

THE ANALYSIS OF HONORARY TEACHERS MOTIVATION AT SMK NEGERI 1 LAMONGAN

Kafita Rusnaya Sari

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia, kafitarusnaya@gmail.com

Budiyono Pristyadi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia, budipristyadi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to identify the motivation of honorary teachers who teach and also the reason they have survived to date at SMK Negeri 1 Lamongan. This study uses a qualitative research approach with a case study method. Informants in this research amounted to six people, the types and sources of data used included primary data. Data retrieval techniques use interviews. The data analysis technique uses 3 stages that is, data reduction, data display (data presentation), and conclusion drawing/verification. The results of this study can be concluded that the work motivation of the internal motivational honorary teacher is the desire to gain recognition. External motivation is good environmental conditions, good supervision, and flexible regulations. The reasons that make honorary teachers survive teaching for tens of years are needs, home distance factors, age factors, and also work environment factors.

Keywords: motivation, honorary, teachers

ABSTRAK

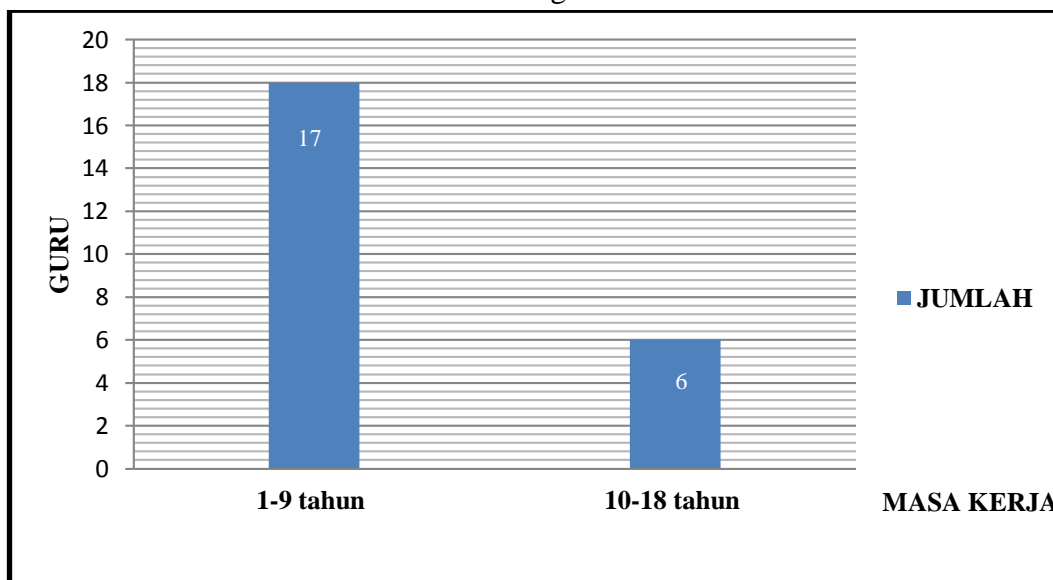
Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi motivasi guru honorer yang mengajar dan juga alasan mereka bertahan hingga saat ini di SMK Negeri 1 Lamongan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan metode studi kasus. Informan dalam penelitian ini berjumlah enam orang, jenis dan sumber data yang digunakan termasuk data primer. Teknik pengambilan data menggunakan wawancara. Teknik analisis data menggunakan 3 tahap yaitu, reduksi data, penyajian data (penyajian data), dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru honorer motivasi internal adalah keinginan untuk mendapatkan pengakuan. Motivasi eksternal adalah kondisi lingkungan yang baik, pengawasan yang baik, dan peraturan yang fleksibel. Alasan yang membuat guru honorer bertahan mengajar selama puluhan tahun adalah kebutuhan, faktor jarak rumah, faktor usia, dan juga faktor lingkungan kerja.

Kata kunci: motivasi, kehormatan, guru

PENDAHULUAN

Saat ini masyarakat masih beranggapan bahwasanya para guru yang mengajar di sekolah-sekolah negeri atau swasta mempunyai status Pegawai Negeri Sipil (PNS). Apabila masyarakat dapat melihat lebih dalam lagi, tidak semua Guru yang mengajar di sekolah-sekolah Negeri atau Swasta memiliki status Pegawai Negeri Sipil (PNS), pada kenyataannya masih banyak guru-guru yang menyandang status sebagai guru honorer.

Melihat fenomena belakangan ini bahwasanya ada banyak dari guru honorer yang melakukan aksi demo dimana-mana di beberapa daerah. Demo juga digelar di Lamongan tepatnya pada hari Selasa tanggal 2 Oktober 2018, yang sebelumnya juga pernah menggelar aksi demo pada hari Rabu tanggal 26 September 2018. Berdasar info dari <http://suryamalang.tribunnews.com/>, Ribuan guru kategori (K2) dan non katagora, massa guru menggelar demo dengan satu sasaran ingin menemui Bupati Lamongan, Fadeli. Aksi demo tersebut berbeda dengan demo sebelumnya, dengan tiga sasaran yakni, Diknas, DPRD dan BKD. Jumlah massa kali ini jauh lebih besar dari demo sebelumnya yang hanya sekitar 500 guru. Sejumlah perwakilan guru honorer bergiliran melakukan orasi-orasi, sementara 11 orang perwakilan guru honorer diterima Asisten 1 Heru Widi di lantai 2 Kantor Pemkab Lamongan.



Sumber Data: SMK Negeri 1 Lamongan Tahun 2018

Grafik 1

Masa Kerja Guru Honorer

Dedikasi Guru Honorer dapat dilihat dari masa kerjanya, berdasarkan grafik 1 diatas menunjukkan guru honorer yang bekerja di SMK Negeri 1 Lamongan yang masa kerjanya 1-9 tahun berjumlah 17 guru, dan yang masa kerjanya 10-18 tahun berjumlah 6 guru. Peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian mengenai apa yang menjadi alasan dari guru honorer masih bertahan dan menekuni profesi yang dijalannya hingga saat ini.

Banyak dari beberapa peneliti yang sudah meneliti tentang motivasi kerja guru honorer, yaitu sebagai berikut Cici Asterya Dewi (2013), Herwindo Haribowo, Irma Rosalinda, dan Ade Shabrina Khair (2015) mereka menggunakan pendekatan

penelitian secara kuantitatif, dan sejauh ini belum ada yang menggunakan penelitian kualitatif dengan tema mengenai motivasi guru honorer. Penelitian sekarang bermaksud untuk menggunakan penelitian secara kualitatif agar informasi yang didapat akan menjadi lebih detail.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bermaksud menjawab permasalahan mengenai motivasi & loyalitas para guru honorer pada profesinya dengan judul **“The Analysis Of Honorary Teachers Motivation At SMK Negeri 1 Lamongan”**

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Cici Asterya Dewi (2013). Cici Asterya Dewi melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru honorer (studi kasus guru honorer SMAN Rumpun ips se-Kecamatan temanggung). Teknik analisis dilakukan dengan menggunakan Teknik analisis regresi linier. Variabel bebas yang digunakan adalah motivasi kerja. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja guru honorer. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer. Berdasarkan hasil penelitian diketahui motivasi kerja menghasilkan koefisien regresi 0,381 dan tingkat signifikan sebesar $0,038 < 0,05$, sehingga hipotesis motivasi kerja ber pengaruh positif terhadap kinerja guru honorer diterima. Sebesar 14,6% motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru honorer, artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru honorer tetapi pengaruhnya kecil. Sedangkan sisanya 85,4% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar variabel motivasi kerja. Adapun variabel yang mempengaruhi kinerja guru honorer sangat kompleks misalnya lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan pengembangan karir.

Pengertian Motivasi

Sutrisno (2016:109) mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Mangkunegara (2012:61) juga mengemukakan motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2013:150) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman.

Faktor-faktor Motivasi

1. Faktor *Intern*

Faktor-faktor intern antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup.
 - 1) Memperoleh kompensasi yang memadai;
 - 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai;
 - 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

 - 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
 - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
 - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
 - 4) Perusahaan tempat bekerjadihargai oleh masyarakat
- e. Keinginan untuk berkuasa. penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor *Ekstern*

Faktor-faktor ekstern antara lain:

- | | |
|------------------------------|-------------------------------|
| a. Kondisi lingkungan kerja. | d. Adanya jaminan pekerjaan. |
| b. Kompensasi yang memadai. | e. Status dan tanggung jawab. |
| c. Supervisi yang baik. | f. Peraturan yang fleksibel |

Indikator Motivasi Kerja

Menurut McClelland dalam Robbins (2011:174) indikator motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan akan kekuasaan
2. Kebutuhan untuk berprestasi
3. Kebutuhan akan afiliasi

Pengertian Guru Honorer

Pengertian Guru Honorer dalam pengertian sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didiknya. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan ditempat-tempat tertentu, tidak mesti dilembaga pendidikan formal tetapi bisa juga di lembaga pendidikan nonformal seperti mesjid, surau, dirumah dan sebagainya (Djamarah, 2000). Guru Honorer merupakan guru yang diangkat secara resmi oleh pemerintah untuk mengatasi kekurangan guru (Mulyasa, 2006).

Hak dan Kewajiban Guru Honorer

Ada beberapa hak yang dapat diterima oleh guru honorer (Mulyasa, 2006), yaitu :

1. Honorarium perbulan
2. Cuti berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenaga kerjaan
3. Perlindungan hukum

Ada beberapa kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seorang guru honorer (Mulyasa, 2006), yaitu :

1. Melaksanakan tugas mengajar, melatih, membimbing dan unsur pendidikan
2. lainnya kepada peserta didik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Melaksanakan tugas-tugas administrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku
4. Mematuhi segala ketentuan yang berlaku disekolah tempat tugasnya. d Mematuhi ketentuan yang diatur dalam Surat Perjanjian Kerja (SPK).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan metode studi kasus. Lokasi penelitian pada SMK Negeri 1 Lamongan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dengan pertanyaan yang diperlukan yaitu motivasi guru honorer yang mengajar dan alasan bertahan hingga saat ini pada SMK Negeri 1 Lamongan. Uji keabsahan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan *Member Check*.

HASIL PENELITIAN

Reduksi Data

Petikan hasil wawancara pada subjek dari sisi tentang lingkungan kerja yang ada di sekolah, semua subjek merasakan adanya kenyamanan dalam bekerja, rekan kerja yang baik, serta fasilitas yang memadai, berdasarkan wawancara dari *Key informant* Ibu Kasening, S.Pd, Menyatakan **“Lingkungan kerjanya menyenangkan, nyaman, fasilitasnya bagus memadai, rekan kerja yang baik-baik yang menjadikan selalu enjoy disini”**

Petikan hasil wawancara pada subjek tentang kefleksibelan dari peraturan yang dibuat oleh sekolah semua subjek mengatakan fleksibel, berikut adalah hasil wawancara dari Ibu Yuni Kuswaningsih, S.Pd, yang menyatakan **“Peraturan yang dibuat harus selalu dipatuhi, peraturan yang dibuat juga berdasarkan proses musyawarah terlebih dahulu dan kesepakatan bersama-sama. Dan apabila ada sesuatu pelanggaran ya ada punishment tertentu yang diberikan. Sejauh ini peraturannya fleksibel bisa diterima dengan baik.”**

Petikan hasil wawancara pada subjek tentang gaji dan kompensasi yang diterima, semua subjek mengatakan gajinya dapat diterima sesuai dengan jabatannya sebagai guru honorer, berikut adalah hasil wawancara dari Ibu Atik Kartika Sari, S.Pd, yang menyatakan **“Manusiawi ya, tapi kita harus berfikir bijak, memahami kondisi sekolah sebarangpun sekolah ngasih ya diterima, dan saya pribadi pun merasa cukup dan tidak memperlmasalahkan soal gaji, dan dari lembaga sekolah pun memperhatikan kesejahteraan bagi warganya.”**

Petikan hasil wawancara pada subjek tentang hak dan kewajiban apa sudah terpenuhi, semua subjek mengatakan, bahwa hak dan kewajibannya sudah sesuai dan dapat terpenuhi, berikut adalah hasil wawancara dari Bapak Hendro Bakti N.W, S.Or, yang menyatakan **“Haknya sudah terpenuhi mengenai kewajiban sejalan dengan**

hak-hak saya, apabila hak nya terpenuhi kewajiban pun telah dilaksanakan dengan semaksimal mungkin.”

Petikan hasil wawancara pada subjek tentang apa yang menjadi motivasi kerja dalam mengajar, berikut adalah wawancara dari Ibu Hindun, S.Pd, SST.Par, yang menyatakan **“Motivasinya yaitu untuk mengaplikasikan ilmu yang didapatkan selama kuliah dan ingin mengabdikan, SMK Negeri 1 Lamongan, adalah Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Unggulan pertama yang terdapat di Kabupaten Lamongan bangga bisa menjadi bagian dari sekolah ini.”**

Petikan hasil wawancara terhadap *key informan* tentang faktor bertahan menjadi guru honorer hingga waktu yang cukup lama ini, adalah karena faktor kebutuhan, jarak rumah, usia, dan lingkungan kerja. Seperti halnya yang di katakan oleh Ibu Yuni Kuswaningsih, S.Pd, yang menyatakan bahwa : **“Faktor yang menjadikan saya bertahan hingga yaitu faktor kebutuhan, dan juga lingkungan kerja disini cukup menyenangkan, banyak rekan kerja yang baik-baik, saling menghargai satu sama lain, yang membuat saya bertahan hingga saat ini disini meskipun dengan status guru honorer.”**

Display Data

Tabel 1

Pertanyaan Terhadap Responden Tentang Lingkungan Kerja Yang Ada di Sekolah

NO	RESPONDEN	JAWABAN
1.	Dra. Sri Marhaeni	Lingkungan kerjanya baik menyenangkan, gurunya juga saling berkoordinasi jadi tidak ada kesan yang tidak baik, intinya lingkungan kerja disini menyenangkan, sehingga enjoy dalam bekerja.
2.	Kasening, S.Pd	Lingkungan kerjanya menyenangkan, nyaman, fasilitasnya bagus memadai, rekan kerja yang baik-baik yang menjadikan selalu enjoy disini.
3.	Hendro Bekti N.W, S.Or	Selama saya bekerja di SMK Negeri 1 Lamongan Lingkungan kerjanya sangat baik, hubungan kekeluargaannya antara para PNS, Honorer, ataupun tenaga pendidiknya hubungannya sangat baik jadi membuat betah disini.
4.	Yuni Kuswaningsih, S.Pd	Lingkungan kerjanya yang ada di SMK Negeri 1 Lamongan cukup bagus, nyaman, rekan kerja yang baik-baik.
5.	Atik Kartika Sari, S.Pd	Lingkungan kerjanya bagus, nyaman, fasilitasnya memadai, rekan kerja yang baik-baik.
6.	Hindun, S.Pd, S.ST.Par	Lingkungan kerjanya menyenangkan, nyaman, rekan kerja yang baik-baik yang menjadikan betah disekolah.

Tabel 2
Pertanyaan Terhadap Responden Tentang Kefleksibelan
Dari Peraturan Yang Dibuat Oleh Sekolah

NO	RESPONDEN	JAWABAN
1.	Dra. Sri Marhaeni	Peraturan disini dibuat bisa diterima tidak kaku, dan dijalankan sesuai dengan peraturan yang dibuat dan berusaha tidak menyimpang dengan aturan yang telah dibuat dan disepakati bersama-sama.
2.	Kasening, S.Pd	Peraturan disini sangat fleksibel, peraturan yang dibuat berdasarkan hasil dari musyawarah bersama. Sehingga bisa diterima dan dipatuhi.
3.	Hendro Bektu N.W, S.Or	Peraturannya disini bisa dikatakan fleksibel, bisa diterima dan dipatuhi. Peraturan yang dibuat berdasarkan musyawarah bersama bisa diterima dengan baik, dan dilaksanakan dengan sebaik mungkin.
4.	Yuni Kuswaningsih, S.Pd	Peraturan yang dibuat harus selalu dipatuhi, peraturan yang dibuat juga berdasarkan proses musyawarah terlebih dahulu dan kesepakatan bersama-sama. Dan apabila ada sesuatu pelanggaran ya ada punishment tertentu yang diberikan. Sejah ini peraturannya fleksibel bisa diterima dengan baik.
5.	Atik Kartika Sari, S.Pd	Peraturan yang dibuat yaa harus dipatuhi, peraturan yang dibuat juga tidak asal buat tetapi ada proses musyawarahnya terlebih dahulu kesepakatan jadi aturan-aturan yang sudah baik kan pasti dilanjut dan yang kurang akan dievaluasi bagaimana baiknya, dan akan membentuk kinerja kita. Dan aturan-aturan yang dibuat menurut saya fleksibel dan manusiawi.
6.	Hindun, S.Pd,S.ST.Par	Peraturan disini dibuat bisa diterima, fleksibel, dan dijalankan sesuai dengan peraturan yang dibuat serta berusaha tidak menyimpang dengan aturan yang telah dibuat dan disepakati bersama-sama.

Tabel 3
Pertanyaan Terhadap Responden Tentang Gaji Dan Kompensasi Yang Diterima

NO	RESPONDEN	JAWABAN
1.	Dra. Sri Marhaeni	Mengenai soal gaji yang saya terima sudah cukup sesuai jam kerja saya dan kemampuan sekolah juga.
2.	Kasening, S.Pd	Kalau dikatakan cukup ya tidak, dikarenakan pengeluaran lebih banyak dibandingkan pemasukan, tapi kalau PNS masih lebihlah sedangkan GTT katakalah tidak cukup tapi tetap disyukuri dan diterima.
3.	Hendro Bektu N.W, S.Or	Masalah gaji sesuai dengan kemampuan saya dan jam kerja saya, ya itu yang bisa saya dapatkan dari sekolah ini. Sejah ini sesuai dengan apa yang saya berikan ke kesekolah.
4.	Yuni Kuswaningsih, S.Pd	Bicara soal gaji yang diterima sudah sesuai dengan kemampuan sekolah dan saya pribadi pun merasa cukup dan tidak memperlmasalahkan soal gaji, dan dari lembaga sekolah pun memperhatikan kesejahteraan bagi warganya.
5.	Atik Kartika Sari, S.Pd	Manusiawi ya, tapi kita harus berfikir bijak, memahami kondisi sekolah seberapapun sekolah ngasih ya diterima, dan saya pribadi pun merasa cukup dan tidak memperlmasalahkan soal gaji, dan dari lembaga sekolah pun memperhatikan kesejahteraan bagi warganya.
6.	Hindun, S.Pd,S.ST.Par	Gajinya standart, ditambah dengan Bankes yang diberikan oleh Provinsi sebagai tambahan kesejahteraan untuk guru honorer yang diberikan mulai dari tahun 2017

Tabel 4
Pertanyaan Terhadap Responden Tentang Hak Dan Kewajiban Apa Sudah Terpenuhi

NO	RESPONDEN	JAWABAN
1.	Dra. Sri Marhaeni	Hak-haknya menjadi GTT ya kita tidak menuntut banyak soalnya GTT masih dibawah naungan gaji sekolah dan saya hanya bisa mematuhi peraturan disini, mengenai kewajiban juga sudah dilaksanakan dengan sebaik dan semaksimal mungkin.
2.	Kasening, S.Pd	Haknya sudah terpenuhi dan mengenai kewajiban sudah sesuai, honorer di Negeri sama PNS itu pekerjaannya sama harus mematuhi peraturaturan misalnya kalau PNS membuat RPL, dan guru honorer pun sama, tentang administrasipun sama semuanya sama yang membedakan yaitu gajinya saja.
3.	Hendro Bektu N.W, S.Or	Haknya sudah terpenuhi mengenai kewajiban sejalan dengan hak-hak saya, apabila hak nya terpenuhi kewajiban pun telah dilaksanakan dengan semaksimal mungkin.
4.	Yuni Kuswaningsih, S.Pd	Haknya sudah terpenuhi mengenai gaji perbulannya, cuti juga diberikan tetapi melihat status kita yang honorer tentu berbeda sesuai dengan aturan yang dibuat oleh sekolah, dan mengenai kewajibannya sama dengan juga dengan PNS dan sudah dilakukan sebaik mungkin.
5.	Atik Kartika Sari, S.Pd	Haknya sudah terpenuhi mengenai honorarium perbulannya, cuti juga diberikan tetapi tentu berbeda sesuai dengan aturan yang dibuat oleh sekolah, dan mengenai kewajibannya sudah sesuai.
6.	Hindun, S.Pd,S.ST.Par	Kalau selama ini hak dan kewajiban yang diterima sudah sesuai, diliat dari segi gaji yang diterima masih dibawa UMR mengingat kembali bahwasanya status kita ini menjadi guru honorer.

Tabel 5
Pertanyaan Terhadap Responden Tentang Motivasi Kerja Dalam Mengajar

NO	RESPONDEN	JAWABAN
1.	Dra. Sri Marhaeni	Motivasi saya yaitu dengan menyampaikan ilmu yang telah saya dapat dibangu perkuliahan saya dulu, mendidik dengan sepenuh hati, mengajar, mencerdaskan anak didik kita.
2.	Kasening, S.Pd	Bekerja di SMK Negeri 1 Lamongan itu menyenangkan, GTT di SMK Negeri 1 Lamongan dibandingkan di swasta itu jauh perbedaannya. Kalau di Negeri itu lebih cepat untuk mendapatkan ilmu-ilmu baru kalau di swasta itu agak lama. Disini juga selain mendapatkan ilmu baru saya juga bisa mengaplikasikan ilmu yang telah saya dapat di pendidikan saya terdahulu.
3.	Hendro Bektu N.W, S.Or	Motivasi saya yaitu dengan menularkan ilmu dengan apa yang saya dapat dari sekolah dulu, pengalaman saya diluar, supaya bisa diserap oleh siswa-siswi saya bisa meniru ataupun melebihi jejak-jejak saya di dunia olahraga.
4.	Yuni Kuswaningsih, S.Pd	Motivasi saya dengan menyalurkan ilmu-ilmu yang telah saya dapat di bangku sekolah dulu agar bisa saya sampaikan ke anak didik saya, agar bisa mengikuti ataupun mengungguli saya dibidang saya mengajar, dan juga tantangan untuk mencerdaskan anak didik saya itu yang menjadi semangat saya juga. Dengan kondisi kerja yang nyaman, dengan Kepala Sekolah yang adil dan juga bijaksana, serta SMK Negeri 1 Lamongan menjadi sekolah kejuruan terfavorit di Lamongan.
5.	Atik Kartika Sari, S.Pd	Motivasi saya yaitu dengan menyampaikan ilmu yang telah saya dapat dibangu perkuliahan saya dulu, serta Motivasi dari luar, lingkungan kerja, relasi kerja kita yang baik dan bisa diajak kerja sama.
6.	Hindun, S.Pd,S.ST.Par	Motivasinya yaitu untuk mengaplikasikan ilmu yang didapatkan selama kuliah dan ingin mengabdikan, SMK Negeri 1Lamongan, adalah Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Unggulan pertama yang terdapat di Kabupaten Lamongan bangga bisa menjadi bagian dari sekolah ini.

Tabel 6
Pertanyaan Terhadap Responden Tentang Faktor Bertahan Menjadi Guru Honorer Hingga Waktu Yang Cukup Lama Ini

NO	RESPONDEN	JAWABAN
1.	Dra. Sri Marhaeni	Alasannya bertahan hingga saat ini yaitu faktor kebutuhan karena saya juga ditinggali 3 anak, bekerja disini juga menyenangkan, tidak merugikan saya, Adanya hubungan antar guru honorer dan PNS serta hubungan dengan karyawan ataupun pegawai lainnya pun baik harmonis dan juga kompak, dan bisa juga untuk mengembangkan ilmu-ilmu saya juga, jarak rumah dengan sekolah juga lumayan dekat yang membuat saya bertahan hingga saat ini.
2.	Kasening, S.Pd	Karena disini rekan kerjanya baik-baik dan menyenangkan, yang menjadikan tetap bertahan di SMK Negeri 1 Lamongan ini yaitu lingkungan kerja yang mendukung untuk gaji yang diterima apa adanya. Jadi memandang tidak harus hanya dari segi gaji serba kurang, perbedaannya tentu banyak dengan PNS, tetapi dengan ikhlas dan ilmu-ilmu baru yang didapatkan menjadikan kita senang.
3.	Hendro Bektin.W, S.Or	Yang menjadi bertahan hingga saat ini yaitu faktor usia yang lumayan banyak jadi saya stay disini, disini juga rekan kerja dan lingkungan kerja yang mendukung, jarak rumah dengan sekolah dekat, adanya hubungan kerja yang harmonis dan juga kompak antar guru dan juga pegawai sehingga bekerja dan mendidik disini enjoy dijalani hingga saat ini.
4.	Yuni Kuswaningsih, S.Pd	Faktor yang menjadikan saya bertahan hingga yaitu faktor kebutuhan, dan juga lingkungan kerja disini cukup menyenangkan, banyak rekan kerja yang baik-baik, saling menghargai satu sama lain, yang membuat saya bertahan hingga saat ini disini meskipun dengan status guru honorer.
5.	Atik Kartika Sari, S.Pd	Yang membuat bertahan hingga saat ini yaitu faktor kebutuhan, jarak rumah yang dekat, rekan kerja yang baik, dan juga lingkungan kerja disini cukup menyenangkan.
6.	Hindun, S.Pd,S.ST.Par	Dikarenakan guru jurusan perhotelan di Lamongan jarang dan sangat dibutuhkan, di SMK Negeri 1 Lamongan hanya ada guru perhotelan 4, dan juga lulusan perhotelan pun jarang, jarak rumah dengan sekolah pun dekat, rekan kerja yang baik, serta lingkungan kerja pun menyenangkan, nyaman juga membuat kita bertahan sampai saat ini disini.

KESIMPULAN

Dalam analisis yang sudah dilakukan dalam penelitian ini maka dapat kita lihat bahwa motivasi kerja guru honorer yang mengajar di SMK Negeri 1 Lamongan terbagi menjadi 2 yaitu motivasi internal dan eksternal. Motivasi internalnya yaitu keinginan untuk memperoleh pengakuan. Motivasi eksternalnya yaitu kondisi lingkungan kerja yang baik, supervisi yang baik, dan peraturan yang fleksibel. Alasan yang membuat para guru honorer yang telah mengajar hingga puluhan tahun ini adalah faktor kebutuhan, faktor jarak rumah, faktor usia, dan juga faktor lingkungan kerja.

Beberapa faktor tersebut yang membuat mereka bertahan hingga saat ini di masa kerjanya yang sudah puluhan tahun menjadi guru honorer dan mereka mengesampingkan tentang kompensasi yang mereka dapat dan lebih fokus pada pengabdian dan memberikan yang terbaik kepada anak didik untuk masa depan mereka.

BATASAN DAN IMPLIKASI PENELITIAN

Batasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Lamongan, tepatnya di Jalan Panglima Sudirman No. 84, Sidokumpul, Banjarmendalan, Kecamatan Lamongan, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan kepada guru yang masa kerjanya lebih dari 10 tahun dan berstatus honorer di SMK Negeri 1 Lamongan. Fokus penelitian ini yaitu motivasi kerja guru honorer pada profesinya dan alasan mereka bertahan hingga saat ini di SMK Negeri 1 Lamongan.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka dapat diajukan implikasi yaitu Bagi SMK Negeri 1 Lamongan, motivasi kerja guru honorer yang paling utama dan alasan bertahan hingga saat ini yaitu lingkungan kerjanya. Sehingga sekolah harus mempertahankan lingkungan kerjanya agar selalu baik, dari segi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat. Implikasi untuk penelitian selanjutnya, masih terdapat keterbatasan tentang motivasi kerja guru honorer, agar lebih melakukan penelitian lebih mendalam lagi mengenai motivasi kerja yang mendasar dari para guru honorer yang telah bertahan selama puluhan tahun, tidak hanya keinginan untuk memperoleh pengakuan serta faktor lingkungan kerja, maka kepada peneliti lain yang melaksanakan penelitian sejenis disarankan menggunakan instrumen yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, 2013. "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru honorer (studi kasus guru SMAN Rumpun ips se-Kecamatan temanggung)". Skripsi. Pendidikan Sosiologi dan Antropologi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2000. Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Khair, dkk. 2015. "Motivasi Kerja Guru Honorer Ditinjau Dari *Quality Of Work Life*". Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi, Universitas Negeri Jakarta. Volume 4 No 1 Tahun 2015 hal 23-27.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manshuri, 2018. "Ratusan Guru Honorer Di Lamongan Kembali Gelar Demo Tuntut Kejelasan Aturan Dan Gaji". Suryamalang.tribunnews. com. (<http://suryamalang.tribunnews.com/2018/10/02/ratusan-guru-honorer-di>)

lamongan-kembali-gelar-demo-tuntut-kejelasan-aturan-dan-gaji.diakses tanggal 24/12/2018 pukul 8:41)

Mulyasa. (2006). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.

Robbinss Stephen P.,2011. *Organizational Behavior* (Terjemahan) Jilid 1, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta

Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapan, Jakarta:Prenamedia Group.