dan bernilai positif. Nilai positif menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika gaji (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.104, dengan asumsi nilai pendidikan (X_1), gender (X_3), budaya (X_4), status sosial (X_5) dan tanggungjawab (X_6) adalah konstan (0).
- d. Nilai β_3 sebesar 0.210 dan bernilai positif. Nilai positif menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika gender (X_3) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.210, dengan asumsi nilai pendidikan (X_1), gaji (X_2), budaya (X_4), status sosial (X_5) dan tanggungjawab (X_6) adalah konstan (0).
- e. Nilai β_4 sebesar 0.320 dan bernilai positif. Nilai positif menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika budaya (X_4) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.320, dengan asumsi nilai pendidikan (X_1), gaji (X_2), gender (X_3), status sosial (X_5) dan tanggungjawab (X_6) adalah konstan (0).
- f. Nilai β_5 sebesar 0.276 dan bernilai positif. Nilai positif menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika status sosial (X_5) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.276, dengan asumsi nilai pendidikan (X_1), gaji (X_2), gender (X_3), budaya (X_4), dan tanggungjawab (X_6) adalah konstan (0).
- g. Nilai β_6 sebesar 0.439 dan bernilai positif. Nilai positif menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika tanggungjawab (X_6) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.439, dengan asumsi nilai pendidikan (X_1), gaji (X_2), gender (X_3), budaya (X_4), dan status sosial (X_5) adalah konstan (0).

2. Uji Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)

Uji-t pada penelitian ini digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh masing-masing variabel faktor-faktor motivasi yang terdiri atas pendidikan (X_1), gaji (X_2), gender (X_3), budaya (X_4), status sosial (X_5) dan tanggungjawab (X_6) terhadap kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa (Y). Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara parsial, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} . Hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.426	6.942		1.790	.084
	Pendidikan	1.113	.240	.608	6.628
	Gaji	.104	.235	.073	2.441
	Gender	.210	.202	.131	3.073
	Budaya	.320	.187	.206	3.710
	Status Sosial	.276	.256	.172	3.075
	Tanggung Jawab	.439	.201	.267	4.190

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) yang disajikan pada tabel 2, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.628 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=30-7=23$) dan $\alpha = 5\%$ (0,05) adalah sebesar 2.069, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($6.628 > 2.069$) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa.

b. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.441 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=30-7=23$) dan $\alpha = 5\%$ (0,05) adalah sebesar 2.069, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($2.441 > 2.069$) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,048 lebih kecil dari 0,05 ($0,048 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa.

c. Pengaruh Gender Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.073 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=30-7=23$) dan $\alpha = 5\%$ (0,05) adalah sebesar 2.069, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($3.073 > 2.069$) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05 ($0,029 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa gender secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa.

d. Pengaruh Budaya Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.710 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=30-7=23$) dan $\alpha = 5\%$ (0,05) adalah sebesar 2.069, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($3.710 > 2.069$) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05 ($0,018 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa budaya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa.

e. Pengaruh Status Sosial Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.075 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=30-7=23$) dan $\alpha = 5\%$ (0,05) adalah sebesar 2.069, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($3.075 > 2.069$) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05 ($0,036 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa status sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa.

f. Pengaruh Tanggungjawab Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.190 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=30-7=23$) dan $\alpha = 5\%$ (0,05) adalah sebesar 2.069, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($4.190 > 2.069$) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa tanggungjawab secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa.

3. Uji Hipotesis Parameter Simultan (Uji F)

Uji-F pada penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel faktor-faktor motivasi yang terdiri atas pendidikan (X_1), gaji (X_2), gender (X_3), budaya (X_4), status sosial (X_5) dan tanggungjawab (X_6) secara bersama-sama terhadap kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa (Y). Variabel-variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} .

Berikut disajikan hasil perhitungan uji hipotesis simultan atau uji F menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 3. Hasil Hipotesis Parameter Simultan (Uji-F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.460	6	2.115	28.378	.000 ^a
	Residual	7.080	23	.075		
	Total	15.540	29			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Gaji, Gender, Budaya, Status Sosial, Tanggungjawab

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 28.378 dan F_{tabel} pada derajat kebebasan ($df1=k-1=7-1=6$) dan ($df2=n-k=30-7=23$) sebesar 2,53, sehingga F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($28.378 > 2,53$) dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi yang terdiri atas pendidikan, gaji, gender, budaya, status sosial dan tanggungjawab secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel faktor-faktor motivasi yang terdiri atas pendidikan (X_1), gaji (X_2), gender (X_3), budaya (X_4), status sosial (X_5) dan tanggungjawab (X_6) secara bersama-sama terhadap kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R-Square*. Nilai *R-Square* semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Berikut disajikan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.737	.41991

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Gaji, Gender, Budaya, Status Sosial, Tanggungjawab
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, diketahui nilai *R-Square* (R^2) pengaruh faktor-faktor motivasi yang terdiri atas pendidikan, gaji, gender, budaya, status sosial dan tanggungjawab terhadap kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 0.825. Hal ini berarti bahwa derajat pengaruh pendidikan, gaji, gender, budaya, status sosial dan tanggungjawab terhadap kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 82,5%, sedangkan sisanya sebesar 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Pembahasan

Guru memiliki kedudukan sebagai fitur sentral dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan karena guru yang langsung berbaur dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Menjadi profesional adalah tuntutan setiap profesi, tidak terkecuali guru, namun sikap profesional tidak akan tercapai tanpa didukung oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah motivasi.

Motivasi dapat dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan berpengaruh terhadap persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan, kebutuhan dan keinginan (Abdurrahim, 2021).

Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang turut menentukan hasil kerja dari seorang guru. Baik kecilnya pengaruh motivasi pada kerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas atau kemampuan motivasi yang diberikan. Dessler (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi tersebut dilihat dari karakteristik biografi dapat dijabarkan dan jelaskan sebagai berikut: masa kerja, gender, gaji atau insentif, suku dan budaya, serta kemampuan.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa faktor-faktor motivasi yang terdiri atas pendidikan, gaji, gender, budaya, status sosial dan tanggungjawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa, baik secara parsial maupun secara simultan. Hal ini mengandung arti bahwa kualitas kinerja yang dihasilkan oleh guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa akan selaras dengan motivasi profesional dari para guru tersebut. Semakin tinggi motivasi profesional dari para guru tidak tetap tersebut, maka kualitas kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Demikian pula sebaliknya, jika motivasi profesional dari para guru tidak tetap tersebut semakin rendah, maka akan berdampak pada rendahnya kualitas kinerja yang dihasilkan.

Motivasi kerja guru adalah faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai dorongan utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang telah ditetapkan. Oleh karenanya, motivasi yang berada dalam diri seseorang perlu selalu ditingkatkan. Tanpa adanya motivasi seorang guru tidak akan mampu mencapai tujuan pengejaran yang diinginkan. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak berkerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Motivasi kerja tampak seperti kebutuhan pokok manusia, dan motivasi kerja sebagai intensif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan.

Motivasi kerja guru adalah salah satu faktor yang turut menentukan hasil kerja dari seorang guru. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lia Yulia (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru adalah kondisi yang dapat menggerakkan agar mampu mencapai tujuan serta mendapatkan kepuasan dari hasil kerja yang dicapainya. Fungsi motivasi kerja guru adalah sebagai penggerak yang mendorong guru untuk melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan, menentukan arah perbuatan sesuai dengan rangkaian tujuan yang telah dirumuskan, dan menyeleksi perbuatan dengan menyisihkan kegiatan-kegiatan yang tidak bermanfaat dalam penyelesaian pekerjaan. Motivasi kerja guru berfungsi untuk mendorong guru sehingga timbul suatu perbuatan seperti mengerjakan pekerjaan secara berkala. Sebagai pengarah dan penggerak dalam pencapaian tujuan yaitu terselesaiannya pekerjaan. Apabila fungsi tersebut sudah berjalan akan menentukan cepat atau lambatnya suatu penyelesaian pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dikesimpulkan sebagai berikut:

1. Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa.
2. Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa.
3. Gender secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa.
4. Budaya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa.
5. Status Sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa.
6. Tanggungjawab secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa.
7. Pendidikan, gaji, gender, budaya, status sosial dan tanggungjawab secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa.
8. Derajat pengaruh pendidikan, gaji, gender, budaya, status sosial dan tanggungjawab terhadap kinerja guru tidak tetap di Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 82,5%, sedangkan sisanya sebesar 17,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, dan nantinya akan berdampak terhadap pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu, motivasi guru harus selalu ditingkatkan. Peneliti ingin menyampaikan beberapa saran untuk meningkatkan motivasi guru, yaitu sebagai berikut:

1. Peran kepala sekolah sangat penting dalam membina suasana akademik dan relasi yang harmonis dengan warga sekolah, khususnya dengan staf guru dan Komite Sekolah. Persepsi yang positif terhadap perilaku dan peran kepala sekolah dapat menciptakan semangat kerja para guru untuk berkarya lebih optimal. Kepala Sekolah perlu memberikan kesempatan untuk berdialog dengan staf guru, selain pada forum formal dalam rapat.
2. Kondisi tempat kerja perlu diperhatikan dalam lingkungan sekolah karena kondisi kerja yang kondusif dapat menambah semangat kerja guru sehingga dapat pula meningkatkan motivasi guru untuk bekerja lebih maksimal. Penyediaan lingkungan fisik yang memadai perlu diusahakan oleh pihak sekolah, baik untuk sarana kerja guru maupun untuk proses pembelajaran di sekolah. Kepala Sekolah bersama guru dapat menciptakan lingkungan sosial yang kompak dengan alur komunikasi yang terbuka dan transparan.
3. Kelekatan dan kesetiaan guru terhadap organisasi sekolah dan merasa sebagai bagian dalam sekolah perlu ditingkatkan. Bila guru merasakan bahwa kepentingan sekolah juga merupakan kepentingan dirinya tentu peningkatan mutu dapat dilakukan secara sinergis dan koordinatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS di SMP. *Pandawa: Jurnal Pendidikan dan Dakwah*, Vol. 3(2): 290-302.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management, 15th Edition*. United States of America: Pearson Education.
- Fauziah, P. (2019). *Home Schooling Kajian Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: UNY Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hiswara, I., Dharmalau, A., & Surahman. (2021). Rancang Bangun Sistem Informasi Penggajian Pada Koperasi Pegawai Maritim (Kopegmar) Sunda Kelapa. *Jurnal Rekayasa Informasi Swadharma (JRIS)*, Vol. 1(1): 14-19.
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Rawamangun: Prenadamedia Group.
- Magdalena, I., Fauzi, H.N., & Putri, R. (2020). Pentingnya Evaluasi Dalam Pembelajaran dan Akibat Memanipulasinya. *Bintang: Jurnal Pendidikan dan Sains*, Vol. 2(2): 244-257.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudjana. (2017). *Metode Statistika*. Bandung: PT Taristo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syifa, G.N. (2021). Profesionalisme Seorang Pendidik. *Seri Publikasi Pembelajaran*, Vol. 1(2): 1-5.
- Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, H. (2019). *Administrasi, Manajemen, dan Kepemimpinan Kependidikan Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Yulia, L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Pendagogik Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Perambanan Klaten. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wulandari, S. (2019). Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stba Technocrat Kota Tangerang. *Jurnal Lentera Bisnis*, Vol. 8(1): 95-114.