

PENGARUH PROFESIONALISME GURU, MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KONEKSI GURU HONORER SEJARAH DI SMA SE-KABUPATEN BIMA

Oleh:
Tati Haryati¹

Abstrak

This research aimed to know: (1) the influence of professionalism on performance in high school history teacher honorary se-Bima Regency; (2) the influence of work motivation on performance history honorary teacher at the SMA se-Bima Regency; (3) the influence of the discipline of work on performance in high school history teacher honorary se-Bima Regency; (4) the influence of professionalism, motivation and discipline work against honorary teacher performance history at SMA se-Bima Regency.

This research uses descriptive quantitative methods with the korelasional approach that aims to analyse the influence among variables with variables bound. The population of this research is the honorary teacher of history at 15 schools in SMA se-Bima Regency. Sampling technique is stratified with random sampling, with the number of samples 30 honorary history teachers who already have a SK honor area. Data collection techniques using Likert scale model now. Data analysis technique used is the analysis of multiple regression, correlation, koefisien, test the determination of F and t-test.

Hypothesis tests show that: (1) the variables had a significant influence of teacher Professionalism (2.546 sig. 0,017 < 0.05) honorary teacher on performance history at SMA se-Bima Regency; (2) the variable has no effect significant motivation (1.449 sig. 0,159 > 0.05) Honorary teacher on performance history at SMA se-Bima Regency; (3) the variables do not affect significantly the working discipline (2.235 sig. 0,034 < 0.05) honorary teacher of history on performance; (4) the variables of professionalism, motivation and discipline work simultaneously had a significant influence (13.618 > 0.361) against the performance of the teacher in the HIGH SCHOOL se-Bima Regency; (5) magnitude of the value of the coefficient of multiple determination $R^2 = 0.566$ shows the magnitude of the changes in the performance history of the honorary high school teacher se-Bima Regency about 56.6% determined by variables of professionalism, motivation and discipline. This research had conclusion that teachers professionalism, motivation and discipline effect signifikan on performance of teachers in high school honorary se-Bima Regency. From this results, donations given by the third variables on performance guru of 56.6% and 43.3% of remainder influenced oeh other factors outside of research.

Keywords: Professionalism, motivation, discipline and performance.

¹ influence of Teacher Professionalism, motivation and Discipline Work Against Konekasi Honorary Teacher of history at SMA se-Bima Regency.

A. PENDAHULUAN

Profesionalisme guru merupakan sebuah kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda lagi, seiring dengan semakin meningkatnya persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi seperti sekarang ini. Diperlukan orang-orang yang memang benar-benar ahli dibidangnya, sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya agar semua orang dapat berperan secara maksimal, termasuk guru sebagai sebuah profesi yang menuntut kecakapan dan keahlian tersendiri. Profesionalisme tidak hanya karena faktor tuntutan dari perkembangan zaman, tetapi pada dasarnya juga merupakan suatu keharusan bagi setiap individu dalam kerangka perbaikan kualitas hidup manusia. Profesionalisme menuntut keseriusan dalam kompetensi yang memadai, sehingga seseorang dianggap layak untuk melaksanakan sebuah tugas (Daryanto, 2013:5).

Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasar potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Peranan guru selain sebagai seorang pengajar, guru juga berperan sebagai seorang pendidik. Pendidik adalah setiap orang yang dengan sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi. Sehingga sebagai pendidik, seorang guru harus memiliki kesadaran atau merasa mempunyai tugas dan kewajiban untuk mendidik. Fakta di lapangan yang sering dijumpai di sekolah yaitu kurang disiplinnya guru, terutama kedisiplinan dalam kegiatan pembelajaran di kelas. Sering sekali kelas ditemukan kosong tanpa guru pengganti apabila guru yang bersangkutan tidak hadir mengisi jadwalnya.

Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Membahas masalah kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.

Peningkatan kinerja guru yang lebih baik tidak hanya dituntut bagi mereka yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) melainkan juga bagi mereka yang berstatus guru honorer. Selama ini guru yang bekerja diberbagai sekolah negeri maupun sekolah swasta seringkali masyarakat mengira bahwa para guru tersebut berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Padahal tidak semua guru yang bekerja di sekolah-sekolah tersebut berstatus PNS tetapi ada juga yang berstatus guru honorer, guru bantu, dan juga guru kontrak.

Menurut arsip data kepegawaian Kabupaten Bima Tahun 2014-2015 yang ditetapkan dari Dinas Pendidikan Kabupaten Bima tentang Guru Honorer yang bertugas diberbagai SMA negeri dan swasta se-Kabupaten Bima yang berjumlah 1130 orang dengan rincian sebagai berikut: guru honorer di SMA Negeri berjumlah 612 orang sedangkan di SMA swasta berjumlah 518 orang. Beberapa data guru honorer yang sementara ini penulis peroleh antara lain:

Guru Honorer di SMAN 1 Madapangga 77 orang, SMAN 1 Woha 25 orang, SMAN 2 Woha 21 orang, SMKN 2 Bima 25 orang, SMAN 1 Bolo 6 orang, SMAN 2 Bolo 49 orang, SMAN 1 Palibelo 39 Orang. Sedangkan di SMA Swasta antara lain: SMA Muhammadiyah Woha 37 orang, SMA PGRI Woha 21 orang, dan SMK Yahya Kalampa 29 orang. (Dikutip dari data Kepegawaian Kabupaten Bima Tahun 2014-2015).

Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak, namun kenyataan dilapangan menunjukkan masih ada beberapa guru honorer sejarah yang kinerjanya tidak optimal. Berdasarkan observasi di beberapa SMA Se-Kabupaten Bima, terlihat bahwa kinerja guru honorer dirasakan masih belum memuaskan. Minimnya kesejahteraan guru menyebabkan konsentrasi guru terpecah menjadi beberapa sisi. Disatu sisi guru harus menambah kapasitas akademis pembelajaran dengan terus memperbaharui dan berinovasi dengan media, metode pembelajaran, dan kapasitas dirinya. Disisi lain, sebagai efek dari minimnya kesejahteraan, seorang guru honorer dituntut memenuhi kesejahterannya dengan melakukan usaha atau kegiatan lain seperti, berdagang, bertani, bahkan menjadi tukang ojek. Akhirnya, sisi peningkatan kualitas akademis menjadi tersisihkan. Guru honorer pada jam sekolah lebih banyak menghabiskan waktu di luar sekolah, dan untuk mengisi kekosongan jam mengajarnya guru honorer kerap hanya menitipkan catatan atau tugas kepada muridnya.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru honorer sejarah SMA se-Kabupaten Bima.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer sejarah SMA se-Kabupaten Bima.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru honorer sejarah SMA se-Kabupaten Bima.
4. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme guru, motivasi dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru honorer sejarah SMA se-Kabupaten Bima.

B. LANDASAN TEORITIS

2.1 Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang (Kunandar, 2010: 45). Kualitas profesi seseorang disebut profesionalisme. Profesionalisme juga berasal dari bahasa Inggris *professionalism* yang secara leksikal berarti sifat profesional. Profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu (Danim, 2011:104).

Lebih lanjut Kunandar (2010:46) menjelaskan bahwa profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Rusman (2013:18) mengatakan bahwa profesionalisme adalah suatu pandangan terhadap keahlian tertentu, yang mana keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus.

Sementara itu, menurut Sudarma profesionalisme itu merupakan

kecenderungan sikap, mental atau tindakan anggota dalam menjalankan tugas profesinya. Oleh karena itu profesionalisme dapat diartikan pula sebagai komitmen seseorang atau anggota suatu profesi untuk menjalankan tugas dan fungsinya (Sudarma, 2013:28). Sedangkan menurut Suprihatiningrum (2014:80), profesionalisme merupakan suatu tingkah, suatu tujuan, atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan coraknya suatu profesi. Profesionalisme mengandung pula pengertian menjalankan suatu profesi untuk keuntungan atau sebagai sumber kehidupan. Profesionalisme itu berkaitan dengan komitmen para penyandang profesi. Untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya secara terus-menerus, mengembangkan strategi-strategi baru dalam tindakannya melalui proses pembelajaran yang terus-menerus pula.

Untuk mencapai derajat profesionalisme yang tinggi, dibutuhkan proses profesionalisasi. Sementara profesionalisasi sendiri dimaknai sebagai suatu proses untuk menjadikan suatu pekerjaan untuk memperoleh status profesional. Danim (2012:105) menyatakan bahwa profesionalisasi merupakan proses peningkatan kualifikasi atau kemampuan para anggota penyandang suatu profesi untuk mencapai kriteria standar ideal dari penampilan atau perbuatan yang diinginkan oleh profesinya itu. Sedangkan Mujtahid berpendapat bahwa profesionalisme dapat dipahami sebagai konsep yang mengacu kepada sikap seseorang atau kelompok memiliki sistem budaya yang mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi yang dilayani sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mujtahid, 2009:91).

Profesionalisme guru merupakan hasil dari profesionalisasi yang dijalannya secara terus-menerus. Dalam proses ini, pendidikan prajabatan (*preservice education*), pendidikan dalam jabatan termasuk penataran (*inservice training*), pembinaan dari organisasi profesi dan tempat kerja, penghargaan masyarakat terhadap profesi keguruan, penegakkan kode etik profesi, sertifikasi, peningkatan kualitas calon guru, besar kecilnya gaji, dan lain-lain secara bersama-sama menentukan profesionalisme guru (Suprihatiningrum, 2014:81).

Dengan demikian, profesionalisme adalah suatu paham yang menciptakan dilakukannya berbagai kegiatan kerja tertentu dalam kehidupan masyarakat dengan berbekal keahlian yang tinggi dan berdasarkan pada rasa keterpanggilan jiwa dengan semangat untuk melakukan pengabdian memberikan bantuan layanan pada sesama manusia. Untuk mewujudkan hal itu, dan/atau meningkatkan profesionalisme pendidikannya tersebut, seorang guru dituntut untuk mampu memberdayakan dirinya, dan meningkatkan kompetensi dirinya terkait dengan penguasaan pedagogik atau akademik yang dipikulnya sendiri.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi memiliki komponen dalam dan komponen luar. Ada kaitan yang erat antara motivasi dan kebutuhan, serta *drive* dengan tujuan dan insentif (Aqib, 2002:50). Hal yang sama juga disampaikan oleh Djamarah (2011:148) bahwa motivasi adalah sebagai suatu pendorong yang mengubah energi dalam diri seseorang ke dalam bentuk aktivitas

nyata untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Santrock (2011: 199), motivasi (*motivation*) melibatkan proses yang memberikan energi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku. Dengan demikian, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang mengandung energi, memiliki arah, dan dapat dipertahankan.

Motivasi berasal dari kata motif, dalam bahasa Inggris adalah *motive* atau *motion*, lalu *motivation*, yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak terjadinya tindakan, atau disebut dengan niat (Hikmat, 2011:71). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Menurut Hasibuan (2003:95), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi merupakan penggerak dalam diri manusia untuk membuat serta memberikan arah kepada perbuatan. Produktivitas seseorang dalam suatu lembaga sebagian besar ditentukan oleh motivasi orang untuk menghasilkan sesuatu. Motivasi merupakan keadaan psikologis yang manifestasinya dapat diketahui melalui tingkah laku. Seseorang akan melakukan sesuatu pekerjaan dengan gigih kalau dia mempunyai motivasi yang sangat kuat. Sebaliknya seseorang mungkin akan meninggalkan tugas atau kurang bergairah melakukan pekerjaan kalau tidak mempunyai motivasi untuk melakukannya. Jadi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

seseorang disamping memerlukan motivasi agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya (Sujanto, 2007:108).

Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2003:94). Menurut Fattah (2003:19), kerja merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah dkk, 2002:146). Selanjutnya menurut Winardi (2002: 6), motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja guru akan mensuplai energi untuk bekerja/mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

2.3 Kedisiplinan Kerja

Istilah disiplin mengandung banyak arti. Echlos dan Shadly (2000:385) mengemukakan bahwa disiplin berasal

dari kata "*disipline*" yang berarti ketertiban. Hasibuan (2002:94) menjelaskan disiplin adalah mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa disiplin adalah proses mengarahkan, mengabdikan kehendak-kehendak langsung, dorongan-dorongan, keinginan atau kepentingan-kepentingan, kepada suatu cita-cita, atau tujuan tertentu untuk mencapai efek yang lebih besar. Disiplin adalah setiap hal ataupun penaruh yang dibutuhkan untuk membantu seseorang agar dia dapat memahami dan menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungannya dan juga penting tentang tata cara menyelesaikan tuntutan yang mungkin ingin ditunjukkan peserta didik terhadap lingkungannya (Rohani, 2004:133-134). Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan terhadap peraturan ditetapkan etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu (Sulistiyani, 2011:328).

2.4 Guru Honorer

Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya. Guru sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan dituntut untuk mampu mengimbangi dan melampaui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dalam masyarakat. Melalui sentuhan guru di sekolah diharapkan mampu menghasilkan peserta didik yang memiliki kompetensi tinggi dan siap menghadapi tantangan hidup dengan penuh keyakinan dan percaya diri yang tinggi. (Idi, 2014:256).

Berdasarkan status kepegawaiannya, guru di sekolah terbagi menjadi: guru berstatus pegawai negeri, guru kontrak, guru bantu, dan guru honorer. Honorer dalam Bahasa Inggris berasal dari kata *honor* yang artinya kehormatan. Horarium artinya memberikan honor terhadap hasil kegiatan yang dilakukan seseorang. Dalam kamus Bahasa Indonesia tenaga honorer adalah tenaga yang dibayar dengan uang honorarium. Guru honor merupakan guru yang diangkat secara resmi oleh pemerintah dan sekolah untuk mengatasi kekurangan guru (Mulyasa, 2015:201).

Peraturan Pemerintah (PP Nomor 48 Tahun 2005) pasal 1 ayat (1) menyatakan: Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN/APBD. Tenaga honorer atau yang sejenis yang dimaksud dalam peraturan pemerintah ini termasuk guru bantu, guru honorer, guru wiyata bhakti, pegawai honorer, pegawai kontrak, pegawai tidak tetap, dan lain-lain yang sejenis. Pada pasal 2 dijelaskan bahwa pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) berdasarkan PP ini, dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga tertentu pada instansi pemerintah.

Berdasarkan keputusan Gubernur No.8 tahun 2004, guru honorer berhak mendapatkan gaji. Gaji adalah hak yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemerintah daerah kepada guru honorer. Gaji yang diberikan sesuai dengan kedudukannya. Guru honorer dapat diberikan kesejahteraan yang bersifat materiil dan non materiil. Kesejahteraan yang bersifat materiil adalah tunjangan

profesi, tunjangan transport dan uang makan, tunjangan kecelakaan apabila mengalami kecelakaan pada saat melaksanakan tugas, uang duka terhadap keluarga guru yang meninggal dunia dan pakaian dinas. Kesejahteraan yang bersifat non materiil adalah penghargaan sebagai guru honorer

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan menggunakan; 1) studi kausal, yaitu untuk meneliti pengaruh suatu variabel terhadap variabel yang lain, 2) menggunakan penelitian survey, yaitu untuk melihat variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja dengan menggunakan kuesioner. Analisis statistik digunakan untuk menganalisa interkorelasi profesionalisme guru, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja, serta menganalisa interkorelasi variabel profesionalisme, motivasi dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru honorer sejarah di SMA se-Kabupaten Bima-NTB yang berjumlah 120 orang. Suharsimin Arikunto (2006:112), mengemukakan bahwa "apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dengan mengambil 25% dari populasi maka jumlah sampel yang akan diambil adalah $120 \times 25\% = 30$ guru, dengan masing-masing sekolah diambil sejumlah 2 (dua) orang sehingga jumlah jumlah guru yang akan dijadikan sampel adalah 2×15 (jumlah sekolah) = 30 guru honorer. Pengambilan sampel dilakukan dengan *statifel random sampling*, cara pengambilan sampelnya adalah

mengambil sejumlah guru honorer yang dikehendaki dan sesuai dengan tujuan penelitian.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Honorer Sejarah se-Kabupaten Bima

Berdasarkan hasil perhitungan secara kuantitatif dalam model regresi berganda dengan menggunakan uji t dapat diketahui pengaruh variabel profesionalisme guru (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y) mempunyai pengaruh positif sebesar 2,546 dengan tingkat signifikan sebesar $0,017 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian tingkat alpha sebesar 5% nilai t menunjukkan tingkat yang signifikan atau nyata dimana nilai signifikansi variabel profesionalisme guru sebesar $0,017 < \alpha = 0,05$.

Sebagaimana yang terlihat pada pengujian regresi di atas, bahwa profesionalisme guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA se-Kabupaten Bima, dengan nilai koefisien regresi 0,386. Hal ini berarti bahwa profesionalisme guru sangat diperlukan dalam rangka menghasilkan mutu kependidikan sebagaimana yang dicita-citakan bersama.

4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Honorer Sejarah se-Kabupaten Bima

Berdasarkan hasil perhitungan secara kuantitatif dalam model regresi berganda dengan menggunakan uji t dapat

diketahui pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y) mempunyai pengaruh positif sebesar 1,449 dengan tingkat signifikan sebesar $0,159 > \alpha = 0,05$. Dengan demikian tingkat alpha sebesar 5% nilai t menunjukkan tingkat yang tidak signifikan dimana nilai signifikansi variabel motivasi kerja guru sebesar $0,159 > \alpha = 0,05$.

Sebagaimana yang terlihat pada pengujian regresi di atas, bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA se-Kabupaten Bima, dengan nilai koefisien regresi 0,263. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja sangat diperlukan untuk diberikan secara terus menerus kepada guru honorer untuk dapat meningkatkan kinerja guru honorer tersebut. Perlu ditegaskan bahwa walaupun hasil perhitungan regresi ini dibawah standar acuan baku, namun bukan berarti tingkat motivasi kerja guru honorer rendah atau bahkan tidak ada.

4.3 Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer Sejarah se-Kabupaten Bima.

Berdasarkan hasil perhitungan secara kuantitatif dalam model regresi berganda dengan menggunakan uji t dapat diketahui pengaruh variabel kedisiplinan kerja guru (X_3) terhadap variabel kinerja guru (Y) mempunyai pengaruh positif sebesar 2,235 dengan tingkat signifikan sebesar $0,034 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian tingkat alpha sebesar 5% nilai t

menunjukkan tingkat yang signifikan dimana nilai signifikansi variabel motivasi kerja guru sebesar $0,034 < \alpha = 0,05$.

Sebagaimana yang terlihat pada pengujian regresi di atas, bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA se-Kabupaten Bima, dengan nilai koefisien regresi 0,365. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan kerja guru sangat diperlukan dalam rangka menghasilkan mutu kependidikan sebagaimana yang dicita-citakan bersama.

4.4 Pengaruh Profesionalisme Guru, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer Sejarah se-Kabupaten Bima

Tingkat koefisien berganda (R^2) antara ketiga variabel yaitu profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,566 atau 56,6%. Ini artinya ketiga variabel tersebut memiliki andil dalam mempengaruhi tingkat keberhasilan para guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsionalnya sebesar 56,6% dari keseluruhan faktor-faktor yang berpengaruh. Dengan demikian ada banyak faktor lain diluar penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Sementara dilihat dari besarnya tingkat koefisiensi berganda tersebut mengindikasikan bahwa ketiga variabel ini merupakan variabel dominan dalam mempengaruhi kinerja guru honorer di SMA se-Kabupaten Bima.

E. KESIMPULAN

Ada pengaruh yang signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja guru honorer sejarah di SMA se-Kabupaten Bima. Adanya pengaruh ini dibuktikan oleh besarnya nilai koefisien regresi sebesar 0,386, dengan pengujian statistik diperoleh hasil bahwa t-statistik = 2,546 dengan sig 0,017 < 0,05. Dengan demikian ada pengaruh yang signifikan antara profesionalisme guru dengan kinerja guru SMA se-Kabupaten Bima

Motivasi kerja guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru honorer sejarah di SMA se-Kabupaten Bima. Hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai koefisien regresi sebesar 0,263 dan pengujian statistik yang diperoleh hasil bahwa t-statistik 1,449 dengan sig 0,159 < 0,05. Dengan demikian tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru honorer. Namun dapat dipahami bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh tetapi dibawah standart ketentuan dengan kata lain motivasi memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja guru.

Ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru honorer sejarah di SMA se-Kabupaten Bima. Adanya pengaruh ini dibuktikan oleh besarnya nilai koefisien regresi sebesar 0,365 dengan pengujian statistik diperoleh hasil bahwa t-statistik = 2,235 dengan sig 0,034 < 0,05. Dengan demikian ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan guru dengan kinerja guru SMA se-Kabupaten Bima.

Ada pengaruh yang signifikan antara profesionalisme guru, motivasi dan kedisiplinan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru honorer sejarah di SMA se-Kabupaten Bima. Hal ini dibuktikan oleh nilai 13,618 > F tabel

0,361. Besarnya nilai koefisien determinasi berganda $R^2 = 0,566$ atau 56,6%. Artinya ketiga variabel tersebut memiliki andil dalam mempengaruhi tingkat keberhasilan para guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsionalnya. Sementara dilihat dari besarnya tingkat koefisiensi berganda tersebut mengindikasikan bahwa ketiga variabel ini merupakan variabel dominan dalam mempengaruhi kinerja guru honorer di SMA se-Kabupaten Bima dan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

F. Saran

1. Bagi Guru

Bagi guru agar terus mempertahankan dan mengembangkan profesionalisme guru, membangun motivasi kerja dan kedisiplinan kerja untuk dapat berprestasi dan komit dengan tugas dan fungsi profesinya, sehingga diharapkan tetap memberikan kontribusi dalam membangun kinerja demi peningkatan mutu pendidikan.

2. Kepala Sekolah

Untuk meningkatkan kinerja guru, salah satunya diperlukan motivasi kerja yang tinggi pada guru yang bersangkutan. Oleh karena itu diharapkan kepada kepala sekolah, pengawas dan pejabat-pejabat struktural yang membawahi para guru honorer di SMA se-Kabupaten Bima agar mereka dapat melakukan pembinaan secara terus-menerus untuk menumbuh kembangkan motivasi para guru honorer melalui serangkaian kegiatan formal dan non formal. Dengan ikhtiar yang berkesinambungan dan serius diharapkan motivasi yang dimiliki oleh para guru honorer dapat memberikan kontribusinya secara signifikan dalam meningkatkan kinerja.

3. Pemerintah Daerah

Kepada pemerintah, khususnya pemerintah daerah agar dapat lebih memperhatikan kesejahteraan guru honorer, karena bagaimanapun tanpa dukungan finansial yang memadai

keinginan guru-guru honorer untuk lebih inovatif, kreatif dan lebih maju guna mengembangkan mutu pendidikan akan mengalami kendala yang cukup berarti.

Daftar Pustaka

- Amirullah, dkk. 2002. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Daryanto.2014. *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesioanal*. Yogyakarta: Gava Media
- Danim Sudarwan. 2012. *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: kencana Pernada Media Group
- Djamarah Bahri Saiful. 2011. *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Echols, J.M., & Shadely, H. 2000. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Fattah, Nanang. 2003. *Landasan Kependidikan*. Bandung: PT Remaja Rodaskarya
- Hasibuan, Malayu SP. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan kunci Keberhasilan*, CV, Masagung, Jakarta
- Hasibuan.2003. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hikmat. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- Idi Abdullah. 2014. *Pengembangan Kurikulum; Teori & Praktek*. Jakarta: PT RajaGRafindo Persada
- Kunandar. 2010. *Guru Profesional*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mujtahid.2009. *Pengembangan Profesi Guru*. Malang: UIN-Malang Press
- Mulyasa E. 2015. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan menyenangkan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rusman. 2013. *Model-model Pembelajaran*. Jakarta: Grafindo Persada
- Sudarma Momon. 2014. *Profesi guru Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*. Jakarta. PT.Raja Grafindo Persada
- Sulistiyani Ambar Teguh. 2011. *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media
- Suprihatiningrum.2014. *Guru Profesional; Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. Yogyakarta: AR.Ruzz Media
- Susanto Heri. 2015. *Seputar Pembelajaran Sejarah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.