

Perbedaan Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Guru PNS dan Bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya Barat

Ratna Tri Andani 11010714216

Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Surabaya
E-mail : Ratnaremanita@gmail.com

Sulasminten

Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Surabaya
E-mail :

Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang terdiri dari 3 identifikasi masalah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah perbedaan motivasi kerja pada guru PNS dan bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya barat, untuk mengetahui adakah perbedaan disiplin kerja pada guru PNS dan bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya barat, dan untuk mengetahui adakah perbedaan motivasi dan disiplin kerja pada guru PNS dan bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya barat. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di 10 SMP Negeri di Surabaya barat, yakni SMPN 14, SMPN 20, SMPN 25, SMPN 26, SMPN 28, SMPN 33, SMPN 40, SMPN 42, SMPN 47 dan SMPN 50 Surabaya sebanyak 399 guru PNS dan 50 guru bukan PNS. Penelitian ini menggunakan teknik sampling *disproportionate stratified random sampling* dengan jumlah akhir sampel 200 guru PNS dan seluruh guru bukan PNS. Dengan menggunakan angket likert, adapun angket tersebut adalah angket motivasi kerja dan disiplin kerja dengan skor minimal 1 dan skor maksimal 4. Dari hasil uji validitas dan reliabilitas diperoleh hasil yaitu pada angket motivasi kerja sebanyak 36 item dan pada angket disiplin kerja sebanyak 29 item. Data yang diperoleh dari penelitian di uji prasyaratkan terlebih dahulu dengan uji normalitas dan homogenitas kemudian dianalisis menggunakan uji t dua sampel independen. Hasil dari uji t dua sampel independen sebagai berikut: (1) diperoleh nilai probabilitas perbedaan motivasi kerja sebesar 0,752 yang berarti $0,752 > 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan motivasi kerja pada guru PNS dan bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya Barat. (2) diperoleh nilai probabilitas perbedaan disiplin kerja sebesar 0,763 yang berarti $0,763 > 0,05$ maka tidak terdapat perbedaan disiplin kerja pada guru PNS dan bukan PNS di SMPN se-Surabaya Barat. (3) diperoleh nilai probabilitas perbedaan motivasi dan disiplin kerja sebesar 0,977 yang berarti $0,977 > 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan yang pada motivasi dan disiplin kerja guru PNS dan bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya barat.

Kata kunci : *motivasi, disiplin, guru*

Abstract

This research used quantitative approach, which containing of three case identification. The research aims are to prove whether or not there is differentiation of work motivation of the civil teachers and non-civil teachers in junior high school of the West Surabaya, to prove whether or not there is differentiation of work discipline of the civil teachers and non-civil teachers in junior high school of the West Surabaya, and to prove whether or not there is differentiation between work motivation and work discipline of the civil teachers and non-civil teachers in junior high school of the West Surabaya. Population of this research are teachers from ten institution of junior high schools in West Surabaya, namely SMPN 14, SMPN 20, SMPN 25, SMPN 26, SMPN 28, SMPN 33, SMPN 40, SMPN 42, SMPN 47 and SMPN 50 Surabaya, with 399 civil teachers and 50 non-civil teachers. This research used sampling technique of *disproportionate stratified random sampling* with the last sample of 200 civil teachers and all non-civil teachers. By using Linkert questionnaire, those are work motivation and work discipline questionnaire by using minimal score of 1 to 4. Result of validity test and reliability gained on the work motivation questionnaire 36 items and on the work discipline questionnaire 29 items. Data gained from the research was tested by using normality test and homogeneity, then it was analyzed by using T Two independent sample test. Results of the T Two Independent Sample are as following : (1) the probability score of work motivation differentiation is 0,752 which means $0,752 > 0,05$ and it could be concluded that there is no work motivation differentiation of the civil teachers and non-civil teachers in junior high school of the west surabaya (2) the probability score of work discipline is 0,763 which means $0,763 > 0,05$ and it could be concluded that there is no

work discipline differentiation of the civil teachers and non-civil teachers in junior high school of the west surabaya (3) the probability score of the differentiation between work motivation and work discipline is 0,977 which means $0,977 > 0,05$ and it could be concluded that there is no differentiation between work motivation and work discipline of the civil teachers and non-civil teachers in junior high school of the west surabaya.

Keywords : motivation, discipline, teachers.

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam keseluruhan aspek manusia. Hal ini disebabkan pendidikan mempunyai pengaruh penting terhadap perkembangan manusia, yakni pada keseluruhan aspek kepribadian manusia. Berbeda dengan bidang lain, seperti arsitektur, ekonomi dan sebagainya, yang berperan menciptakan sarana dan prasarana bagi kepentingan manusia. Pendidikan lebih terkait langsung dengan pembentukan manusia, dalam hal ini pendidikan menentukan model manusia yang akan dihasilkannya. Keberhasilan pendidikan khususnya di Indonesia tidak dapat lepas dari dukungan lingkungan sekitar dan peran pemerintah dalam memberikan fasilitas kepada para pelaku pendidikan dalam hal ini yakni guru. Guru memegang peranan penting dalam membentuk watak bangsa dan mengembangkan potensi siswa dalam pembangunan pendidikan di Indonesia. Seiring dengan perkembangan zaman, diperlukan guru yang memiliki kemampuan yang maksimal untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Pada Undang Undang No. 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3 tentang tujuan pendidikan nasional, agar tujuan pendidikan dapat tercapai maka diperlukan tenaga pendidik yang bermutu agar mampu menciptakan anak-anak bangsa yang cerdas secara intelektual dan mental. Dan pada Undang-Undang No 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 1 menjelaskan tentang tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, dari ke 2 undang-undang tersebut, bisa dilihat pentingnya peran dan fungsi guru selaku tenaga pengajar. Karena guru berinteraksi langsung dengan peserta didik dan yang kelak akan memajukan sumber daya manusia lewat pendidikan yang diterimanya, maka mutu dan kinerja guru harus ditingkatkan agar bisa menjadi guru yang berkualitas. Tetapi dalam keadaan dilapangan diketahui bahwa mutu guru di Indonesia masih rendah, seperti yang dikemukakan oleh Mulyasa (2008:10) faktor yang menyebabkan rendahnya mutu guru adalah banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh, belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan di negara negara maju, dan kurangnya motivasi kerja guru dalam meningkatkan kualitas diri. Pendapat lain tentang kinerja guru juga diungkap oleh Subrayanti (2013:4) Kinerja mengajar guru dalam melaksanakan tugas

ditunjang oleh faktor internal yang muncul dalam diri atau faktor eksternal yang berasal dari luar individu guru. faktor internal yang dapat menjadi faktor penentu prestasi guru diantaranya yakni motivasi kerja, sikap profesional, dan disiplin kerja. Faktor eksternal yang berasal dari luar individu antara lain pembinaan atau supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja, dan iklim organisasi.

Paparan diatas bisa dilihat beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya mutu dan kinerja guru adalah motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru inilah yang membuat seorang guru melakukan upaya untuk berkembang lebih baik lagi, motivasi sebagai pendorong yang dapat mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya dalam mengembangkan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sehingga hasil kerjanya semakin memuaskan.

Motivasi kerja menurut Franco (Harsuko, 2011:40) adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Knight (Wijono, 2010: 19) Motivasi kerja memang sangat dibutuhkan dalam mengelola sebuah organisasi. Karena hal itu memberikan sumbangan besar terhadap prestasi dan produktifitas kerja.

Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan pendidikan nasional, karena dengan motivasi kerja yang tinggi guru dapat menyelesaikan pekerjaan dan melakukan pembelajaran sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Mulyasa (2011:35) guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting.

Selain motivasi kerja yang tinggi, dibutuhkan pula disiplin kerja yang tinggi dari dalam diri seorang guru. Karena apabila seorang guru memiliki disiplin kerja yang tinggi akan mempermudah suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen

sumber daya manusia yang terpenting, tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Seorang pemimpin bertugas menegakkan serta meningkatkan kedisiplinan pegawai, sehingga setiap pegawai akan menyadari bahwa kedisiplinan sangatlah penting bagi para pegawai.

Salah satu cara meningkatkan motivasi kerja guru adalah dengan memberikan penghargaan dan kesejahteraan yang berupa peningkatan gaji, seperti yang dibuktikan dengan penelitian dari S.O Poopola, *Department of Library Archival and Information Studies, Faculty of Education University of Ibadan, Nigeria* dengan judul *Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria*, yaitu :

While Colvin (1998) shows that financial incentives will get people to do more of what they are doing, Silverthorne (1996) investigates motivation and managerial styles in the private and public sector. The results indicate that there is a little difference between the motivational needs of public and private sector employees, managers, and non-managers.

Maksud dari pendapat diatas menekankan bahwa insentif keuangan akan membuat orang untuk melakukan lebih dari apa yang mereka lakukan. Maka bagi guru, pemberian berbagai tunjangan yang diharapkan juga akan dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan guru. Pemerintah berharap adanya peningkatan jaminan kesejahteraan yang diberikan kepada guru, diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan para guru di Indonesia. Hal ini senada dengan yang diungkap oleh Emmer dkk., 2000 (Santrock, Jhon W, 2008: 511)

Perspektif behavioral menekankan imbalan dan hukuman eksternal sebagai kunci dalam menentukan motivasi. Insentif adalah peristiwa atau stimuli positif atau negatif yang dapat memotivasi perilaku. Pendukung penggunaan insentif menekankan bahwa insentif dapat menambah minat atau kesenangan dan mengarahkan perhatian pada perilaku yang tepat dan menjauhkan dari perilaku yang tidak tepat.

Motivasi kerja dan disiplin kerja guru berhubungan erat dan saling mempengaruhi, karena itu maka motivasi dan disiplin kerja guru merupakan hal yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. salah satu cara dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guru adalah dengan memberikan jaminan kesejahteraan salah satunya berupa pengangkatan guru bukan PNS menjadi guru PNS.

Sebagai salah satu bentuk kebijakan pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas guru di Indonesia, pemerintah banyak memberikan kesempatan

pengangkatan para guru bukan PNS untuk lebih cepat diangkat menjadi guru Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Seerti yang terdapat dalam berita online :

Pasalnya, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MenPAN) dan Reformasi Birokrasi Yuddy Chrisnandi memastikan tidak akan ada moratorium (penghentian sementara) untuk Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tenaga pendidik (guru) dan tenaga kesehatan (medis). Alasannya, karena jumlah kedua formasi tersebut masih kurang dan masih sangat dibutuhkan oleh masyarakat. www.JPNN.com / Kamis 4 November 2014 diakses tanggal 22 Januari 2015 pukul 12:50

Dan yang terdapat pada berita online : Menteri Pan-RB, yuddy chrisnandi menjelaskan, meski moratorium kemungkinan besar akan dilakukan namun ada beberapa profesi yang tidak akan masuk dalam rencana moratorium tersebut. "Moratorium tidak berlaku untuk tenaga guru dan medis," kata Yuddy seperti ditulis, www.Liputan6.com / Rabu (5/11/2014) / diakses tanggal 22 Januari 2015 pukul 12:53

Hal ini merupakan penghargaan besar bagi profesi guru di Indonesia. Dengan penghargaan yang diberikan pemerintah tersebut, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja para guru, maka guru yang sudah PNS diharapkan menunjukkan kinerja dan kedisiplinan yang lebih baik dibandingkan dengan guru bukan PNS, karena penghargaan yang diberikan kepada para guru PNS jauh lebih tinggi dibandingkan dengan para guru bukan PNS.

Dengan berbagai penghargaan dan tunjangan yang diberikan pemerintah khususnya kepada para guru untuk meningkatkan mutu para guru terutama motivasi dan disiplin kerjanya ternyata belum mendapatkan hasil yang signifikan, banyak para guru yang telah mendapatkan tunjangan berupa kenaikan status kepegawaiannya dari bukan pegawai negeri sipil ke pegawai negeri sipil, maupun guru yang bersertifikasi atau belum bersertifikasi tidak memberikan perubahan yang positif terhadap dirinya. Terbukti dari penelitian Mukhtar Abdul Rasyid, Mahasiswa Universitas Negeri Padang dalam jurnal Administrasi Pendidikan yang berjudul "*perbedaan motivasi mengajar antara guru yang sudah bersertifikasi dengan guru yang belum bersertifikasi di SMK 7 dan 8 Negeri Kota Padang*" menyimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan motivasi mengajar antara guru bersertifikasi dengan guru yang belum bersertifikasi di SMK 7 dan 8 Negeri Kota Padang. Begitu juga hasil penelitian dari Suprayitno Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta dalam Jurnal manajemen sumber daya manusia yang berjudul "*Analisis perbedaan motivasi kerja, loyalitas kerja dan kinerja guru yang bersertifikasi dengan yang belum*

bersertifikasi di SMK Pancasila Kota Purwodadi Kabupaten Grobogan” yang menyimpulkan ditinjau dari variabel motivasi kerja guru bersertifikasi dan belum bersertifikasi tidak terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja guru bersertifikasi dan guru belum bersertifikasi. Terdapat beberapa penelitian bahwa kebijakan yang telah diberikan pemerintah untuk memberikan tunjangan kepada guru guna meningkatkan motivasi, disiplin, kompetensi, dan kinerja guru tidak memberikan hasil yang signifikan kepada para pegawai negeri sipil khususnya guru. Tetapi juga ada beberapa penelitian yang menjelaskan bahwa terdapat perbedaan antar guru yang diberi tunjangan dengan tidak, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rio Nugroho Surya mahasiswa Universitas Negeri Surabaya dalam Skripsinya yang berjudul “Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau dari Status Kepegawaian Guru Sekolah Dasar Negeri” yang menyimpulkan bahwa ada perbedaan motivasi kerja ditinjau dari status kepegawaian antara guru PNS dan guru honorer.

Berdasarkan data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melalui badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPSDMP-PMP) Jumlah guru PNS di SMP se Indonesia sebanyak 353.718 yang terdiri dari 347.881 guru PNS dan 5.837 guru PNS DPK, dan untuk bukan PNS sebanyak 227.441 guru yang terdiri dari 20.939 Guru Honorer Daerah, 94.409 GTY (Guru tetap Yayasan), dan 112.093 GTT (Guru Tidak Tetap)

Dari berbagai penelitian sebelumnya yang dilakukan di luar Kota Surabaya, maka dirasa perlu dilakukan penelitian di Kota Surabaya yang merupakan salah satu kota terbesar di Jawa Timur yang turut serta dalam pelaksanaan pendidikan yang bermutu sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Untuk mewakili Kota Surabaya, dilakukan penelitian di wilayah Surabaya Barat dengan alasan bahwa jumlah guru bukan PNS di wilayah Surabaya Barat lebih banyak dari pada jumlah guru bukan PNS di wilayah Surabaya lainnya (lampiran 24) yakni terdapat 10 SMP Negeri. Berdasarkan data dari 10 SMP Negeri di Surabaya barat diketahui bahwa jumlah guru seluruhnya sebanyak 475 orang, yang terdiri dari 399 guru pegawai negeri sipil dan 76 guru bukan pegawai negeri sipil, dan wilayah Surabaya saat ini tengah berkembang pesat dibandingkan wilayah Surabaya lainnya. Surabaya Barat pun kini merupakan kawasan yang sedang berkembang, mulai dari properti, infrastruktur dan sekolah-sekolah internasional kini tengah dipusatkan di wilayah Surabaya Barat. Maka selain jumlah guru bukan PNS yang lebih banyak, peneliti memilih Surabaya Barat untuk mengetahui bagaimana upaya sekolah-sekolah negeri untuk

mengembangkan potensi guru-guru dalam motivasi dan disiplin kerja dirinya untuk bersaing dengan guru di sekolah-sekolah internasional yang jumlahnya sangat banyak di kawasan Surabaya Barat.

Peneliti mengambil data awal dengan mendatangi SMPN di Surabaya Barat untuk mengetahui keadaan motivasi dan disiplin kerja pada guru PNS dan bukan PNS saat ini. Karena ada kecenderungan guru yang berstatus pegawai negeri sipil memiliki motivasi dan disiplin kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru bukan pegawai negeri sipil. Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa guru di SMPN se-Surabaya Barat. Para guru bukan PNS memiliki motivasi yang kurang dibandingkan dengan guru PNS. karena tunjangan dan fasilitas yang mereka terima tidak sebanyak dengan guru PNS. Para guru bukan PNS juga merasa dikucilkan dilingkungan kerjanya, karena dalam pergaulan mereka tidak seberapa dihiraukan dengan sesama guru yang memiliki status PNS. Untuk saat ini, telah ada pengangkatan guru bukan PNS kategori K2 untuk segera di berubah status menjadi guru pegawai negeri sipil. Hal ini membuat guru bukan pegawai negeri sipil di SMPN se-Surabaya barat semakin semangat dan lebih termotivasi dari sebelumnya. Untuk disiplin kerja, para guru PNS dan bukan PNS dituntut oleh pimpinannya dalam hal ini kepala sekolah untuk selalu disiplin dalam menaati peraturan sekolah tanpa memandang status kepegawaiannya. Dari keadaan guru diatas bisa dilihat bahwa guru PNS dituntut untuk meningkatkan motivasi kerjanya karena fasilitas dan tunjangan tinggi, sementara guru bukan PNS dituntut untuk meningkatkan motivasi kerjanya agar tidak kalah bersaing oleh guru PNS. dan tidak terdapat perbedaan perlakuan dari kepala sekolah untuk mendisiplinkan guru-guru baik guru PNS dan bukan PNS di SMPN se-Surabaya Barat.

Dengan melihat keadaan guru di lapangan, bahwa dengan pengangkatan guru bukan PNS kategori K2 menjadi guru PNS membuat guru bukan PNS lebih semangat lagi dalam kerjanya dan diharapkan akan lebih meningkatkan motivasi dan disiplin kerja setelah pengangkatan ke guru pegawai negeri sipil, dan terdapat perbedaan hasil dari beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya, Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk membuktikan apakah guru PNS SMP Negeri di daerah Surabaya Barat memiliki motivasi dan disiplin kerja yang berbeda dengan yang belum PNS atau sebaliknya dan juga untuk membuktikan bahwa kebijakan tersebut telah tepat sasaran dan telah terlaksana sesuai dengan tujuannya yang berjudul “ Perbedaan Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Guru PNS Dan Guru Bukan PNS Di SMP Negeri Se-Surabaya Barat.

Terdapat 3 Rumusan masalah pada penelitian ini, (1) Apakah ada perbedaan motivasi kerja pada guru

PNS dan bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya Barat ? (2) Apakah ada perbedaan disiplin kerja pada guru PNS dan bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya Barat ? (3) Apakah ada perbedaan motivasi dan disiplin kerja pada guru PNS dan bukan PNS di SMP Negeri se- Surabaya Barat ?

METODE

Rancangan penelitian yang digunakan merupakan penelitian deskriptif komparatif yang bertujuan untuk membandingkan antara variabel dependen dan variabel independen. Rancangan penelitian ini terdiri dari dua variabel dependen (Y) dan dua variabel independen (X). Variabel dependen pada penelitian ini adalah motivasi kerja (Y1) dan disiplin kerja guru (Y2). Variabel independen pada penelitian ini adalah guru PNS (X1) dan guru bukan PNS (X2). Peneliti akan mengumpulkan data motivasi dan disiplin kerja guru melalui instrumen yang telah divaliditas dan reliabilitaskan. Berdasarkan data yang ada, peneliti akan membandingkan motivasi dan disiplin kerja guru PNS dan bukan PNS. Populasi guru PNS sebanyak 399 guru PNS dan 50 guru bukan PNS, teknik sampling menggunakan *Disproportionate Stratified Random Sampling* yakni teknik yang digunakan untuk menentukan jumlah sample bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional, untuk Guru PNS di sample dari 399 guru menjadi 200 guru menggunakan rumus dari slovin, sedangkan untuk guru bukan PNS tidak di sample. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan wawancara sebagai studi pendahuluan, melihat kondisi guru secara umum di lapangan dan setelah penelitian karena terjadi perbedaan hasil penelitian dengan studi pendahuluan. Teknik analisis data menggunakan uji t 2 sample independen, untuk teknik persyaratan menggunakan uji normalitas dan homogenitas sebagai syarat agar data tersebut dapat dianalisis menggunakan uji t 2 sample independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian untuk menjawab rumusan masalah yang pertama, analisis yang digunakan adalah analisis uji t 2 sampel independen, untuk membedakan apakah ada perbedaan motivasi kerja pada guru PNS dan bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya Barat. Diperoleh nilai signifikan pada motivasi kerja guru PNS dan guru bukan PNS adalah 0,752 yang berarti probabilitas (sig) > 0,05 = Ho diterima, 0,752 > 0,05. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada motivasi kerja guru PNS dan bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya barat. Dan diperoleh nilai rata-rata dari guru PNS yakni 117,12 dan pada guru bukan PNS 117,66 yang berarti bahwa rata-rata motivasi guru bukan PNS lebih tinggi daripada guru PNS. ini dikarenakan guru bukan PNS memiliki tujuan yang belum tercapai yakni perubahan status dari bukan PNS ke PNS. Dengan adanya tujuan untuk dicapai maka guru bukan PNS memiliki motivasi yang lebih tinggi dibanding guru PNS yang tidak memiliki tujuan untuk dicapai. Guru PNS hanya melaksanakan pekerjaannya sebagai rutinitas yang harus dilaksanakan setiap hari, berbeda dengan guru

bukan PNS yang memiliki tujuan untuk merubah statusnya.

Seperti yang diungkap oleh Subrayanti (2013:4) Kinerja mengajar guru dalam melaksanakan tugas ditunjang oleh faktor internal yang muncul dalam diri atau faktor eksternal yang berasal dari luar individu guru. faktor internal yang dapat menjadi faktor penentu prestasi guru diantaranya yakni motivasi kerja, sikap profesional, dan disiplin kerja. Faktor eksternal yang berasal dari luar individu antara lain pembinaan atau supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja, dan iklim organisasi. Hal ini tidak sesuai dengan harapan pemerintah bahwa perubahan status dari bukan PNS ke PNS salah satunya adalah untuk meningkatkan kualitas kinerja mengajar guru, yang didalamnya terdapat faktor motivasi kerja sebagai faktor penentu prestasi guru.

Guru PNS harusnya bisa memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru bukan PNS, karena guru PNS mendapatkan banyak tunjangan, perhatian dan status sosial yang lebih baik dari guru bukan PNS karena kompensasi yang diterima adalah untuk meningkatkan kualitas guru, seperti yang diungkap oleh Sikula (Mangkunegara, 2002:83) bahwa kompensasi yang diberikan merupakan suatu yang harus dipertimbangkan sebagai suatu imbalan yang sebanding dengan pelayanan atau kinerja mereka. Tetapi, tingginya motivasi kerja guru bukan PNS ini dikarenakan diterbitkannya PP No 56 tahun 2012 tentang pengangkatan guru honorer. Sesuai dengan hasil angket pada butir 14-17 yang merupakan indikator motivasi kerja pengembangan, yakni kemajuan dalam jenjang karir membuat seorang individu terpacu untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Pada hasil penelitian ini diperoleh nilai minimum guru PNS sebesar 90,00 dan nilai maksimum 143,00 sedangkan nilai minimum guru bukan PNS sebesar 102,00 dan nilai maksimum 139. Dari nilai yang diperoleh tersebut bisa dilihat bahwa guru PNS nilai maksimumnya lebih tinggi, dan nilai minimumnya juga lebih rendah dari pada guru bukan PNS. Jadi guru bukan PNS memiliki motivasi yang konsisten dan merata dibandingkan guru PNS. Jadi dapat disimpulkan bahwa, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi guru PNS dengan guru bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya Barat. Dan diperoleh hasil guru bukan PNS memiliki motivasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru PNS, ini dibuktikan dengan diperoleh nilai rata-rata guru bukan PNS lebih besar dibandingkan guru PNS.

Untuk menjawab rumusan masalah yang kedua yakni adakah perbedaan disiplin kerja pada guru PNS dan bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya Barat. Pengujian uji t dua sampel independen pada variabel motivasi kerja mempunyai nilai probabilitas 0,763 yang berarti probabilitas (sig) > 0,05 = Ho diterima, 0,763 > 0,05. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada disiplin kerja guru PNS dan bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya barat.

Penelitian yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa nilai rata-rata disiplin kerja guru bukan PNS sebesar 98,10 dan nilai dari guru PNS sebesar 98,56

maka disimpulkan bahwa disiplin kerja guru PNS lebih tinggi daripada motivasi kerja guru bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya Barat. Hal ini dikarenakan guru bukan PNS tidak setiap hari berada disekolah dibandingkan dengan guru PNS yang setiap hari berada disekolah dan sudah terbiasa untuk menaati dan menjalankan aturan dan norma yang berlaku. Guru bukan PNS berada disekolah hanya ketika ada jadwal mengajar, jadi kedisilinnannya hanya terhadap waktu, tugas kerja sikap dan perilaku. Kurang untuk kedisiplina terhadap tugas kedinasan dan kedisilinan dalam melayani masyarakat. Dibuktikan pada butir 1-7 dan butir 21-26 dalam angket penelitian rata-rata tertinggi adalah 68% guru bukan PNS yang disiplin terhadap tugas kedinasan dan dalam melayani masyarakat, sedangkan pada guru PNS rata-rata tertinggi adalah 80% guru yang mampu melaksanakan kedisiplinan terhadap tugas kedinasan dan melayani masyarakat. Menurut Putri (2011:32) seseorang yang berhasil dalam menempuh karirnya adalah mereka yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Sesuai dengan hasil penelitian ini, bahwa guru PNS memiliki kedisiplinan yang lebih tinggi karena guru PNS telah dianggap berhasil dalam menempuh karirnya dibandingkan guru bukan PNS yang tidak menentu pekerjaannya karena statusnya bukan termasuk dalam pegawai pemerintah.

Pada hasil penelitian ini diperoleh nilai minimum disiplin kerja guru PNS sebesar 78,00 dan mempunyai nilai maksimum sebesar 116,00 sedangkan pada guru bukan PNS memiliki nilai minimum 83,00 dan mempunyai nilai maksimum sebesar 116,00. Dari nilai yang diperoleh tersebut bisa dilihat bahwa guru PNS nilai maksimumnya sama dengan guru bukan PNS, dan nilai minimum guru bukan PNS lebih besar daripada guru PNS. Jadi guru PNS memiliki disiplin yang konsisten dan merata dibandingkan guru bukan PNS. Jadi dapat disimpulkan bahwa, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara disiplin kerja guru PNS dengan guru bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya Barat. Dan diperoleh hasil guru PNS memiliki disiplin yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru bukan PNS, ini dibuktikan dengan diperoleh nilai rata-rata guru PNS lebih besar dibandingkan guru bukan PNS.

Untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga yakni adakah perbedaan motivasi dan disiplin kerja pada guru PNS dan bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya Barat. Pengujian uji t dua sampel independen pada motivasi dan disiplin kerja guru PNS dan bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya Barat mempunyai nilai probabilitas (sig) 0,977 yang berarti probabilitas (sig) $> 0,05 = H_0$ diterima, $0,977 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada motivasi dan disiplin kerja guru PNS dan bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya barat.

Penelitian dilakukan menghasilkan bahwa nilai rata-rata motivasi dan disiplin kerja guru bukan PNS sebesar 215,76 dan nilai rata-rata motivasi dan disiplin kerja guru PNS sebesar 215,68. Dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja guru bukan PNS lebih tinggi dibandingkan guru PNS.

Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja guru bukan PNS lebih tinggi dibandingkan dengan guru PNS, tetapi disiplin kerja guru PNS lebih tinggi dibandingkan dengan guru bukan PNS meski perbedaannya tidak signifikan, sehingga saat diolah data dari kedua rata-rata baik motivasi dan disiplin kerja menghasilkan bahwa motivasi dan disiplin kerja guru bukan PNS lebih tinggi. Maka bisa disimpulkan bahwa motivasi yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan banyak aspek lainnya, salah satunya yakni disiplin kerja.

Hasil penelitian ini menolak penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Wahyuningsi dan Edi wibowo (2011) bahwa terdapat perbedaan motivasi yang signifikan antara guru PNS dan non PNS dilihat dari kepemimpinan, kepuasan gaji dan lingkungan kerja. Karena dianggap bahwa tahun 2011 pemerintah masih belum memperhatikan kesejahteraan guru khususnya guru bukan PNS, tetapi setelah muncul PP no 56 Tahun 2012 tentang pengangkatan tenaga honorer dalam PP tersebut disebutkan 2 kategori pengangkatan yakni pertama, yang penghasilannya dibiayai dari APBN atau APBD dengan kriteria diangkat oleh pejabat yang berwenang, bekerja di instansi pemerintah, masa kerja paling sedikit 1 (satu) tahun pada 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus, berusia paling rendah 19 (sembilan belas) tahun dan tidak boleh lebih dari 46 (empat puluh enam) tahun pada 1 Januari 2006. Yang kedua, Tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai bukan dari APBN atau APBD dengan kriteria diangkat oleh pejabat yang berwenang, bekerja di instansi pemerintah, masa kerja paling sedikit 1 (satu) tahun pada tanggal 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus, berusia paling rendah 19 (sembilan belas) tahun dan tidak boleh lebih dari 46 (empat puluh enam) tahun pada tanggal 1 Januari 2006. Hal tersebut membuat motivasi para guru bukan PNS semakin tinggi. Karena peluang guru bukan PNS menjadi PNS semakin besar. Terbukti dari hasil penelitian bahwa jumlah guru bukan PNS ketika peneliti melakukan studi pendahuluan sebanyak 76 guru, dan saat dilakukan penelitian jumlah guru bukan PNS menjadi 50 guru. Semakin besarnya peluang yang dimiliki oleh guru bukan PNS meningkatkan motivasi guru-guru bukan PNS yang lain untuk bisa menyusul guru yang telah diangkat menjadi pegawai negeri sipil.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru ada dua yakni faktor internal dan faktor eksternal. pada kenyataan dilapangan terbukti bahwa kedua faktor tersebut mempengaruhi motivasi guru. faktor internal yang terdiri dai keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam, seperti minat atau keinginan (*curiosity*), sehingga seseorang tidak tidak lagi termotivasi oleh bentuk-bentuk insentif atau hukuman. Sedangkan motivasi ekstrinsik ialah motivasi yang disebabkan oleh keinginan untuk menerima ganjaran atau menghindari hukuman, motivasi yang terbentuk oleh faktor-faktor eksternal berupa ganjaran dan atau hukuman. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru bukan PNS tinggi merupakan motivasi intrinsik,

yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang seperti minat atau keinginan. Sedangkan motivasi ekstrinsik berupa kebijakan dan administrasi, supervisi, gaji, kondisi kerja, dan hubungan antar pribadi juga ikut mempengaruhi tingkat motivasi seorang guru. Dimana sekolah telah mencukupi kebutuhan ekstrinsik seorang guru yakni supervisi, kondisi kerja dan hubungan antar pribadi yang baik sehingga membuat nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Begitu juga dengan pemerintah telah memfasilitasi berupa kebijakan dan gaji untuk memacu motivasi guru sehingga punya kemauan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

PENUTUP

Simpulan

Tidak terdapat perbedaan motivasi dan disiplin kerja pada guru PNS dan bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya Barat. Dan dari hasil nilai rata-rata angket ditemukan pula bahwa Motivasi dan disiplin kerja guru bukan PNS lebih tinggi dari pada guru PNS.

Berdasarkan angket yang telah disebar kepada guru PNS dan bukan PNS, diketahui bahwa motivasi kerja guru PNS rendah karena pekerjaan yang dilakukan sehari-hari dianggap tidak menarik atau menantang dan pekerjaan yang dilakukan hanya sebagai rutinitas yang membosankan, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg (Manullang, 2008:125) apabila pekerjaan itu tidak menarik atau menantang biasanya tidak mampu menjadi daya dorong bahkan pekerjaan itu hanya sebagai rutinitas yang membosankan. Dibuktikan dari hasil angket, item dengan nilai terendah terbanyak pada poin 9 yakni pekerjaan yang dilakukan sehari-hari sama dan membosankan. Pada poin ini, 59 guru PNS mendapat nilai rendah.

Saran

1. Bagi Kepala Sekolah

Dari hasil angket yang disebar kepada para guru PNS dan bukan PNS, diketahui kegiatan yang dilakukan guru sehari-hari hanya sebagai rutinitas yang membosankan, maka saran untuk kepala sekolah agar membuat kegiatan baru untuk para guru PNS dan bukan PNS yang menarik dan menantang lebih termotivasi lagi dalam melaksanakan pekerjaannya, misalnya memberikan tugas untuk melakukan inovasi dalam pembelajaran sehingga guru lebih mengasah lagi kemampuannya.

2. Bagi Guru PNS dan Bukan PNS

Bagi guru PNS sebaiknya mampu memotivasi dirinya sendiri agar lebih meningkatkan disiplin kerjanya sehingga lebih bermanfaat bagi dirinya dan organisasi. Serta perlu kesadaran diri pada guru PNS untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerjanya karena tunjangan dan fasilitas yang diberikan lebih baik dari guru bukan PNS. Bagi guru bukan PNS perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan motivasi dan

disiplin kerjanya agar mampu bersaing dengan guru pegawai negeri sipil. Dan bagi guru PNS dan bukan PNS diharapkan mempunyai kesadaran tentang pentingnya motivasi dan disiplin kerja tinggi tanpa memandang status kepegawaian yang dimiliki.

3. Bagi peneliti Selanjutnya

Saran kepada peneliti selanjutnya, sebaiknya responden yang diuji tidak hanya sekolah negeri, tetapi juga sekolah swasta sehingga bisa mengetahui keadaan guru bukan PNS di sekolah swasta. Dan sebaiknya menambah variabel yang akan diukur, salah satunya adalah komitmen kerja guru. sehingga dapat memperkaya dan memperluas hasil penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Mukhtar Rasyid. 2014. *Perbedaan Motivasi Mengajar Antara Guru Yang Sudah Bersertifikasi dengan Guru Yang Belum Bersertifikasi di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) 7 dan 8 Negeri Kota Padang*. Jurnal Administrasi Pendidikan
- Anoraga, Pandji dan Sri Suyati. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta:Pustaka Jaya.
- Arikunto,Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta:Prenhallindo
- Hasibuan, Malayu.S.P.2010.*Organisasi dan Motivasi*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Hasibuan,Malayu.S.P.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Ivancevich, Gibson & Donnelly. 1985. *Organizations*. Texas: Business Publications,INC.
- Ivancevich, Gibson& Donnelly.Organisasi. Tangerang: Binarupa Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Manullang, dan Marihot Manullang. 2006. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.
- Manzoor, Quratul Ain. 2011. Jurnal Manajemen Bisnis dan Strategi. *Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness*. Dep. of Management Sciences, The Islamia University of Bahawalpur, Bahawalpur, Pakistan (Online) www.perpustakaan.depkeu.go.id. Diakses 22 Mei 2015 pukul 09.45 WIB.
- Mulyasa.2011.*Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung:Remaja Rosdakarya.

- Nugroho, Rio Surya. 2014. *Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Status Kepegawaian Guru Sekolah Dasar Negeri*. Skripsi. Program S1 Psikologi Universitas Negeri Surabaya
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 28 tahun 2010 Tentang Pemberian Kesetaraan Jabatan dan Pangkat Bagi Guru Bukan Pegawai Negeri Sipil
- Poopola. 2007. Jurnal Psikologi. *Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria*. Department of Library Archival and Information Studies Faculty of Education University of Ibadan, Nigeria (Online) www.webpages.uidaho.edu/~mbolintella2.pdf. Diakses 22 Mei 2015 pukul 09.30 WIB.
- Putri, Dea Susanti. 2011. *Pengaruh kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru otomotif SMK Negeri se-Kabupaten Sleman*. Jurnal Administrasi Pendidikan
- Riduwan. 2010. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Robbin, Stephen. 2001. *Organizational Behavior*. San Diego: Prentice Hall International, Inc.
- Roesminingsih, dan Lamijan Hadi Susarno. 2011. *Teori dan Praktek Pendidikan*. Surabaya: Lembaga Pengkajian dan Pengembangan Ilmu Pendidikan.
- Santrock, John W. 2008. *Psikologi Pendidikan*, edisi kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto. 2009. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Subrayanti, Delta. 2013. Jurnal Pendidikan. *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sukaresmi Kabupaten Cianjur*. (online) repository.upi.edu diakses tanggal 15 Juni 2015 pukul 10.05
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sunyoto, Ashar Munandar. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press
- Suprayitno. 2011. *Analisis Perbedaan Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan Kinerja Guru yang Bersertifikasi dan Guru yang Belum Bersertifikasi di SMK Pancasila Kota Purwodadi Kabupaten Grobogan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwarto, FX. 2014. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Syaodih, Nana Sukmadinata. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tri, Titis Wulandari. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Surabaya*. Skripsi. Program S1 Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Surabaya.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Undang-undang nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Uno, Hamzah. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuningsih, Sri dan Edi Wibowo. 2011. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. *Perbedaan Motivasi Kerja Guru Pns Dan Non Pns Dilihat Dari Kepemimpinan, Kepuasan Gaji Dan Lingkungan Kerja*. (online) eprints.uny.ac.id diakses 22 Januari 2015 Pukul 13.01
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata.
- Winarsunu, Tulus. 2009. *Statistik Dalam Penelitian Psikologi Dan Pendidikan*. Malang: UMM Press
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Zainun, Buchari. 2009. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.