

## Analisis Motivasi Kerja Guru Kontrak di Kota Kupang

Yeheskial Nggandung<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Pendidikan Ekonomi, Universitas Nusa Cendana, Indonesia

\*e-mail: Yeheskiel@yahoo.co.id

**Abstrak:** Pada hakikatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh status PNS, gaji, rasa aman, penghargaan, dan aktualisasi diri terhadap motivasi kerja guru kontrak di Kota Kupang. Populasi dalam penelitian ini adalah guru kontrak yang mengajar di TK, SD, SMP, SMA, dan SMK seKota Kupang sebanyak 49 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda (SPSS 17). Hasil Uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen yakni status PNS, Gaji, rasa aman, penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap motivasi kerja guru kontrak di Kota Kupang. Nilai  $t_{hitung}$  untuk setiap variable adalah: status PNS = 6.529, gaji = 4.828, rasa aman = 3,064, penghargaan = 2,835, dari aktualisasi diri = 2,054 >  $t_{tabel} = 2,00$ . Demikian pula hasil Uji f menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel bebas berpengaruh terhadap motivasi kerja guru kontrak. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} = 26,577 > F_{tabel} = 3,42$  (sig 0.005)

**Kata Kunci:** *Motivasi, Kerja, Guru Kontrak, Gaji, dan Aktualisasi Diri*

**Abstract :** In essence, people work not only to maintain their survival but also aim to achieve a better standard of living. The purpose of this study was to determine the effect of status PNS, salary, sense of security, appreciation, and self-actualization on the work motivation of contract teachers in Kupang City. The population in this study were contract teachers who taught in kindergarten, Elementary Schools, Middle Schools, High Schools, and Vocational Schools in Kupang City (49 people)., the data analysis technique used is multiple linear regression analysis (SPSS 17). The results of the t-test show that each of the independent variables, namely civil servant status, salary, sense of security, appreciation, and self-actualization needs, have an effect on the work motivation of contract teachers in Kupang City. The calculated t values for each variable are civil servant status = 6,529, salary = 4,828, sense of security = 3,064, appreciation = 2,835, from self-actualization = 2,054 > t table = 2,00. Likewise, the results of the f-test show that, simultaneously, all independent variables influence the work motivation of contract teachers. This can be seen from the value of  $F_{count} = 26.577 > F_{table} = 3.42$  (sig 0.005).

**Keywords:** *Motivation, Work, Contract Teacher, Salary, and Self-Actualization*

### PENDAHULUAN

Motivasi bagi Gitosudarma & Sudita (2000), adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. As'ad, (2000), menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut

menentukan besar kecilnya prestasinya. Handoko & Hani (2003), mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Teori Hirarki dari Maslow (Gitosudarma & Sudita, 2000),

mengemukakan bahwa manusia di tempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Teori ini didasarkan pada tiga asumsi dasar sebagai berikut: (1) kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki, mulai dari hirarki kebutuhan yang paling dasar sampai ke kebutuhan yang komplek atau paling tinggi tingkatnya; (2) keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, dimana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan tidak dapat berfungsi sebagai motivator; (3) kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator apabila kebutuhan yang hirarkinya lebih rendah paling tidak telah terpuaskan secara minimal.

Atas dasar asumsi di atas, hirarki kebutuhan manusia menurut Maslow mencakup: kebutuhan fisiologi (*physiological Needs*), kebutuhan rasa aman (*security needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*).

Teori dua faktor dikemukakan oleh Herzberg yang dihasilkan dari suatu penelitian terhadap 200 orang akuntan dan insinyur. Dari hasil penelitian tersebut Herzberg (Gitosudarma & Sudita, 2000) menyimpulkan dua hal atau dua faktor sebagai berikut: (1) ada sejumlah kondisi ekstrinsik pekerjaan (*extrinsic job conditions*) yang apabila kondisi itu tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan diantara para karyawan. Kondisi ini disebut dengan *dissatisfiers* atau *hygiene factors*, karena kondisi atau factor-faktor tersebut dibutuhkan minimal untuk menjaga adanya ketidakpuasan; dan (2) sejumlah kondisi intrinsik pekerjaan (*intrinsic job conditions*) yang apabila kondisi tersebut ada dapat berfungsi sebagai motivator, yang dapat

menghasilkan prestasi kerja yang baik. Tetapi jika kondisi atau faktor-faktor tersebut tidak ada, tidak akan menyebabkan adanya ketidakpuasan.

Sementara itu, Adam (Gitosudarma & Sudita, 2000) dalam teori keadilan tentang motivasi mengemukakan, manusia di tempat kerja menilai tentang inputnya dalam hubungannya dengan pekerjaan dibandingkan dengan hasil yang ia peroleh. Mereka membandingkan dengan orang lain dalam kelompoknya, dengan kelompok organisasi dimana ia bekerja

Bila persepsi seseorang menganggap bahwa imbalan atau hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan usahannya atau input yang ia berikan pada organisasi, maka mereka termotivasi untuk menguranginya. Semakin besar ketidaksesuaian itu dirasakan seseorang maka ia semakin termotivasi untuk menguranginya. Ketidaksesuaian terjadi karena adanya perbedaan persepsi di antara dua orang atau lebih tentang kaitan antara masukan dengan hasil yang diperolehnya. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi. Motivasi yang dimiliki oleh guru akan membuat guru bersemangat dalam bekerja sehingga guru akan senantiasa berupaya melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik (Hardono et al., 2017)

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dan motivasi, antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan (Ardiana, 2017). Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki motivasi (Hasmin, 2019).

As'ad (2000), menyatakan bahwa faktor

pendorong penting menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan hasil kerja yang berupa tindakan menggantungkan hidupnya kepada perusahaan dengan menerima upah atau gaji dari hasil kerjanya itu. Sejalan dengan konteks ini hasil penelitian Kulla, (2017) menunjukkan tidak ada pengaruh antara kesejahteraan guru terhadap kinerja guru karena sebagian guru tidak bekerja menilai kesejahteraan dari sisi besarnya gaji/imbalan jasa yang diterima.

Bagi Maryanti & Salipi (2008) gaji merupakan bagian dari kompensasi sebagai imbalan balas jasa yang diberikan secara teratur dan dalam jumlah tertentu oleh instansi kepada pegawainya atas kontribusi tenaganya yang telah diberikan untuk mencapai tujuan tersebut. Senada dengan itu, Hasibuan & Malayu (2003) menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

Siagian (2010) menguraikan enam peranan penting gaji dan upah bagi seorang pekerja: (1) dengan gaji dan upah pekerja akan bekerja dengan lebih baik; (2) gaji atau upah yang cukup dapat mendorong untuk menyumbangkan jasa dan tenaganya semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuannya; (3) gaji dan upah yang cukup para pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya; (4) dengan gaji atau upah yang cukup dapat diharapkan loyalitas atau kesetiaan karyawan terhadap instansi atau tempat dimana pekerja tersebut mengabdikan dirinya; (5) gaji atau upah

yang cukup dapat memberikan status sosial seseorang dalam masyarakat; dan (6). gaji atau upah yang cukup dapat memberikan ketenangan dan kesungguhan bagi pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Naingolan (2007), pegawai negeri sipil adalah unsur aparatur negara, untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional. Kedudukan pegawai negeri sipil adalah unsur aparatur Negara, abdi Negara, dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan.

Upah pada dasarnya merupakan sumber utama dari penghasilan seseorang, dengan menerima upah yang layak, maka seseorang merasa aman dan merasa dihargai keahliannya dalam bekerja. Selanjutnya bila seseorang merasa aman dan dihargai, maka orang yang bersangkutan akan menunjukkan atau memberi kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugasnya.

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan pada guru-guru kontrak yang mengajar di wilayah kerja Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga (Dinas PPO) Kota Kupang. Variabel dalam penelitian ini terbagi atas variabel bebas dan variabel tidak bebas Variabel bebas (X) terdiri dari variabel status PNS ( $X_1$ ), gaji ( $X_2$ ), kebutuhan rasa aman ( $X_3$ ), kebutuhan penghargaan ( $X_4$ ), dan kebutuhan aktualitas diri ( $X_5$ ), dan variabel tidak bebas adalah motivasi kerja (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah guru kontrak yang mengajar di TKK, SD, SMP, SMA, dan SMK se Kota Kupang sebanyak 49 orang. Oleh karena jumlah guru kontrak se Kota Kupang ada 49 orang, maka

semuanya diambil menjadi responden dalam penelitian ini. Jenis dan sumber data yang diperlukan yaitu data primer yang diperoleh secara langsung dari responden; dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk dokumen di Dinas PPO Kota Kupang.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara dengan para guru kontrak tentang motivasi mereka menjadi guru kontrak dan juga dengan para kepala sekolah tempat mereka bekerja untuk mengetahui kinerja mereka dalam melaksanakan tugas di sekolah. Proses pengolahan data menggunakan komputer Program SPSS versi 17.0 dengan teknik analisis model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e_i$$

Keterangan :

- Y = Motivasi kerja guru kontrak  
 $b_1..b_7$  = koefisien regresi  
 $(X_1)$ , = Status Pegawai Negeri Sipil  
 $(X_2)$ , = Gaji  
 $(X_3)$ , = Kebutuhan Rasa Aman  
 $(X_4)$ , = Kebutuhan Penghargaan  
 $(X_5)$ , = Kebutuhan Aktualitas Diri  
 $e_i$  = Faktor pengganggu di luar model

## Hasil

### A. Deskripsi Responden

Profesi sebagai guru adalah pekerjaan yang amat terbuka bagi setiap orang asalkan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Oleh karena itu bagi kaum laki-laki maupun perempuan mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi guru. Dalam hal ini,

jenis kelamin bukan menjadi pertimbangan dalam pengangkatan guru kontrak, tetapi yang menjadi dasarnya adalah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan dan dinyatakan lulus tes.

**Tabel 1. Sebaran Guru Kontrak Menurut Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	17	34,69
2.	Perempuan	32	65,31
		49	100,00

Sumber: Hasil olahan data primer, 2021

Persyaratan lain untuk menjadi guru kontrak pada saat melamar tahun 2005 adalah usia terendah 25 tahun dan tertinggi 45 tahun (lihat Tabel 2). Persyaratan ini tidak mutlak karena pertimbangannya mereka bukan calon PNS, walaupun pada akhirnya ada kebijakan pemerintah untuk mengangkat guru kontrak menjadi PNS.

**Tabel 2. Sebaran Guru Kontrak Menurut Kelompok Usia**

No.	Kelompok Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	> 45 s/d 50	8	16,33
2.	> 40 s/d 45	17	34,69
3.	> 35 s/d 40	15	30,61
4.	> 30 s/d 35	9	18,37
		49	100,00

Sumber: Hasil olahan data primer, 2021

Kualifikasi jenjang pendidikan merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjadi guru kontrak. Jenjang pendidikan guru kontrak disesuaikan dengan kebutuhan guru pada sekolah yang akan mendapatkan tenaga guru kontrak. Jenjang pendidikan terendah yaitu

SPG dan sederajat untuk memenuhi kebutuhan guru di TKK, SD dan yang sederajat, jenjang pendidikan Diploma untuk ditempat pada SMP dan sederajat, dan jenjang pendidikan S1 ditempatkan pada SMA, dan SMK sesuai dengan kebutuhannya.

**Tabel 3. Sebaran Guru Kontrak Menurut Jenjang Pendidikan Terakhir**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	SPG dan sederajat	10	20,41
2.	Diploma	12	24,49
3.	Sarjana	27	55,10
	Jumlah	49	100,00

Sumber: Hasil olahan data primer, 2021

Sesuai dengan data yang terdapat pada Tabel 3, diketahui bahwa jumlah guru kontrak yang berijasah Sarjana sangat dominan, yaitu 27 orang (55,10%), dan yang berijasah SPG dan sederajat relatif kecil yaitu 10 orang (20,41%). Jumlah sarjana yang diterima untuk menjadi guru kontrak sangat dominan hal ini disebabkan karena kebijakan pemerintah yang telah menetapkan kualifikasi jenjang pendidikan untuk guru SD adalah sarjana. Penempatan guru kontrak setelah mereka dinyatakan lulus adalah kewenangan Pemerintah Kota Kupang dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah Kota Kupang (BKD) berkoordinasi dengan Dinas PPO Kota Kupang.

**Tabel 4. Sebaran Guru Kontrak Menurut Tempat Tugas**

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Taman Kanak-Kanak (TKK)	2	4,08

2.	Sekolah Dasar (SD)	18	36,73
3.	SMA	10	20,42
	SMK	14	28,57
	Jumlah	49	100,00

Sumber: Hasil olahan data primer, 2021

## B. Analisis Hasil Penelitian

### 1. Uji Prasyarat

Suatu model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square/OLS*) merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear tidak bias (*Best Linear Unbias Estimator (BLUE)*). Untuk itu ada beberapa asumsi yang disebut asumsi klasik yang harus dipenuhi, antara lain: sebaran nilai variabel dependen normal, non multikolinearitas, non otokorelasi, dan homoskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas mensyaratkan bahwa sebaran data variabel dependen dalam model regresi harus normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya data variabel dependen dilakukan dengan Uji Chi-Square. Jika nilai Chi-Square<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai Chi-Square<sub>tabel</sub> maka sebaran data variabel dependen adalah normal. Sebaliknya jika nilai Chi-Square<sub>hitung</sub> lebih kecil dari nilai Chi-Square<sub>tabel</sub> maka sebaran data variabel dependen adalah tidak normal.

**Tabel 5. Test Statistic Chi-Square**

	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>
Chi Square <sup>a</sup>	16.143	10.857 <sup>b</sup>	14.510 <sup>a</sup>	28.878 <sup>a</sup>	15.163 <sup>a</sup>	10.918 <sup>a</sup>
Df	7	6	7	7	7	7
Asymp.Sig	0.024	0.093	0.043	0.000	0.034	0.142

Berdasarkan data pada Tabel 5, dapat diketahui bahwa hasil Uji Chi-Square menunjukkan bahwa nilai Chi-Square<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai Chi-Square<sub>tabel</sub> (Chi-Square<sub>hitung</sub> = 16.143 > Chi-Square<sub>tabel</sub> =

9.488), dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebaran data variabel dependen dalam model regresi ini adalah normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah antara variabel independent yang satu dengan variabel independen yang lain dalam model terjadi hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna dilakukan dengan uji multikolinieritas. Multikolinieritas terjadi jika nilai varians faktor (VIF) dalam model regresi lebih dari 10 ( $>10$ ), sebaliknya jika nilai  $VIF \leq 10$  maka efek multikolinieritas tidak bermasalah (lihat Tabel 6).

**Tabel 6. Coefficients Regression**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Correlations			Colinearity Statistics	
	B	Std. error				Zero Order	Partial	Part.	Tolerance	VIF
1 (constant)	-6.951	1.555		-4.469	.000					
X <sub>1</sub>	.563	.086	.530	6.529	.000	.681	.706	.492	.863	1.158
X <sub>2</sub>	.415	.086	.376	4.828	.000	.515	.593	.364	.937	1.067
X <sub>3</sub>	.273	.089	.233	3.064	.004	.287	.423	.231	.979	1.021
X <sub>4</sub>	.260	.092	.219	2.835	.007	.282	.397	.214	.949	1.054
X <sub>5</sub>	.174	.085	.169	2.054	.046	.428	.299	.155	.837	1.195

Dari hasil uji koefisien regresi pada Tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen ternyata  $< 10$  sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas, artinya asumsi klasik yaitu non multikolinieritas dapat terpenuhi.

### c. Uji Autokorelasi

Konsekuensi model yang didalamnya terjadi autokorelasi adalah bahwa varians sample tidak dapat menjelaskan varians populasi dan oleh karena itu model regresi tersebut tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen terhadap nilai variabel independen tertentu. Untuk itu untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dalam model regresi digunakan

Uji Durbin Watson (Uji Dw) dengan ketentuan jika nilai Dw berada antara 1,55 sampai dengan 2,46 berarti tidak ada autokorelasi (lihat Tabel 7).

**Tabel 7. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.869 <sup>a</sup>	.756	.727	1.04481	1.757

Berdasarkan data pada Tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai  $Dw_{hitung} = 1.757$  dimana nilai tersebut masih berada rentangan 1,55 sampai dengan 2,46, sehingga dalam model regresi ini dapat dikatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

### d. Uji Homoskedastisitas

Homoskedastisitas artinya bahwa setiap varians dari setiap variabel independen adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidak adanya penyimpangan terhadap asumsi ini dipergunakan uji Spearman rank Correlation. Jika nilai  $r_{ex}$  masing-masing variabel independen  $< 1$  maka variansnya homoskedastisitas, dan sebaliknya jika nilai  $r_{ex} = 1$  maka varians heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas artinya varians variabel dalam model tidak sama, konsekuensinya penaksir (estimator) yang diperoleh tidak efisien. Dari hasil Uji Spearman rank Correlations pada Tabel 8, diketahui bahwa korelasi antar variabel independen lebih kecil dari 1, dengan demikian varians variabel independen dalam model ini regresi ini adalah homoskedastisitas.

**Tabel 8. Correlations Spearman**

Correlation Coefficients	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>
Y	1.000	.681	.515	.287	.282	.428
X <sub>1</sub>	.681	1.000	.141	.084	.096	.336
X <sub>2</sub>	.515	.141	1.000	.019	.120	.199
X <sub>3</sub>	.287	.084	.019	1.000	.080	.112
X <sub>4</sub>	.282	.098	.120	-.080	1.000	-.095
X <sub>5</sub>	.428	.336	.199	.112	-.095	1.000

## 2. Uji Persamaan Regresi

### a. Uji Partial (*Uji t*)

Berdasarkan data pada Tabel 6, dari hasil uji koefisien regresi diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk kelima variabel independent lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (2.000). Adapun nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel status pegawai negeri sipil (PNS) = 6.529, variabel gaji = 4.828, variabel rasa aman = 3.064, variabel penghargaan = 2.835, dan variabel aktualisasi diri = 2.054, lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  = 2,00.

Dari hasil uji parsial (*Uji t*) ini dapat diketahui bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap motivasi kerja guru kontrak di Kota Kupang. Dari hasil Uji t, diketahui bahwa variabel menjadi PNS ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang sangat dominan terhadap motivasi kerja, dan sebaliknya variabel aktualisasi diri ( $X_5$ ) merupakan variabel independen yang memiliki pengaruh yang relatif kecil terhadap motivasi kerja guru kontrak di Kota Kupang.

### b. Uji Simultas (*Uji F*)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen dilakukan dengan Uji Simultan (*Uji F*). Dari hasil Uji F pada Tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} = 26.577 > F_{tabel} = 3,42$ . Berdasarkan hasil Uji F ini dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 9. ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	145.060	5	29.012	26.577	.000 <sup>a</sup>
Residual	46.940	43	1.092		
Total	192.000	48			

Sumber: Hasil olahan data primer, 2021.

### c. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperlukan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan varians variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi pada Tabel 7, Model Summary<sup>b</sup> diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 75,60. artinya kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen adalah 0,756 atau 75,60%. Dalam arti lain pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah 75,60% dan sisanya 24,40% dipengaruhi oleh variabel di luar model.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Status PNS terhadap Motivasi Kerja Guru Kontrak di Kota Kupang

Dari hasil uji regresi pada Tabel 6, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel status PNS ( $X_1$ ) = 0,563 artinya setiap perubahan sebesar 1 satuan pada variabel status PNS ( $X_1$ ) maka akan terjadi perubahan pada variabel motivasi kerja guru kontrak (Y) sebesar 0,563 dengan asumsi variabel independent lainnya konstan. Nilai koefisien korelasi partial ( $r^2$ ) untuk variabel Status PNS = 6.529 atau 65,29% . Artinya 65,29% motivasi kerja Guru Kontrak di Kupang dipengaruhi oleh Status PNS atau keinginan Guru Kontrak untuk menjadi PNS. Nilai koefisien regresi dan koefisien korelasi partial ( $r^2$ ) dari variabel status PNS

yang bertanda positif menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap keinginan menjadi PNS berpengaruh terhadap motivasi kerja guru kontrak di Kota Kupang.

Menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih merupakan dambaan setiap tamatan perguruan tinggi ataupun lembaga pendidikan pada jenjang apapun. Apalagi dalam kehidupan masyarakat kita pada umumnya seseorang dianggap telah bekerja apabila orang tersebut telah menjadi PNS. Bagi guru kontrak di Kota Kupang, menjadi guru kontrak merupakan suatu jalan bagi mereka untuk meraih status akan menjadi PNS. Hal ini dapat dipahami karena proses untuk menjadi PNS sangat kompetitif dan sulit. Kesulitan ini antara lain disebabkan formasi yang tersedia amat terbatas, dan disisi lain jumlah orang yang melamar menjadi PNS amat banyak sehingga persaingan diantara pelamar semakin ketat.

Guru kontrak diangkat untuk mengisi kekurangan guru yang berstatus PNS dengan tujuan agar kekurangan guru dapat diatasi sedikit demi sedikit. Keberadaan mereka atau guru kontrak sudah sangat membantu mengatasi kekurangan guru di sekolah negeri maupun swasta.

Dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pengajar di sekolah, pada beberapa sekolah yang kekurangan guru maka fungsi guru kontrak tidak hanya mengajar sesuai dengan bidang ilmunya akan tetapi mereka juga dibebani tugas sebagai guru piket dan wali kelas. Kebijakan pihak sekolah untuk melibatkan guru kontrak sebagai tenaga piket dan wali kelas bertujuan untuk menambah pengalaman mereka dan juga akan diberi insentif sesuai dengan kemampuan sekolah.

Kebijakan pemerintah untuk mengangkat guru kontrak menjadi PNS telah dilaksanakan sejak tahun 2005.

Motivasi guru kontrak untuk bekerja lebih baik dengan harapan untuk diangkat menjadi PNS semakin kuat, artinya mereka memiliki harapan yang kuat oleh karena sudah guru kontrak yang telah diangkat menjadi PNS. Kuswibowo (2021) Pengangkatan guru kontrak menjadi PNS adalah bagian Pengembangan karir guru yang pengaruh secara positif terhadap motivasi dan produktivitas kerja guru. Semakin tinggi pengembangan karir guru diimplementasikan, maka akan berdampak pada produktivitas kerja guru.

Pada dasarnya kepuasan kerja seorang guru juga berasal dari pemuasan kebutuhan yang lebih tinggi, hubungan sosial, harga diri dan aktualisasi (Pratiwi, 2013).

## **2. Pengaruh Gaji terhadap Motivasi Kerja Guru Kontrak di Kota Kupang**

Dari hasil uji regresi pada Tabel 6, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Gaji ( $X_2$ ) = 0,415 artinya setiap perubahan sebesar 1 satuan pada variabel Gaji ( $X_2$ ) maka akan terjadi perubahan pada variabel motivasi kerja guru kontrak ( $Y$ ) sebesar 0,415 dengan asumsi variabel independent lainnya konstan. Nilai koefisien korelasi partial ( $r^2$ ) untuk variabel Gaji = 4.828 atau 48,28% . Artinya 48,28% motivasi kerja Guru Kontrak di Kupang dipengaruhi oleh keinginan guru kontrak untuk memperoleh gaji. Nilai koefisien regresi dan koefisien korelasi partial ( $r^2$ ) dari variabel gaji yang bertanda positif menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap gaji berpengaruh terhadap motivasi kerja guru kontrak di Kota Kupang.

Gaji bagi guru kontrak merupakan salah satu sumber penghasilan yang akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok dan kebutuhan lainnya yang dapat mendukung pekerjaan sebagai seorang guru. Guru kontrak sangat mengharapkan gaji

yang akan diterimanya sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Pemberian gaji oleh pemerintah kepada guru kontrak di wilayah NTT disamakan dengan UMP NTT, artinya jika UMP naik maka gaji mereka juga akan naik sesuai dengan kenaikan UMP. Dalam hal penggajian ini dilihat ada yang kurang adil, dimana tidak ada perbedaan gaji antara guru yang tamat SLTA, Diploma dan Sarjana. Artinya gaji yang diberikan kepada guru kontrak tidak melihat kualifikasi ijazah tetapi disamakan sebagai tenaga kontrak yang bekerja sebagai guru.

Variabel gaji memiliki pengaruh yang kuat setelah status menjadi PNS, hal ini disebabkan karena para responden merasa sekalipun gaji yang diterima tidak sesuai dengan kualifikasi ijazah mereka tetapi mereka mau bekerja oleh karena gaji sebagai guru kontrak lebih terjamin dan pembayaran lebih lancar karena menjadi beban pemerintah.

Motivasi kerja guru kontrak berkaitan dengan gaji tidak dilihat berapa besarnya gaji akan tetapi lebih dilihat bahwa gaji mereka pasti dibayar dan ada jaminan kelancaran gaji setiap bulan. Jadi walaupun ada keluhan terhadap besaran gaji tetapi yang lebih penting adalah jaminan untuk menerima gaji secara lancar dan pasti setiap bulan inilah yang menjadi sumber motivasi bagi guru kontrak di Kota Kupang.

### **3. Pengaruh Rasa Aman terhadap Motivasi Kerja Guru Kontrak di Kota Kupang**

Dari hasil uji regresi pada Tabel 6, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Rasa Aman ( $X_3$ ) = 0,273 artinya setiap perubahan sebesar 1 satuan pada variabel Rasa Aman ( $X_3$ ) maka akan terjadi perubahan pada variabel motivasi kerja guru

kontrak (Y) sebesar 0,273 dengan asumsi variabel independent lainnya konstan. Nilai koefisien korelasi partial ( $r^2$ ) untuk variabel rasa aman = 3.064 atau 30,64% . Artinya 30,64% motivasi kerja guru kontrak di Kota Kupang dipengaruhi oleh kebutuhan merasa aman jika menjadi guru kontrak. Nilai koefisien regresi dan koefisien korelasi partial ( $r^2$ ) dari variabel rasa aman yang bertanda positif menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap kebutuhan rasa aman berpengaruh terhadap motivasi kerja guru kontrak di Kota Kupang.

Kebutuhan untuk merasa aman akan muncul setelah kebutuhan fisiologis telah terpenuhi, artinya jika kebutuhan fisik belum terpenuhi maka seseorang belum membutuhkan kebutuhan rasa aman. Dengan kebutuhan rasa aman diperlukan jika kebutuhan fisik lainnya telah terpenuhi. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi, akan melakukan lebih dari sekedar rutinitasnya dalam mengajar sehingga produktivitas sekolah akan meningkat (Amalda & Prasajo, 2018). Adanya harapan untuk menjadi PNS pada suatu ketika, dan jaminan gaji yang akan diterima setiap bulan atau secara teratur dan lancar akan membuat perasaan setiap guru kontrak merasa lebih aman bekerja sebagai guru kontrak dibandingkan jika mereka bekerja di bidang lain.

Perasaan rasa aman akan membuat guru kontrak memandang masa depan yang lebih baik sehingga muncul berbagai rencana untuk bekerja lebih baik dan merancang kehidupan masa depan menuju suatu keadaan yang lebih baik. Oleh karena itu bagi mereka menjadi guru kontrak merupakan suatu jalan menuju masa depan yang lebih baik. Perasaan aman akan membuat mereka bekerja lebih tenang, tekun dan bertanggung jawab oleh karena jaminan

untuk diangkat menjadi PNS dengan gaji yang pasti terjamin lancar.

#### **4. Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Guru Kontrak di Kota Kupang**

Dari hasil uji regresi pada Tabel 6, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Penghargaan ( $X_4$ ) = 0,260 artinya setiap perubahan sebesar 1 satuan pada variabel Penghargaan ( $X_4$ ) maka akan terjadi perubahan pada variabel motivasi kerja guru kontrak ( $Y$ ) sebesar 0,260 dengan asumsi variabel independent lainnya konstan. Nilai koefisien korelasi partial ( $r^2$ ) untuk variabel Penghargaan = 2.835 atau 28,35% . Artinya 28,35% motivasi kerja guru kontrak di Kupang dipengaruhi oleh keinginan mendapatkan penghargaan sebagai guru kontrak. Nilai koefisien regresi dan koefisien korelasi partial ( $r^2$ ) dari variabel penghargaan yang bertanda positif menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap kebutuhan penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru kontrak di Kota Kupang.

Selain menghargai orang lain maka setiap insan juga mempunyai keinginan untuk dihargai oleh orang lain. Bekerja sebagai guru kontrak merupakan suatu profesi yang amat terhormat sekalipun dari sisi lain banyak dikeluhkan gaji kurang atau fasilitas lainnya sangat minim atau serba kekurangan.

Dari hasil wawancara dengan responden, ternyata para guru kontrak sangat menyadari bahwa profesi mereka tidak sama dengan profesi lainnya seperti pejabat, direktur yang memiliki bawahan dan fasilitas mewah lainnya. Guru kontrak merasa bangga karena mereka sangat dihargai di dalam masyarakat.

Posisi atau peran yang diberikan kepada guru kontrak dalam masyarakat antara lain

sebagai sumber informasi, panutan, pemandu acara pemuda dan kemasyarakatan lainnya. Atau singkatnya guru kontrak diharapkan oleh masyarakat sebagai sumber motivator dalam berbagai kegiatan di dalam kehidupan masyarakat.

#### **5. Pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Motivasi Kerja Guru Kontrak di Kota Kupang**

Dari hasil uji regresi pada Tabel 6, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel Aktualisasi Diri ( $X_5$ ) = 0,174 artinya setiap perubahan sebesar 1 satuan pada variabel Aktualisasi Diri ( $X_5$ ) maka akan terjadi perubahan pada variabel motivasi kerja guru kontrak ( $Y$ ) sebesar 0,174 dengan asumsi variabel independent lainnya konstan. Nilai koefisien korelasi partial ( $r^2$ ) untuk variabel Aktualisasi Diri = 2.054 atau 20,54% . Artinya 20,54% motivasi kerja guru kontrak di Kota Kupang dipengaruhi oleh kebutuhan aktualisasi diri. Nilai koefisien regresi dan koefisien korelasi partial ( $r^2$ ) dari variabel Aktualisasi Diri yang bertanda positif menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap motivasi kerja guru kontrak di Kota Kupang.

Sebagai guru maka guru kontrak dituntut kemampuan yang sama dengan guru lainnya atau yang telah berstatus PNS. Kemampuan dan keterampilan yang dimaksud antara lain menjadi guru yang profesional, mempunyai kepribadian yang tangguh dan ulet, dapat hidup dan diterima oleh masyarakat dan menguasai bidang ilmu dan metode mengajar yang baik.

Untuk itu seorang guru kontrak dapat memiliki motivasi kerja yang baik sebenarnya bukan karena status PNS dan gaji saja, akan tetapi seseorang mau bekerja dengan baik karena ingin menunjukkan

bahwa ia memiliki kemampuan yang baik dan ingin mendapatkan pengakuan dari orang lain dalam hal ini kebutuhan aktualisasi diri..

Keberadaan seorang guru kontrak tentu saja tidak sama dengan seorang guru yang sudah PNS, hal ini sangat disadari oleh para guru kontrak oleh karena itu mereka juga berusaha untuk bekerja secara baik dan ingin menunjukkan kemampuannya yang sebenarnya tidak kalah baik dengan kemampuan dari para guru yang sudah PNS. Keinginan untuk diakui kemampuan dan keterampilan inilah yang akan membuat motivasi kerja guru kontrak semakin lebih baik dan selalu ingin ditingkatkan secara terus menerus.

## SIMPULAN

1. Hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa kelima variabel bebas berpengaruh terhadap terhadap motivasi kerja guru kontrak. Adapun nilai t hitung untuk variable status PNS = 6,529; gaji = 4,828; rasa aman = 3,64; penghargaan = 2,835; dan aktualisasi diri = 2,054 lebih besar dari nilai t table = 2,00. Dari kelima variabel bebas (status PNS, Gaji, rasa aman, penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri) ternyata status menjadi PNS memiliki pengaruh yang dominan (65,29%) terhadap motivasi kerja guru kontrak di Kota Kupang, sedangkan kebutuhan aktualisasi diri memiliki pengaruh yang relatif kecil (20,54%).
2. Hasil Uji Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa semua variabel independen (Status PNS, Gaji, rasa aman, penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri) secara silumltnan (bersama) berpengaruh terhadap motivasi kerja guru kontrak di Kora Kupang. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} = 26,577 > F_{tabel} = 3,42$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ), dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,869<sup>a</sup> dan nilai multiple R = 0,756. dengan demikian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen = 75,60% dan sisanya 24,40% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalda, N., & Prasajo, L. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(1), 11. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i1.7515>
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- As'ad, M. (2000). *Psikologi Industri* (4 Cet 10). Liberty Yogyakarta.
- Gitosudarma, I., & Sudita, I. N. (2000). *Perilaku Keroganisasian*. BPFE Yogyakarta.
- Handoko, & Hani, T. (2003). *Manajemen* (Edisi ke-2). BPFE Yogyakarta.
- Hardono, Haryono, & Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru Hardono. *Educational Management*, 6(1), 26–33. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>
- Hasibuan, H., & Malayu, S. . (2003). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet.6). Bumi Aksara.
- Hasmin, E. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Sekretariat Daerah Kota Tarakan* (Padatu (ed.); Cet. Perta).

- Capiya Publishing.
- Kulla, S. K. (2017). Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Di Kabupaten Sumba Barat. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(2), 79–90.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n2.p79-90>
- Kuswibowo, C. (2021). Analisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja guru pada lembaga pendidikan Islam. *Journal of Islamic Education and Innovation*, 2(2), 153–164.  
<https://doi.org/10.26555/jiei.v2i2.4849>
- Maryanti, N., & Salipi, B. (2008). *Perkembangan Sistem Pengajian Pegawai Negeri Sipil* (Cet 2). Bina Aksara.
- Naingolan, H. (2007). *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil* (Cet. 11). Pertja Jakarta.
- Pratiwi, S. D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. *JPIM: Jurnal Pendidikan Insan Mandiri*, 1(1), 90–100.
- Siagian, S. p. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.