

Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengah Atas di Kota Sekayu, Musi Banyuasin, Sumatera Selatan

Iwan Kurniawan^{1*}, Edi Harapan², Rohana²

¹SMA Negeri 4 Sekayu, Musi Banyuasin, Sumatera Selatan, Indonesia

²Universitas PGRI Palembang, Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia

Corresponding author: Iwan Kurniawan (e-mail: ik871181@gmail.com)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja guru honorer pada sekolah menengah atas (SMA). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian yaitu seluruh guru honorer di delapan SMA di Kota Sekayu yang berjumlah 146 orang. 59 orang dari total populasi dipilih sebagai sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dengan rumus *Taro Yaname* dan *Slovin*. Pengumpulan data menggunakan angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru honorer dipengaruhi oleh penghargaan yang diterimanya. Pemberian penghargaan kepada guru honorer berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya, yaitu: (1) peningkatan tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, (2) kesediaan bekerja melampaui standar kerja yang telah ditentukan, (3) semangat dan usaha yang tinggi untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, dan (4) kemauan dan kemampuan melaksanakan tugas-tugas administratif dan pengajaran.

Kata Kunci: guru honorer, kinerja guru, pemberian penghargaan

The Effect of Rewards on the Teacher Performance at Senior High School in Sekayu City, Musi Banyuasin, South Sumatra

Abstract: This study aims to examine the influence of rewards on the performance of honorary teachers in senior high schools. This research used a quantitative approach. The population is all honorary teachers in eight senior high schools in Sekayu city, which were 146 teachers. 59 teachers of the total population were selected as samples using simple random sampling techniques with *Taro Yaname* and *Slovin*. Data collection used a questionnaire that had been tested for its validity and reliability. The findings showed that the performance of honorary teachers was influenced by the rewards they received. Rewards to honorary teachers have a significant impact on their performance, namely: (1) increased responsibility in performing tasks, (2) willingness to work beyond predetermined work standards, (3) high spirit and effort to complete their tasks correctly, and (4) willingness and ability to carry out administrative and teaching tasks.

Keywords: *honorary teachers, teacher performance, rewards*

I. PENDAHULUAN

Guru sebagai subyek pendidikan sangat menentukan keberhasilan sebuah proses pendidikan. Fasilitas pendidikan yang lengkap dan canggih akan sulit untuk menghasilkan proses belajar dan pembelajaran optimal jika tidak ditunjang oleh guru yang berkualitas baik guru yang digaji pemerintah atau guru yang dibayar oleh sekolah, yang lazim disebut guru honorer. Dasar pengangkatan guru honorer yaitu Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974. Kebijakan ini secara tegas menetapkan bahwa “pihak yang berwenang dapat mengangkat pegawai honorer” yang ditempatkan di berbagai instansi pemerintah, salah satunya adalah penempatan di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan/atau Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Menurut Makarim (2020), saat ini guru honorer di Indonesia yang diangkat oleh Pemerintah Pusat berjumlah 658.214 (77,23%). Selain itu terdapat sebanyak 190.105 guru tidak tetap yang diangkat oleh Pemerintah Daerah (Pemda) kabupaten/kota, 14.833 guru tidak tetap yang diangkat oleh Pemda Provinsi, dan 3.829 guru bantu pusat. Dari seluruh guru honorer tersebut, 80.907 orang (25,26%) ada di jenjang pendidikan sekolah menengah atas (SMA), spesifiknya sebanyak 4.930 orang ada di SMA di Provinsi Sumatera Selatan (Imam, 2019) dan 146 orang ada di SMA Kota Sekayu. Jumlah guru honorer yang begitu banyak disertai dengan sistem perekrutan yang sembarangan mengakibatkan kualitas guru honorer tidak begitu baik. Namun demikian, kehadiran guru honorer dirasakan sangat membantu pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Perekrutan guru honorer yang tidak sesuai dengan kebutuhan, justru menjadi akar permasalahan pendidikan nasional saat ini (Rahim, 2019).

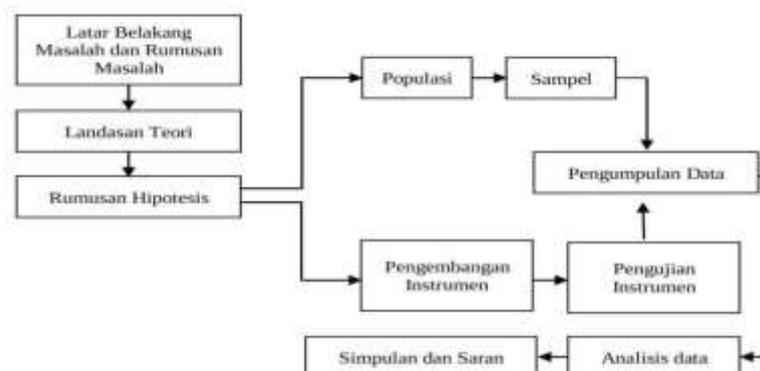
Rendahnya kinerja guru honorer disebabkan oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Menurut Sari (2016), terdapat dua faktor yang menyebabkan kinerja guru menjadi baik atau tidak baik, yaitu pemberian penghargaan dan motivasi. Saat ini, insentif yang diterima oleh guru honorer masih tergolong rendah sehingga belum dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Upah guru honorer saat ini masih beragam, mulai dari Rp 150.000,-/bulan, yang sumber dananya disisihkan dari dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS), hingga 1,3 juta per bulan sesuai dengan kebijakan masing-masing Pemda. Saat ini Pemda memberikan upah mengajar masih di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP). Bagi guru honorer yang mengajar di jenjang SMA, besaran upah yang diterima sangat mempengaruhi kinerjanya.

Kinerja guru honorer menjadi masalah tersendiri karena faktor upah yang didapat selama ini jauh dari cukup. Hal ini mengakibatkan rendahnya kinerja guru honorer di sekolah. Pemerintah pusat maupun Pemda belum serius memperhatikan kesejahteraan guru honorer. Insentif atau upah yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka kerjakan dan tanggung jawab yang mereka pikul. Kondisi ini menunjukkan bahwa pada saat ini belum ada penghargaan yang diberikan kepada mereka. Keberadaannya di sekolah seperti sebagai “pelengkap penderita”.

Meskipun tidak mendapat penghargaan dari Pemerintah Pusat, Pemda Provinsi, Pemda Kabupaten/Kota, dan sekolah tempat mereka mengabdikan diri, guru honorer tetap bertahan pada status tersebut. Guru honorer memiliki motivasi untuk mengabdikan diri saat ini, termasuk masih ada beberapa harapan dari pengabdian mereka yang tak berujung (Wirawan, 2009). Menurut Renesia (2019) terdapat banyak alasan bagi guru mau mengabdikan diri sebagai tenaga pengajar dan menurut Wirahadie (2020), minimal terdapat lima alasan seseorang memilih profesi guru, yaitu (1) kemampuan akademik, (2) status, (3) jaminan masa depan, (4) butuh pekerjaan, dan (5) profesi mulia. Beberapa alasan ini, pada umumnya yang memotivasi seseorang mau memasuki profesi keguruan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMA negeri dan swasta yang ada di Kota Sekayu. Penelitian dilaksanakan dari bulan Juni 2020 hingga bulan Januari 2021. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei yang merupakan salah satu metode yang banyak digunakan dalam penelitian sosial. Informasi dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner yang didistribusikan secara langsung atau melalui perantara seperti telepon atau media *online*. Langkah-langkah metode survei yang dilakukan adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Langkah penelitian survei

Populasi penelitian ini meliputi semua guru honorer yang berjumlah 146 orang yang tersebar di delapan SMA. Penentuan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* yang menghasilkan 59 responden. Rumus penghitungannya menggunakan *Taro Yaname* dan *Slovin* dengan presisi (tingkat kesalahan) 10% sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n \quad \text{dengan} \quad n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

- n : jumlah sampel
- N : jumlah populasi
- d² : presisi yang ditetapkan
- N_i : jumlah populasi menurut stratum
- n_i : jumlah sampel menurut stratum, Riduwan (2011)

Pengumpulan data menggunakan teknik penyebaran angket penelitian. Berdasarkan uji coba angket diperoleh hasil semua butir pernyataan dari kedua variabel valid dan dapat dipercaya (*reliabel*) sehingga angket ketiga variabel tersebut dapat digunakan pada penelitian ini.

Teknik analisis data kuantitatif merupakan suatu kegiatan menganalisis data setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya terkumpul. Teknik analisis menggunakan statistik dengan bantuan *program SPSS for windows versi 22*. Sebelum menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, uji persyaratan analisis yang meliputi uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, dan autokorelasi dilakukan. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya data masing-masing variabel dilakukan. Hasil penghitungan normalitas variabel kinerja guru honorer menunjukkan data variabel tersebut memiliki nilai signifikansi $0,200^* > 0,05$. Ini berarti data penelitian berdistribusi normal. Hasil penghitungan normalitas variabel pemberian penghargaan menunjukkan bahwa data variabel pemberian penghargaan memiliki nilai signifikansi $0,200^* > 0,05$. Ini berarti data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Selanjutnya, uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti memiliki hubungan yang linier atau tidak. Nilai signifikansi dari *linierity* penerimaan penghargaan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dan nilai signifikansi dari *deviation from linierity* sebesar $0,822 \geq 0,674$. Ini berarti ada hubungan yang linier antara pemberian penghargaan dengan kinerja guru honorer. Uji asumsi klasik ini dilakukan dengan pengujian multikolinieritas dan pengujian autokorelasi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk membuktikan apakah pada model regresi ditemukan korelasi variabel bebas. Variabel bebas (pemberian penghargaan)

mempunyai nilai *tolerance* $0.963 > 0.10$ dan nilai *VIF* $1,039 < 10.00$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas

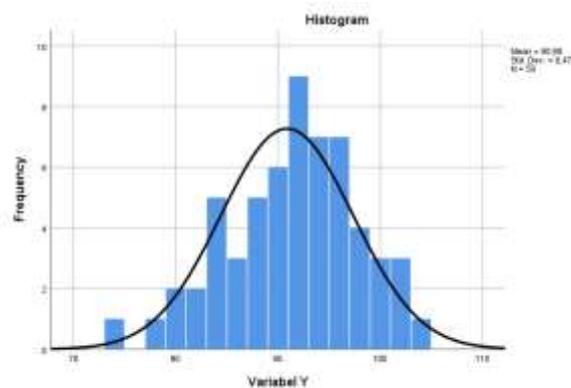
Uji autokorelasi merupakan pengujian dalam regresi untuk mengetahui bahwa nilai variabel dependen tidak berpengaruh terhadap nilai variabel itu sendiri. Hasil pengujian menunjukkan nilai *Durbin Watson (DW)* sebesar 1,960. Ini berarti nilai tersebut berada di luar -2 sampai +2 atau tidak terjadi autokorelasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ketiga variabel memenuhi unsur persyaratan sehingga analisis selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan statistik parametrik. Langkah-langkah analisis data dimulai dari (1) analisis korelasi, (2) analisis determinasi, (3) analisis signifikansi, (4) analisis regresi linier sederhana, dan (5) pembuatan simpulan.

III. HASIL

Penelitian ini memerlukan pengolahan data dengan teknik statistik deskriptif. Data penelitian berasal dari dua variabel yaitu (1) kinerja guru honorer dan (2) variabel pemberian penghargaan.

3.1 Kinerja guru honorer

Hasil analisis variabel kinerja guru honorer menunjukkan bahwa kinerja guru honorer pada umumnya sudah “baik”. Hasil tersebut tergambar pada diagram batang berikut.



Gambar 2. Dia gram batang variabel kinerja guru honorer

Gambar diagram batang di atas mempunyai bentuk seperti kurva normal (berbentuk seperti lonceng). Hal ini membuktikan bahwa distribusi variabel kinerja guru honorer dapat dikatakan normal atau mendekati normal. Selanjutnya disajikan tabel total dan rerata jawaban angket variabel kinerja guru honorer sebagai berikut.

Tabel 1. Total dan rerata jawaban angket variabel kinerja guru honorer.

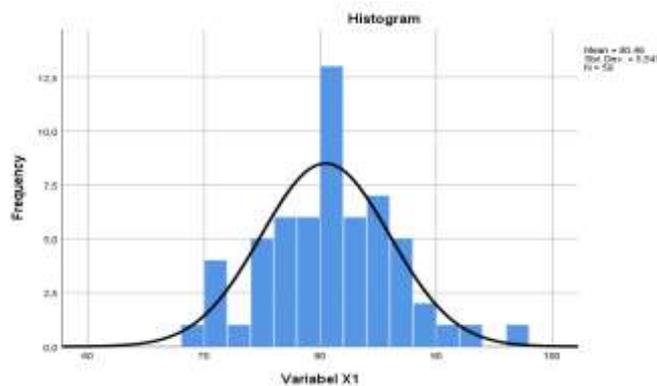
No	Pernyataan	Total	Rata-rata
1	Saya hanya sebagai guru honorer, tapi saya sanggup mengerjakan tugas seorang diri.	223	3.78
2	Saya selalu sampaikan ide yang baik kepada pimpinan sekolah.	239	4.05
3	Saya sering tidak puas dalam menyelesaikan pekerjaan bila bekerja sama dengan guru.	231	3.92
4	Saya membutuhkan kerja sama dengan guru senior lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan dalam hal-hal tertentu.	254	4.31
5	Saya akan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya dengan waktu yang telah ditentukan.	251	4.25
6	Saya berpendapat, tanggung jawab menyelesaikan tugas adalah tanggung jawab mutlak bagi seorang guru.	259	4.39
7	Saya selalu taat dengan perintah pimpinan, meskipun kadang-kadang perintah tersebut bertentangan dengan batin saya.	147	2.49
8	Saya masih berstatus sebagai guru honorer, tetapi kejujuran merupakan kepribadian yang tidak ternilai harganya.	271	4.59
9	Saya berprinsip, meskipun "la ngit akan runtuh", tapi kejujuran perlu ditegakkan.	277	4.69
10	Saya menyiapkan administrasi kegiatan belajar mengajar di setiap awal semester.	248	4.20
11	Saya mengamati, masih banyak guru-guru yang tidak menyiapkan administrasi kegiatan belajar mengajar dengan baik.	172	2.92
12	Saya masih berstatus sebagai guru honorer, saya selalu menyiapkan perencanaan belajar mengajar di kelas.	249	4.22
13	Saya terkadang tidak objektif dalam hal menilai hasil belajar.	203	3.44
14	Saya selalu merasa kasihan bila siswa saya mendapat nilai rendah.	139	2.36
15	Saya melakukan penyiapan mengajar yang dirancang jauh sebelum pelaksanaan pembelajaran dimulai.	236	4.00
16	Saya melihat, masih banyak guru honorer mengguna cara mengajar konvensional yang membosankan.	177	3.00
17	Saya selalu menggunakan metode pengajaran yang berbeda-beda setiap mengajar di kelas.	223	3.78
18	Saya selalu mengikuti kegiatan <i>workshop</i> tentang pengajaran untuk mengembangkan kemampuan diri.	226	4.42
19	Saya berpendapat, bagi seorang guru, kegiatan <i>workshop</i> penting untuk diikuti agar guru selalu mengikuti perkembangan dunia pendidikan.	261	4.42
20	Saya selalu membuat karya ilmiah sederhana setiap tahun.	179	3.03
21	Saya mengamati, pada umumnya guru honorer di daerah tidak pernah membuat karya ilmiah.	191	3.24
22	Saya tidak memiliki kemampuan membuat program pembelajaran karena keterbatasan kemampuan yang saya miliki.	220	3.73
23	Setiap tahun ajaran baru, saya selalu membuat RPP perkembangan materi pelajaran yang sesuai dengan bidang ilmu yang saya tekuni.	248	4.20
24	Saya berpendapat, membuat pengembangan media instruksional wajib bagi seorang guru.	238	4.03
Nilai Rata-rata			3.79

Hasil analisis data variabel kinerja guru honorer menghasilkan skor terendah 74 dan skor tertinggi 103, *mean* 90,88, *median* 92,00, serta standar deviasi 6,473. Data pada tabel 1 menunjukkan bahwa kinerja guru honorer dari seluruh sub indikator memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,79 yang berada pada kategori baik. Jadi, keseluruhan indikator kinerja guru

honorar berada pada kategori baik, yaitu berada pada interval 3,40 - 4,19 (Sudjana, 2015). Dengan demikian, kinerja guru honorar SMA se-Kota Sekayu termasuk kategori baik.

3.2 Pemberian penghargaan kepada guru honorar

Hasil analisis variabel pemberian penghargaan menunjukkan bahwa penghargaan yang diterima oleh guru honorar berada pada kategori “baik”. Hasil tersebut tergambar pada diagram batang berikut.



Gambar 3. Diagram batang variabel pemberian penghargaan

Gambar diagram batang di atas mempunyai bentuk seperti kurva normal (berbentuk seperti lonceng). Hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal atau mendekati normal. Berikut adalah total dan rerata jawaban angket variabel penerimaan penghargaan.

Tabel 2. Total dan rerata jawaban angket variabel penerimaan penghargaan.

No	Pernyataan	Total	Rata-rata
1	Saya berpendapat, setiap guru juga termasuk guru honorar tidak perlu diberi penghargaan (<i>reward</i>).	230	3.90
2	Saya berharap <i>reward</i> merupakan pemotivasi bagi guru-guru honorar untuk meningkatkan kinerja.	260	4.41
3	Saya belum pernah mendapat <i>reward</i> dari siapa pun selama bekerja menjadi guru honorar.	169	2.86
4	Saya terkadang mengharapkan <i>reward</i> dari pimpinan, walau berupa ucapan terima kasih.	204	3.46
5	Saya belum pernah mendapat <i>reward</i> , tetapi guru-guru honorar yang berprestasi ada yang diberi penghargaan.	190	3.22
6	Saya bangga sekali, bila ada guru honorar yang menerima <i>reward</i> .	257	4.36
7	Saya berpendapat, penerimaan <i>reward</i> dari pimpinan merupakan pemacu untuk bekerja lebih baik lagi.	263	4.46
8	Saya mengamati, seringkali unsur pimpinan beranggapan bahwa <i>reward</i> itu selalu dalam bentuk materi, sehingga mereka sulit untuk memberikan <i>reward</i> .	153	2.59
9	Saya mempunyai prestasi kerja tidak pernah meningkat karena saya tidak pernah mendapat <i>reward</i> dari pimpinan.	227	3.85
10	Saya mampu meningkatkan kinerja pembelajaran asalkan pimpinan memberikan <i>reward</i> yang setimpal.	148	2.51

No	Pernyataan	Total	Rata-rata
11	Saya memperhatikan guru honorer tempat saya bekerja selalu dianggap sebagai “pelengkap penderita” yang tidak perlu diberi <i>reward</i> .	220	3.73
12	Saya mengamati, pimpinan selalu beranggapan bahwa guru honorer hanya melaksanakan tugas sesuai dengan jam mengajar, jadi tidak patut mendapat <i>reward</i> .	223	3.78
13	Saya membandingkan prestasi kerja guru honorer belum mampu menyamai guru PNS.	231	3.92
14	Saya mengamati, guru honorer akan mendapat <i>reward</i> apabila memiliki prestasi kerja yang membanggakan.	215	3.64
15	Saya memperhatikan, dengan adanya pemberian <i>reward</i> , kualitas kerja menjadi meningkat.	219	3.71
16	Saya mengamati, selama ini kualitas kerja guru honorer belum ada yang membanggakan.	236	4.00
17	Saya mempelajari, guru honorer yang mendapatkan <i>reward</i> , beban kerjanya melebihi guru PNS.	162	2.75
18	Saya mengamati, pada umumnya, volume kerja guru honorer memang masih dibawah volume kerja guru PNS.	203	3.44
19	Saya masih berstatus sebagai guru honorer, tapi saya wajib loyal kepada lembaga tempat saya bertugas.	251	4.25
20	Saya tidak pernah mendapatkan <i>reward</i> , tapi saya loyal dengan profesi ini (profesi keguruan).	241	4.08
21	Saya mengamati, ada guru honorer memasuki profesi ini sebagai “batu loncatan” saja sebelum diterima di instansi lain.	194	3.29
22	Saya berpendapat, pimpinan wajib dihormati meskipun belum pernah memberikan <i>reward</i> kepada saya.	251	4.25
Nilai Rata-rata			3.66

Hasil analisis data variabel pemberian penghargaan memperoleh skor terendah 69 dan skor tertinggi 96, *mean* 80,46, *median* 81,00. dan standar deviasi 5,541. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru honorer dari seluruh sub indikator menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,66 atau berada pada kategori baik. Jadi, keseluruhan indikator pemberian penghargaan berada pada kategori baik, yaitu berada pada interval 3,40 - 4,19 (Sudjana, 2015). Dengan demikian pemberian penghargaan bagi guru honorer termasuk pada kategori baik.

3.3 Pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja guru honorer

Pengujian hipotesis yang diuji dalam penelitian ini sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, meliputi tiga langkah analisis yang dilakukan yaitu (a) analisis koefisien determinasi (R^2), (b) uji t, dan (c) persamaan regresi linier sederhana.

3.3.1 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian hipotesis pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja guru honorer diawali dengan penghitungan koefisien determinasi. Analisis koefisien determinasi (R^2) ini bertujuan untuk mengetahui besaran persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi diperoleh dari nilai koefisien korelasi (R) yang digunakan untuk

mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel yang hasilnya dapat dilihat dari *ouput* pada tabel *model summary* berikut ini.

Tabel 3. Model summary^b koefisien determinasi $X_1 - Y$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,536 ^a	,286	,273	5,518

a. Predictors: (Constant), Variabel X1

b. Dependent Variable: Variabel Y

Nilai korelasi sebesar 0,536^a berada pada *range* 0.400 – 0.599 (Sugiyono, 2014). Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan variabel pemberian penghargaan dengan kinerja guru honorer termasuk dalam kategori “sedang”. Nilai pengaruh (*RSquare*) pemberian penghargaan terhadap kinerja guru honorer sebesar 0.286 termasuk dalam kategori “sedang” karena berada pada *range* 0.10 – 0.29 (Suwarno, 1998).

3.3.2 Uji *t* (uji parsial)

Uji *t* dilakukan untuk menguji hubungan, apakah signifikan atau tidak. Jika signifikansi kurang dari 0.05, variabel pemberian penghargaan mempengaruhi variabel kinerja guru honorer secara parsial. Hasil analisis uji signifikansi hubungan pemberian penghargaan dengan kinerja guru honorer disajikan dalam tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Coefficients^a variabel $X_1 - Y$

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.627	10.545		3.853	,000
	Variabel X1	,625	,131	,535	4.777	,000

a. Dependent Variable: Variabel Y

Pada tabel 4 diperoleh nilai *t* sebesar 4.777 dengan taraf signifikan 0.000. Nilai t_{hitung} , 4.777 kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada signifikansi 0,05 : 2 = 0,025 dengan derajat kebebasan (df) = $n - k$ atau $59 - 2 = 57$ (n = jumlah responden dan k = jumlah variabel bebas). Hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2.000. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,025$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Pada analisis ini, nilai t_{hitung} 4.777 > 2.000 dan nilai signifikansinya 0,000 $< 0,025$. Ini berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya, pemberian penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru honorer SMA di Kota Sekayu.

3.3.3 Persamaan regresi linier sederhana

Penentuan persamaan regresi linier sederhana didasarkan pada tabel *coefficients* dengan melihat data pada kolom *unstandardized coefficients* bagian “B” dengan rumusan $Y = a + bx$. Nilai a diperoleh dari nilai *constant* sedangkan nilai b diperoleh dari nilai pemberian penghargaan. Dengan demikian, persamaan regresi liniernya adalah $Y = 40.627 + 0.625X_1$. Persamaan tersebut memiliki makna nilai konstanta sebesar 40.627. Artinya, jika pemberian penghargaan adalah nol, maka nilai kinerja guru honorer sebesar 40.627. Hasil penghitungan menunjukkan nilai variabel pemberian penghargaan (X_1) sebesar 0.625. Peningkatan satu satuan variabel pemberian penghargaan ini akan meningkatkan kinerja guru honorer sebesar 0.625 satuan dengan asumsi variabel penghargaan dalam posisi konstan.

IV. PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, peneliti menguji dan menganalisis dua variabel yang diteliti, yaitu kinerja guru honorer dan pemberian penghargaan guru honorer SMA di Kota Sekayu.

4.1 Kinerja guru honorer

Kinerja yang ditunjukkan oleh guru honorer merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja merupakan representasi tingkat keberhasilan seorang guru selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya yang kemudian dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Stolovitch dan Keeps (2012) menyatakan bahwa kinerja sebagai seperangkat hasil yang dicapai guru setelah merujuk pada tindakan ketercapaian serta keterlaksanaan suatu pekerjaan yang diminta.

Keberadaan guru honorer sebagai pendidik dan pengajar pada semua jenjang pendidikan formal di suatu tempat memang sangat dibutuhkan pada saat ini. Meskipun statusnya guru honorer, mereka sangat dibutuhkan oleh sekolah. Status guru di Indonesia saat ini terbagi ke dalam dua jenis, yaitu guru tetap dan guru tidak tetap atau disebut guru honorer. Saat penelitian ini dilakukan, guru honorer di Kota Sekayu adalah guru yang belum berstatus sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) berjumlah 146 orang yang tersebar pada 8 (delapan) SMA yang ada di Kota Sekayu.

Guru honorer hanya diberi honor mengajar per jam mata pelajaran. Bahkan, mereka diberi upah secara sukarela yang seringkali di bawah upah minimum yang telah ditetapkan secara resmi oleh Pemda Provinsi Sumatera Selatan. Selain itu, tidak jarang terjadi situasi

berebut jam mengajar antara guru yang sudah bersertifikat profesi dengan guru honorer. Guru yang telah bersertifikat tentu saja mengharapkan terpenuhinya tugas pengajaran 24 jam perminggu. Guru honorer juga mengharapkan banyak jam mengajar karena ini berkaitan dengan jumlah honor yang akan mereka diterima.

Pengukuran kinerja guru honorer di lingkungan SMA yang ada di Kota Sekayu dilihat dari 4 (empat) dimensi, yaitu (1) kepribadian, (2) keterampilan teknik pengajaran, (3) metodologi pengajaran, dan (4) pengembangan diri. Setiap guru honorer harus memiliki beberapa kompetensi dasar, salah satu diantaranya adalah kompetensi kepribadian. Dimensi kepribadian dalam penelitian ini diukur dari 5 (lima) indikator, yaitu (a) prakarsa, (b) kerjasama, (c) tanggung jawab, (d) ketaatan, dan (e) kejujuran. Berdasarkan lima indikator tersebut, sebagian besar guru honorer SMA di Kota Sekayu telah menunjukkan kemampuannya dalam berprakarsa, mampu menjalin kerjasama dengan guru dan tenaga kependidikan lainnya, memiliki tanggung jawab yang tinggi akan tugas-tugas yang diembannya, memiliki ketaatan kepada pimpinan, dan memiliki kepribadian yang jujur.

Pada dimensi keterampilan teknis pengajaran, ada tiga indikator yang diukur, yaitu (a) terampil pada bidang administrasi dan kegiatan belajar mengajar (KBM), (b) terampil dalam bidang administrasi dan perencanaan proses belajar mengajar (PBM), dan (c) terampil menilai hasil belajar siswa. Berdasarkan ketiga indikator tersebut, diperoleh data bahwa guru honorer yang ada di SMA Sekayu sering tidak objektif dalam memberikan penilaian kepada siswa. Pada umumnya mereka memberikan nilai yang tinggi kepada siswa yang seharusnya mendapatkan nilai rendah. Hal ini atas pertimbangan “rasa kasihan” jika siswa tidak lulus pada mata pelajaran yang diampunya. Di sisi lain, guru honorer yang ada di SMA Kota Sekayu sangat disiplin dalam hal penyelenggaraan administrasi dan perencanaan kegiatan pembelajaran, termasuk dalam menyusun RPP setiap semester. Dengan demikian, kinerja seorang guru meskipun masih berstatus honorer ditentukan oleh lima kriteria tersebut. Mengingat tugas dan tanggung jawab seorang guru yang begitu kompleks, profesi ini memerlukan persyaratan khusus, antara lain (1) menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam, (2) menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya.

Variabel kinerja guru honorer pada dimensi pengembangan diri memiliki 4 (empat) indikator yang diukur, yaitu (a) mengikuti *workshop*, (b) membuat karya ilmiah, (c) mengembangkan program pembelajaran, dan (d) mengembangkan media instruksional. Guru

honorar masih jarang diikutsertakan dalam kegiatan *workshop*. Pada umumnya, kepala sekolah menugaskan guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk mengikuti kegiatan *workshop* karena menyangkut masalah dana yang ada di sekolah. Permasalahan ini juga termasuk dalam hal membuat karya ilmiah, mengembangkan program pembelajaran, dan mengembangkan media instruksional yang masih lemah. Kewajiban membuat karya ilmiah baru diwajibkan kepada guru yang berstatus PNS karena menyangkut angka kredit untuk kenaikan pangkat dan jabatan. Pada dimensi pengembangan program pembelajaran dan pengembangan media instruksional, guru honorar diminta sebagai pembantu guru senior. Hal ini berhubungan dengan pengalaman mengajar dan penguasaan ilmu pengetahuan pada bidang masing-masing. Meskipun hal ini belum dianggap penting bagi guru honorar, mereka tetap perlu dilibatkan untuk memperkaya pengalaman sebelum diangkat menjadi guru tetap. Artinya, guru honorar tersebut tanpa disadari sengaja dilatih untuk memperkuat kompetensinya sebagai calon seorang guru profesional.

Gomes (2005) menyatakan ada lima kriteria untuk menentukan kinerja seseorang yaitu (1) pengembangan diri, (2) kerja tim, (3) komunikasi, (4) jumlah produk yang dihasilkan, (5) keputusan yang diambil. Guru sebagai profesi memerlukan persyaratan khusus agar mampu menghasilkan kinerja tinggi. Tentu saja semua kriteria yang disampaikan oleh Gomes tersebut juga berlaku untuk semua guru, termasuk guru honorar. Indikator penilaian kinerja guru yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja guru meliputi: (1) aspek kepribadian terdiri dari prakarsa, kerja sama, tanggung jawab, ketaatan dan kejujuran, (2) aspek teknis terdiri dari administrasi dan perencanaan kegiatan belajar mengajar, proses kegiatan belajar mengajar, penilaian hasil belajar, (3) aspek metodologi terdiri dari persiapan pengajaran, metode dan tahapan pengajaran, (4) aspek pengembangan diri terdiri dari keikutsertaan dalam berbagai pelatihan, seminar, karya ilmiah, pengembangan program dan pengembangan media instruksional (Usman, 2002).

Indikator pengukuran kinerja guru dalam penelitian ini sama halnya dengan indikator yang digunakan oleh Usman (2002) yang mengacu pada keempat aspek pengukuran tersebut sebagai pedoman dalam pembuatan instrumen pengukuran kinerja guru. Indikator kinerja guru dapat dikatakan baik apabila mampu melaksanakan penilaian kinerja. Hal ini senada dengan pendapat Kustiyah (2017) yang menyatakan bahwa kinerja guru dikatakan optimal jika indikator kinerjanya mencapai 75% kriteria yang ditetapkan. Hal ini juga terjadi pada guru honorar SMA yang ada di Kota Sekayu.

4.2 Pemberian penghargaan bagi guru honorer

Penghargaan merupakan bentuk hadiah, ganjaran, penghargaan atau imbalan. Penghargaan yang diberikan kepada guru dapat berbagai macam. Secara garis besar penghargaan dapat dibedakan menjadi empat yaitu (1) pujian, (2) penghormatan, (3) hadiah, dan (4) tanda penghargaan. Selain itu, penghargaan yang diterima guru honorer SMA di Kota Sekayu juga berupa motivasi dari kepala sekolah dan rekan sejawat. Hal ini senada dengan pendapat Djamarah (2008). Menurutnya, bentuk-bentuk motivasi intrinsik yang dapat digunakan sebagai penghargaan kepada guru diantaranya (1) angka atau nilai numerik, (2) hadiah, (3) pujian, dan (4) hasil.

Pengukuran pemberian penghargaan di lingkungan SMA yang ada di Kota Sekayu dilihat dari lima dimensi, yaitu (1) penghargaan, (2) kebanggan, (3) prestasi, (4) produktivitas, dan (5) loyalitas. Dimensi penghargaan diukur dari dua indikator, yaitu (a) penghargaan itu sendiri dan (b) jenis-jenis penghargaan yang diterima oleh guru honorer. Berdasarkan angket yang disebar, sebagian besar responden menyatakan bahwa pemberian penghargaan di tempat mereka bertugas sudah baik. Artinya, penghargaan yang diterima oleh guru honorer di lingkungan SMA di Kota Sekayu cukup baik.

Guru honorer mendapat penghargaan ketika menunjukkan perilaku dan juga kinerja yang baik. Contohnya yaitu perilaku sopan yang ditunjukkan dalam kehidupan sehari-hari, keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran, dan lain sebagainya. Menurut Slameto (2010), penghargaan merupakan penghargaan yang diberikan guru sebagai hadiah karena guru tersebut telah berperilaku baik dan sudah berhasil melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan kepadanya. Penghargaan juga diartikan sebagai alat untuk mendidik seseorang supaya mereka merasa senang karena perbuatan atau pekerjaannya mendapat penghargaan (Purwanto, 2011).

Analisis ini sejalan dengan temuan pada saat observasi dilakukan bahwa ada perasaan yang tidak adil, di mana guru honorer tidak mendapatkan fasilitas kerja yang sama dengan guru tetap lainnya, termasuk masa depannya yang belum jelas jika dilihat dari status kepegawaiannya. Guru honorer di Kota Sekayu tidak pernah tahu apakah mereka akan diangkat menjadi guru tetap atau menjadi guru honorer selamanya. Hingga saat ini, masih ada guru honorer yang sudah bekerja selama kurang lebih 20 tahun. Hal tersebut tentu membuat para guru honorer menjadi resah karena ketidakpastian status mereka. Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja mereka.

4.3 Pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja guru honorer

Motivasi guru honorer akan menurun apabila penghasilan yang diperolehnya tidak sesuai dengan hasil kerjanya. Tidak hanya imbalan saja yang dapat menyebabkan kinerja guru honorer menjadi baik, namun juga faktor lain, misalnya status pekerjaan, profesi guru adalah profesi mulia di mata manusia maupun dihadapan Tuhan Yang Maha Kuasa.

Pemberian penghargaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berprestasi agar tetap loyal kepada sekolah tempatnya bertugas. Pemberian penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar para guru tanpa terkecuali mau bekerja lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga mendorong kinerjanya menjadi semakin baik. Tohardi (2002) menyatakan bahwa penghargaan berupa ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai (guru dan tenaga kependidikan) agar produktivitas kerjanya semakin meningkat. Penghargaan merupakan insentif yang mengaitkan bayaran dengan kinerja untuk dapat meningkatkan produktivitas para pegawai.

Pada umumnya, penghargaan yang diberikan kepada guru honorer SMA di Kota Sekayu hanya sebatas pujian. Pujian merupakan salah satu alat motivasi yang positif bagi setiap orang. Dalam kegiatan belajar mengajar, pujian dapat dimanfaatkan sebagai alat motivasi dari kepala sekolah kepada guru dan tenaga kependidikan yang dipimpinya. Kepala sekolah dapat menggunakan pujian sebagai alat untuk menyenangkan hati para guru. Perhatian kepala sekolah kepada guru dapat membuat mereka merasa diawasi dan tidak akan berbuat sekehendak hatinya (Djamarah, 2008). Lebih lanjut, Djamarah menyatakan pujian dapat berfungsi mengarahkan kegiatan guru pada hal-hal yang mendukung tercapainya tujuan pengajaran serta menjadi umpan balik dari kepala sekolah. Pujian yang diberikan oleh kepala sekolah dan sejawat guru lainnya merupakan salah satu bentuk penghargaan yang paling mudah dilakukan. Pujian dapat berupa kata-kata, seperti bagus, baik, bagus sekali, dan sebagainya. Selain berupa kata-kata, pujian dapat juga berupa isyarat atau pertanda, misalnya dengan menunjukkan ibu jari, dengan menepuk bahu, dengan tepuk tangan, dan sebagainya.

Pemberian penghargaan juga dapat berupa penghormatan dari kepala sekolah, teman sejawat, maupun siswa dan orangtua/wali siswa kepada guru honorer SMA di Kota Sekayu. Secara teoritis, terdapat beberapa macam penghormatan, yaitu pertama, penghormatan berbentuk penobatan, yang diberikan orang yang layak mendapatkannya, diumumkan dan ditampilkan di forum pertemuan, teman satu kolega atau di depan orang tua siswa, organisasi profesi, dan sebagainya. Kedua, berbentuk pemberian kekuasaan untuk melakukan sesuatu,

misalnya guru yang mendapat nilai tertinggi saat mengikuti pelatihan (*workshop*) dipilih sebagai ketua kelompok diskusi.

Penghargaan berupa tanda penghargaan disebut juga dengan penghargaan simbolis. Tanda penghargaan tidak dinilai dari segi harga melainkan dari segi kesan atau nilai kegunaannya. Misalnya yaitu pemberian sertifikat kepada guru teladan, guru berprestasi, guru favorit, dan berbagai macam predikat lainnya. Ironinya, hingga saat ini belum ada guru honorer SMA di Kota Sekayu yang mendapat piagam penghargaan atas kinerjanya, prestasinya, maupun sumbangannya dalam mengharumkan nama sekolah.

Pada umumnya guru honorer mengharapkan penghargaan berupa hadiah dari kepala sekolah dan teman sejawat yang berujud barang (materi). Hadiah yang diberikan dapat berupa alat-alat keperluan bekerja, seperti *laptop* atau komputer, umroh, tabungan, dan sebagainya. Hadiah yang diberikan kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan dapat berupa apa saja, tergantung dari keinginan pemberi. Kepala sekolah dapat memberikan hadiah kepada gurunya yang berprestasi saja, seluruh guru, sebagian guru, ataupun satu orang guru.

Hadiah diberikan setelah guru honorer menyelesaikan tugasnya dengan baik atau melebihi tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Misalnya yaitu guru honorer mau dan mampu melaksanakan tugas-tugas administratif dan pengajaran di sekolah-sekolah yang kekurangan guru. Hal ini dapat membuat guru honorer lebih bersemangat dan berusaha untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pemberian penghargaan selanjutnya dapat berupa angka atau simbol nilai dari hasil kerjanya. Angka yang diberikan kepada setiap guru bervariasi sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukannya. Angka merupakan salah satu alat motivasi bagi guru untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. Contoh pemberian penghargaan berupa angka ini yaitu hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) guru atau nilai yang diperoleh guru pada saat mengikuti Uji Kompetensi Guru (UKG), penilaian atas beban kerja guru selama satu semester, dan sebagainya. Angka yang diberikan menggambarkan hasil kerja guru honorer. Pemberian nilai berupa angka-angka kepada guru honorer memberikan manfaat yang sangat positif karena dapat mengetahui tingkat prestasi yang telah dicapainya.

Kepala sekolah dapat memilih beragam penghargaan agar sesuai dengan kondisi guru yang akan diberi dan juga keuangan sekolah. Kepala sekolah hendaknya juga dapat mengetahui siapa yang berhak mendapatkan penghargaan ketika akan memberikan penghargaan. Seorang guru yang menunjukkan hasil lebih dari biasanya mungkin pantas diberi penghargaan. Pada

konteks ini, kepala sekolah hendaknya bijaksana sehingga pemberian *reward* tidak menimbulkan iri hati pada guru yang lain. Dengan demikian, secara umum penghargaan dapat dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu *reward* berupa non-materi (penghormatan, pujian, ucapan, sertifikat, dan gerakkan tubuh) dan berupa materi (uang, hadiah dalam bentuk barang, pemberian angka (nilai), dan tanda penghargaan).

Penghargaan yang diharapkan oleh guru honorer SMA di Kota Sekayu dapat berbentuk materi dan non-materi ketika mereka telah bekerja melampaui standar kerja yang ditentukan (Mahmudi, 2005). Penghargaan diberikan jika kegiatan organisasi mendapat kontribusi yang tinggi dari guru (termasuk guru yang berstatus honorer) dan tenaga kependidikan lainnya yang ada di sekolah. Pendistribusian penghargaan moneter dan non-moneter dapat secara langsung dan tidak langsung sesuai dengan kemampuan sekolah berdasarkan peraturan hukum yang berlaku (Schuler, 1987). Berkaitan dengan hal ini, Arikunto (1993) menjelaskan bahwa penghargaan merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi sesuai dengan yang dikehendaki. Penghargaan sebagai alat pendidikan diberikan ketika guru melakukan sesuatu yang baik atau mempersembahkan prestasi kerjanya. Menurut Djamarah (2008), penghargaan (hadiah) adalah memberikan sesuatu kepada orang lain sebagai penghargaan atau kenang-kenangan/cenderamata. Hadiah yang diberikan kepada orang lain dapat berupa apa saja, tergantung dari keinginan si pemberi. Bentuk penghargaan yang lain juga bisa disesuaikan dengan prestasi yang dicapai oleh seorang guru. Semua guru berhak menerima hadiah dari kepala sekolah dan rekan sejawat dengan motif tertentu. Oleh karena itu, penghargaan merupakan pemberian penghargaan dari kepala sekolah kepada guru, tenaga kependidikan, dan siswa.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberian penghargaan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru honorer. Hubungan yang ditunjukkan oleh kedua variabel termasuk dalam kategori sedang. Pengaruh yang disumbangkan oleh pemberian penghargaan terhadap kinerja guru honorer juga dalam kategori sedang. Pemberian penghargaan terhadap guru honorer berdampak positif yaitu (1) peningkatan rasa tanggung jawab guru dalam mengerjakan tugas, (2) kesediaan bekerja melampaui standar kerja yang ditentukan, (3) semangat dan usaha untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, (4) kemauan dan kemampuan melaksanakan tugas-tugas administratif dan pengajaran. Pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja guru honorer berasal dari dimensi penghargaan yang diterimanya, kebanggaan akan prestasinya, prestasi kerja yang mampu dicapainya, produktivitas kerja, dan loyalitas kepada organisasi atau lembaga pendidikan.

V. SIMPULAN

Pemberian penghargaan kepada guru honorer di SMA di Kota Sekayu berhubungan signifikan dengan kinerja guru honorer. Secara parsial, pemberian penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru honorer meskipun pengaruh yang disumbangkan termasuk dalam kategori sedang. Penghargaan yang diterima oleh guru honorer SMA di Kota Sekayu pada saat ini termasuk dalam kategori baik. Sebagian besar reponden menyatakan bahwa pada umumnya mereka telah diberi penghargaan oleh kepala sekolah dan teman sejawat. Penghargaan yang paling diharapkan oleh guru honorer SMA di Kota Sekayu berupa kenaikan gaji (uang) dari hasil kerja dan prestasi yang mereka sumbangkan kepada sekolah. Penelitian ini menyarankan kepala sekolah pemerintah provinsi dalam hal ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sumatera Selatan untuk memberikan penghargaan kepada guru honorer untuk meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (1993). *Manajemen pengajaran secara manusiawi*. Jakarta: PT Rineka cipta
- Djamarah. S.B. (2008). *Psikologi belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, F.C. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Kline, D. (2020, June 21). Pengertian metode penelitian survei. Retrieved from <https://ranahresearch.com/pengertian-metode-penelitian-survei/>
- Kustiyah. (2017). Meningkatkan prestasi kinerja guru melalui supervisi akademik kepala sekolah dengan pendekatan individual di SD Candi 01 Kecamatan Candisari Kota Semarang semester ii tahun pelajaran 2013/2014. *Malih Peddas*, 7(1). 11-20.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen kinerja sektor publik*. Yogyakarta: UPP AMP, YKPN.
- Makarim, N. (2020, January 29). Tenaga honorer akan dihapus, berapa jumlah guru non -PNS?. Katadata. Retrieved from <https://katadata.co.id>
- Purwanto. (2011). *Evaluasi hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rahim, R. (2019, December 17). IGI sebut jumlah guru honorer jadi akar masalah pendidikan. CNN. Retrieved from <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20191216195949-20-457543/igi-sebut-jumlah-guru-honorer-jadi-akar-masalah-pendidikan>
- Riduwan. (2003). *Dasar-dasar statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Sari, W.P. (2016). Pengaruh gaji dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMA swasta Binembah, Rokan Hilir, Riau. *Tingkap: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Sosial Budaya & Ekonomi*, 12(1), 65-81.
- Schuler, R.S. (1987). *Performance based teacher educational: Suatu alternatif*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Slameto. (2010). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka cipta.
- Stolovitch, H.D & Keeps, E.J. (2012). *Handbook of human performance technology a comprehensive guide for analysis and solving performance problem in organization*. San Fransisco: Jersey-bass Publisher.
- Sudjana. (2015). *Metode statistika*. Bandung: Tarsito.

- Suwarno, B. (1998). *Pengukuran pengaruh dalam ilmu statistik*. Bandung: UPI.
- Tohardi. A. (2002). *Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Undang-undang No 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Agustus 12, 2020. https://pih.kemlu.go.id/files/UU_Pokok-pokokKepegawaian-Perubahan_No.43_Th.1999.pdf
- Undang-undang No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Agustus 25, 2020. <https://sipuu.setkab.go.id/PUUdoc/7308/UU0202003.htm>
- Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Agustus 12, 2020. <https://ngada.org/uu8-1974bt.htm>
- Usman, B.(2002). *Media pendidikan*. Jakarta: Ciputat Press.
- Wirahadie. (2020, March 2). Lima alasan seseorang memilih profesi guru. *Artikel ilmiah populer*. Retrieved from <https://wirahadie.com/5-alasan-seseorang-memilih-profesi-guru/>
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.