

## Pengaruh Status Kepegawaian terhadap Kinerja Guru PJOK di Sekolah Dasar

**Lalu Zainul Hadi, \*Johan Irmansyah, Mujriah**

Department of Sport Coaching Education, Faculty of Sports Science and Public Health, Universitas Pendidikan Mandalika.

Jl. Pemuda No. 59A, Mataram 83125, Indonesia.

\*Corresponding Author e-mail: [johanirmansyah@undikma.ac.id](mailto:johanirmansyah@undikma.ac.id)

**Diterima: Mei Tahun; 2025 Revisi: Mei Tahun; 2025 Diterbitkan: Juni 2025**

### Abstrak

Penelitian ini menganalisis perbedaan kinerja antara guru pendidikan jasmani dan olahraga berstatus PNS dan honorer di Kecamatan Praya Tengah, Lombok Tengah. Perbedaan status kepegawaian diyakini memengaruhi kualitas pengajaran, namun masih terbatas penelitian yang membahas dampaknya. Penelitian ini menggunakan metode campuran, yaitu kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif menguji perbedaan signifikan antara kedua kelompok guru melalui uji t-test pada aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengembangan diri, pelaksanaan tugas tambahan, perilaku kerja, dan status kepegawaian. Data kuantitatif diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada 16 guru PNS dan 19 guru honorer, yang dianalisis menggunakan SPSS. Pendekatan kualitatif dilakukan melalui wawancara mendalam untuk menggali faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru PNS memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru honorer dalam hampir semua aspek yang diuji. Sebagai contoh, uji t-test menunjukkan perbedaan signifikan dalam perencanaan pembelajaran ( $t = 7.128, p < 0.001$ ). Wawancara juga mengungkapkan bahwa guru PNS memiliki akses lebih besar terhadap pelatihan dan sumber daya, sementara guru honorer terbatas dalam kesempatan tersebut. Kesimpulannya, status kepegawaian memengaruhi kinerja guru pendidikan jasmani, dengan guru PNS menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan akses pelatihan, fasilitas yang lebih baik, penyederhanaan tugas administratif, dan peningkatan kesejahteraan bagi guru honorer agar dapat mengimbangi kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru PNS.

**Kata kunci:** kinerja guru; PNS; honorer; pendidikan jasmani dan olahraga; pelatihan guru; evaluasi hasil belajar.

### ***The Impact of Employment Status on Physical Education Teacher Performance in Elementary Schools***

#### **Abstract**

*This study analyzes the performance differences between civil servant (PNS) and honorary physical education teachers in Praya Tengah, Lombok Tengah. The employment status disparity is believed to affect teaching quality, yet limited research has explored this impact. A mixed-method approach, combining quantitative and qualitative methods, was employed. The quantitative approach tested significant differences between the two teacher groups using a t-test across aspects such as lesson planning, teaching implementation, evaluation, professional development, additional duties, work behavior, and employment status. Quantitative data were collected through questionnaires distributed to 16 PNS teachers and 19 honorary teachers, and analyzed using SPSS software. The qualitative approach involved in-depth interviews to explore factors influencing teacher performance. The results show that PNS teachers perform better than honorary teachers in nearly all tested aspects. For example, the t-test revealed a significant difference in lesson planning ( $t = 7.128, p < 0.001$ ). Interviews also revealed that PNS teachers have greater access to training and resources, while honorary teachers face limitations in these areas. In conclusion, employment status significantly influences physical education teacher performance, with PNS teachers demonstrating better performance. The study recommends improving training access, better facilities, streamlined administrative tasks, and enhanced welfare for honorary teachers to help them match the teaching quality of PNS teachers.*

**Keywords:** teacher performance; civil servant (PNS); honorary teachers; physical education and sports; teacher training; learning outcome evaluation.

**How to Cite:** Hadi, L. Z., Irmansyah, J., & Mujriah, M. (2025). Pengaruh Status Kepegawaian terhadap Kinerja Guru PJOK di Sekolah Dasar. *Reflection Journal*, 5(1), 614–633. <https://doi.org/10.36312/rj.v5i2.3226>



<https://doi.org/10.36312/rj.v5i2.3226>

Copyright© 2025, Hadi et al  
This is an open-access article under the CC-BY-SA License.



## PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan merupakan aspek yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan, yang pada gilirannya akan membentuk masa depan suatu negara. Di Indonesia, pendidikan menjadi fondasi utama bagi kemajuan bangsa, karena pendidikan yang berkualitas dapat menentukan hasil intelektual, sosial, dan ekonomi individu. Pendidikan yang baik memiliki peran sentral dalam menciptakan masyarakat yang cerdas dan mampu bersaing di tingkat global. Salah satu faktor kunci dalam peningkatan kualitas pendidikan adalah peran guru, yang tidak hanya bertanggung jawab atas pengetahuan akademik siswa, tetapi juga atas perkembangan sosial, emosional, dan fisik. Oleh karena itu, kompetensi, motivasi, dan metode pengajaran guru secara langsung memengaruhi lingkungan belajar dan hasil belajar siswa (Amin & Tahir, 2017; Alhassan, 2024). Namun, penelitian mengenai ketimpangan status kepegawaian antara guru PNS dan honorer, terutama dalam pendidikan jasmani dan olahraga, masih sangat terbatas. Dimensi yang belum banyak diteliti adalah indikator perilaku kerja dan pelaksanaan tugas tambahan yang berhubungan langsung dengan kualitas pengajaran guru.

Di Indonesia, meskipun peran guru sangat penting, salah satu tantangan besar dalam pendidikan adalah adanya kesenjangan antara status pekerjaan guru, terutama perbedaan antara guru PNS (pegawai negeri sipil) dan guru honorer. Penelitian sebelumnya lebih banyak menyoroti kesenjangan tersebut dalam konteks pengaruhnya terhadap akses pelatihan dan fasilitas, namun belum banyak yang membahas indikator seperti perilaku kerja atau pelaksanaan tugas tambahan sebagai faktor yang mempengaruhi kualitas pengajaran. Kesenjangan ini menciptakan ketidaksetaraan dalam akses terhadap peluang profesional, fasilitas pengajaran, serta dukungan kelembagaan yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran. Guru PNS biasanya mendapatkan jaminan pekerjaan, gaji yang stabil, serta akses yang lebih luas terhadap pelatihan dan program pengembangan profesional (Sugito et al., 2022; Sihabudin, 2021). Hal ini memengaruhi kemampuan untuk memperbarui pengetahuan pedagogis dan menerapkan metode pengajaran yang lebih efektif. Sebaliknya, guru honorer, yang umumnya dipekerjakan dengan kontrak sementara tanpa jaminan pekerjaan, sering kali menghadapi keterbatasan baik dari segi materi, fasilitas, maupun kesempatan untuk mengikuti pengembangan profesional yang dapat meningkatkan kompetensi dalam mengajar (Widyowati et al., 2023).

Perbedaan status pekerjaan ini tidak hanya memengaruhi kestabilan keuangan dan motivasi kerja guru, tetapi juga memengaruhi kualitas pengajaran. Guru PNS, yang memiliki akses lebih mudah ke berbagai pelatihan dan fasilitas, lebih mampu untuk mengembangkan keterampilan pedagogis secara berkelanjutan. Di sisi lain, guru honorer yang bekerja dengan sumber daya terbatas dan tanpa jaminan pekerjaan sering kali kesulitan untuk meningkatkan kinerja dalam pengajaran (Boonsem & Chaoensupmanee, 2020; Ginanjar & Dimiyati, 2022). Salah satu kontribusi baru dalam penelitian ini adalah fokus pada pendidikan jasmani yang membutuhkan keterampilan khusus, fasilitas yang memadai, serta pembaruan pengetahuan yang lebih berkelanjutan bagi guru. Penelitian ini juga menyoroti perbedaan akses terhadap pelatihan dan dukungan kelembagaan yang belum banyak digali dalam studi-studi sebelumnya. Pendidikan jasmani tidak hanya mengajarkan keterampilan fisik, tetapi juga mempengaruhi kesehatan, kebugaran, serta perkembangan sosial dan mental siswa. Oleh karena itu, kualitas pengajaran dalam bidang ini sangat tergantung pada kesiapan guru, yang salah satunya dipengaruhi oleh status pekerjaan.

Fasilitas yang tidak memadai, kurangnya pelatihan yang tepat, dan terbatasnya dukungan kelembagaan bagi guru honorer menjadi masalah besar, karena hal ini berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Hal ini berbanding terbalik dengan kondisi guru PNS yang bekerja di sekolah dengan lebih banyak sumber daya, fasilitas yang lebih baik, dan akses yang lebih besar untuk pengembangan profesional. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Irmansyah et al. (2020), juga menyebutkan kesenjangan fasilitas antara PNS dan honorer, namun penekanan pada pelaksanaan tugas tambahan dan perilaku kerja guru sebagai faktor pembeda kualitas pengajaran belum banyak diangkat. Hal ini menyebabkan kualitas pengajaran pendidikan jasmani antara guru PNS dan honorer menjadi sangat berbeda. Sebagai contoh, di banyak sekolah di daerah yang lebih terpencil atau yang kekurangan sumber daya, guru honorer sering kali kesulitan untuk menyampaikan materi dengan

cara yang sama seperti yang dilakukan oleh guru PNS yang memiliki lebih banyak fasilitas dan dukungan (Irmansyah et al., 2020; Widyowati et al., 2023).

Kondisi ketidakpastian yang dialami oleh guru honorer juga menambah tantangan dalam pekerjaan. Sebagai pekerja dengan status sementara, sering kali merasa tidak aman dalam pekerjaan, yang dapat mengurangi motivasi untuk berinovasi dan memberikan pengajaran terbaik (Ahiri et al., 2023; Sihabudin, 2021). Penelitian ini lebih menyoroti bagaimana ketidakpastian pekerjaan honorer memengaruhi perilaku kerja, yang jarang dibahas dalam penelitian lain yang lebih fokus pada aspek pelatihan dan kesejahteraan saja. Penelitian menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan berhubungan langsung dengan rendahnya motivasi dan komitmen kerja guru. Hal ini sangat mempengaruhi kualitas pengajaran yang diberikan, karena cenderung tidak merasa terikat atau terinvestasi dalam jangka panjang dengan institusi atau siswa yang diajar. Sebaliknya, guru PNS yang memiliki keamanan pekerjaan cenderung lebih berkomitmen pada pengembangan karier dan lebih mungkin untuk berinvestasi dalam kualitas pengajaran (Susanti et al., 2021). Ini menunjukkan bagaimana faktor pekerjaan yang stabil dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan mengurangi ketidaksetaraan di antara guru dalam sistem pendidikan.

Kesenjangan dalam kesempatan untuk pengembangan profesional antara guru PNS dan honorer semakin memperburuk ketidaksetaraan dalam kualitas pengajaran. Guru PNS memiliki lebih banyak kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan program pengembangan yang memperkaya keterampilan mengajar, sedangkan guru honorer sering kali terbatas dalam hal ini, yang berdampak langsung pada kualitas pengajaran. Penelitian ini menyoroti kontribusi baru dalam kajian tentang pengaruh ketimpangan status pekerjaan terhadap akses pelatihan dan kesempatan pengembangan profesional, aspek yang jarang dibahas dalam konteks pendidikan jasmani. Penelitian oleh Alamsyah (2024) dan Pristyowati et al. (2021) menunjukkan bahwa pengembangan profesional yang berkelanjutan berhubungan erat dengan peningkatan kinerja pengajaran. Guru yang memiliki akses ke pelatihan dan sumber daya yang baik lebih cenderung untuk menerapkan metode pengajaran yang inovatif dan efektif, sementara guru honorer yang tidak mendapatkan pelatihan yang cukup cenderung tetap menggunakan pendekatan pengajaran tradisional yang tidak selalu efektif dalam menjawab kebutuhan siswa yang terus berkembang (Bariyah, 2024; Widyowati et al., 2023).

Sementara itu, pendidikan jasmani membutuhkan pendekatan yang interaktif dan praktis, yang hanya dapat diterapkan secara efektif jika guru memiliki pengetahuan, keterampilan, dan fasilitas yang memadai. Penelitian ini menambahkan kontribusi baru dengan mengidentifikasi bahwa kekurangan fasilitas dan pelatihan di kalangan guru honorer menghambat penerapan metode pengajaran inovatif dalam pendidikan jasmani. Keterbatasan ini menghalangi guru honorer untuk memotivasi siswa agar aktif berpartisipasi dalam kegiatan fisik yang mendukung perkembangan fisik dan sosial. Guru yang bekerja di sekolah dengan fasilitas yang terbatas mungkin menghadapi kesulitan untuk menciptakan pengalaman pembelajaran yang memadai bagi siswa. Selain itu, guru yang kurang terlatih dalam menggunakan metode pengajaran yang inovatif juga mungkin kesulitan untuk memotivasi siswa agar aktif berpartisipasi dalam kegiatan fisik yang mendukung perkembangan fisik dan sosial (Zulfikar et al., 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana status pekerjaan guru pendidikan jasmani—apakah PNS atau honorer—mempengaruhi kinerja di sekolah dasar di Kecamatan Praya Tengah, Lombok Tengah. Secara khusus, penelitian ini ingin mengidentifikasi perbedaan dalam perencanaan pelajaran, pelaksanaan pengajaran, penilaian siswa, dan pengembangan profesional antara guru PNS dan honorer, termasuk menyoroti perbedaan dalam tugas tambahan yang dilakukan oleh kedua kelompok guru, yang belum banyak dibahas dalam studi-studi sebelumnya. Penelitian ini juga akan mengeksplorasi dampak status pekerjaan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja guru, yang merupakan faktor-faktor penting yang memengaruhi efektivitas pengajaran guru.

Penelitian ini sangat signifikan karena diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna dalam memahami hubungan antara status pekerjaan dan kinerja guru. Kontribusi penelitian ini juga terletak pada pemahaman yang lebih luas mengenai ketimpangan yang terjadi antara guru PNS dan honorer dalam konteks global, terutama dalam hal akses pelatihan, fasilitas, dan tugas tambahan yang berhubungan langsung dengan kualitas pengajaran. Dengan mengetahui bagaimana perbedaan ini memengaruhi kinerja pengajaran guru, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna

bagi pembuat kebijakan dalam merancang strategi untuk mengurangi kesenjangan antara guru PNS dan honorer. Selain itu, penelitian ini juga dapat berkontribusi pada pemahaman yang lebih luas mengenai kesetaraan pendidikan, khususnya dalam hal memastikan bahwa semua guru, terlepas dari status pekerjaannya, memiliki akses yang sama terhadap sumber daya dan dukungan yang diperlukan untuk memberikan pendidikan berkualitas kepada siswa (Tannoubi, 2023; Ginanjar & Dimiyati, 2022).

## METODE

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif komparatif dengan pendekatan metode campuran (mixed-methods). Desain ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali perbedaan kinerja antara guru PNS dan guru honorer di berbagai dimensi pengajaran, termasuk perencanaan pelajaran, pelaksanaan pengajaran, dan penilaian siswa. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur kinerja guru melalui survei yang terstruktur dan instrumen pengukuran yang telah terstandarisasi. Sementara itu, pendekatan kualitatif digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam mengenai pengalaman guru, tantangan yang dihadapi, dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, melalui wawancara dan observasi langsung di lapangan. Pendekatan campuran ini penting untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh dan mendalam mengenai perbedaan kinerja guru yang disebabkan oleh status pekerjaan (Abduh et al., 2024; Alhassan, 2024).

### Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini terdiri dari guru pendidikan jasmani yang mengajar di sekolah dasar di Kecamatan Praya Tengah, Lombok Tengah. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 35 orang guru, terdiri dari 16 guru PNS dan 19 guru honorer. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, yang bertujuan untuk memilih guru yang relevan dengan fokus penelitian mengenai perbedaan kinerja antara guru PNS dan honorer. Kriteria inklusi untuk pemilihan sampel ini mencakup guru yang aktif mengajar pendidikan jasmani minimal dua tahun terakhir dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Sampel ini dipilih agar dapat mewakili kedua kelompok status pekerjaan, yakni PNS dan honorer, dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang relevan dalam penelitian (Irmansyah et al., 2020; Widywati et al., 2023).

### Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis utama: instrumen kuantitatif berupa kuesioner dan instrumen kualitatif berupa pedoman wawancara serta lembar observasi.

#### 1. Kuesioner

Kuesioner dirancang untuk mengukur kinerja guru dalam beberapa dimensi, termasuk perencanaan pelajaran, pelaksanaan pengajaran, penilaian siswa, dan penggunaan fasilitas yang tersedia. Kuesioner ini menggunakan skala Likert 5 poin, yang mencakup pernyataan tentang berbagai aspek pekerjaan guru pendidikan jasmani, dengan rentang jawaban dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Instrumen ini dirancang untuk mengumpulkan data kuantitatif yang akan digunakan untuk menganalisis perbedaan kinerja antara guru PNS dan guru honorer, serta untuk melihat seberapa besar pengaruh faktor-faktor seperti sumber daya, pelatihan, dan dukungan yang diterima oleh guru (Bariyah, 2024; Aliazas, 2023).

#### 2. Wawancara

Wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan 10 guru yang dipilih secara acak, terdiri dari 5 guru PNS dan 5 guru honorer. Wawancara ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai pengalaman pribadi dalam mengajar, tantangan yang dihadapi, serta persepsi mengenai dukungan yang diberikan oleh sekolah dan pemerintah terkait dengan status pekerjaan. Pertanyaan dalam wawancara difokuskan pada faktor-faktor seperti pelatihan profesional, fasilitas yang tersedia, dan bagaimana status pekerjaan memengaruhi motivasi dan kinerja dalam pengajaran (Ahiri et al., 2023; Alamsyah, 2024).

### 3. Observasi

Observasi dilakukan untuk memperoleh data mengenai bagaimana guru-guru pendidikan jasmani mengelola kegiatan pembelajaran, berinteraksi dengan siswa, dan menggunakan fasilitas yang ada di sekolah. Peneliti mengamati langsung kelas yang diajar oleh guru-guru yang terpilih, dengan fokus pada aspek pengelolaan kelas, penggunaan materi ajar, serta cara guru mengintegrasikan keterampilan dan pengetahuan dalam pembelajaran fisik. Observasi ini bertujuan untuk memberikan gambaran langsung mengenai praktik pengajaran yang dilakukan oleh guru PNS dan honorer (Boonsem & Chaoensupmanee, 2020; Ginanjar & Dimiyati, 2022).

### Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan dalam dua tahap, yaitu tahap kuantitatif dan kualitatif. Pada tahap kuantitatif, data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada guru pendidikan jasmani PNS dan honorer di 10 sekolah dasar yang ada di Kecamatan Praya Tengah. Guru diminta untuk mengisi kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai perencanaan pelajaran, pelaksanaan pengajaran, penilaian siswa, serta penggunaan fasilitas pendidikan jasmani (Sugito et al., 2022). Data yang dikumpulkan akan digunakan untuk menganalisis perbedaan kinerja antara guru PNS dan honorer berdasarkan variabel-variabel yang telah ditentukan.

Pada tahap kualitatif, wawancara dilakukan dengan 10 guru terpilih (5 PNS dan 5 honorer) untuk menggali lebih dalam mengenai tantangan yang dihadapi, faktor motivasi, serta pengalaman terkait dengan status pekerjaan. Selain itu, observasi langsung di kelas akan memberikan data yang lebih kaya mengenai bagaimana kedua kelompok guru mengelola kegiatan pembelajaran dan menggunakan fasilitas yang ada. Tahap kualitatif ini bertujuan untuk memberikan kontekstualisasi yang lebih mendalam terhadap hasil yang diperoleh dari data kuantitatif (Irmansyah et al., 2020; Widywati et al., 2023).

### Analisis Data

Data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan uji perbandingan antara dua kelompok (guru PNS dan guru honorer). Statistik deskriptif akan digunakan untuk menggambarkan data demografis responden dan untuk menggambarkan skor rata-rata serta standar deviasi pada variabel yang diukur, seperti perencanaan pelajaran, pelaksanaan pengajaran, penilaian siswa, dan penggunaan fasilitas (Wahyu et al., 2021). Untuk menguji perbedaan signifikan antara kedua kelompok, uji t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja yang signifikan antara guru PNS dan honorer berdasarkan variabel-variabel yang ada (Ahiri et al., 2023; Sugito et al., 2022).

Data kualitatif yang diperoleh dari wawancara dan observasi akan dianalisis menggunakan analisis tematik (Creswell & Poth, 2018). Temuan dari wawancara dan observasi akan dikategorikan ke dalam tema-tema yang relevan, seperti tantangan yang dihadapi, dukungan yang diterima, dan motivasi guru. Analisis ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan bagaimana status pekerjaan berkontribusi pada kualitas pengajaran yang diberikan (Boonsem & Chaoensupmanee, 2020; Ginanjar & Dimiyati, 2022).

#### Keabsahan dan Keterandalan Data

Selain itu, triangulasi data dilakukan untuk memastikan kredibilitas data kualitatif. Triangulasi ini melibatkan perbandingan data dari berbagai sumber (wawancara, observasi, dan kuesioner) untuk memverifikasi temuan dan memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kinerja guru berdasarkan status pekerjaan (Irmansyah et al., 2020; Widywati et al., 2023).

Untuk memastikan keabsahan dan keterandalan data, beberapa langkah dilakukan. Keabsahan instrumen diuji melalui validitas isi dan konstruk, yang dilakukan dengan meminta pendapat dari ahli di bidang pendidikan jasmani dan pengembangan instrumen penelitian (Alamsyah, 2024; Pristyowati et al., 2021). Reliabilitas instrumen diuji dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi internal dari kuesioner. Nilai Cronbach's Alpha yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki reliabilitas yang baik ( $\alpha = 0.85$ ) (Susanti et al., 2021). Selain itu, triangulasi data dilakukan untuk memastikan kredibilitas data kualitatif. Triangulasi ini melibatkan perbandingan data dari berbagai sumber (wawancara, observasi, dan kuesioner) untuk memverifikasi temuan dan memperoleh

pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kinerja guru berdasarkan status pekerjaan (Irmansyah et al., 2020; Widywati et al., 2023).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

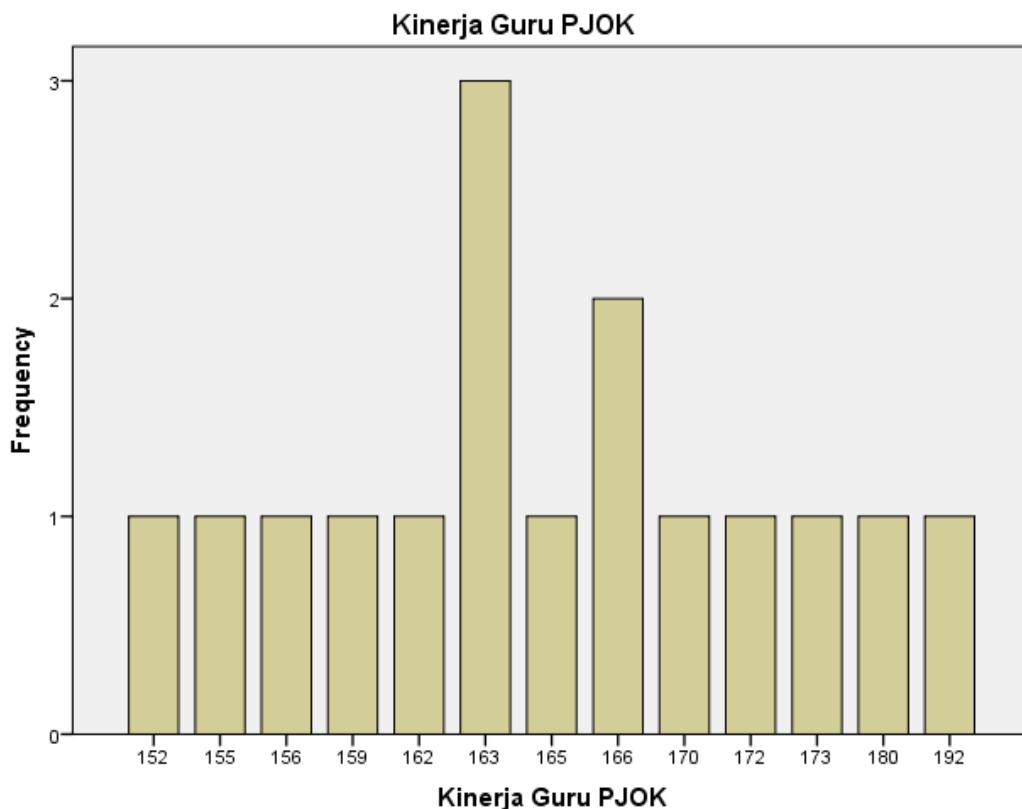
Bagian Hasil Penelitian dalam artikel jurnal nasional terakreditasi harus menyajikan temuan penelitian secara sistematis dan jelas, dimulai dengan ringkasan temuan utama yang relevan dengan tujuan penelitian. Penyajian data kuantitatif dapat menggunakan tabel atau grafik yang mempermudah pemahaman pembaca, dengan setiap gambar disertai keterangan yang jelas. Untuk penelitian kualitatif, temuan dapat disajikan dalam bentuk tema atau kategori yang muncul dari data, dilengkapi dengan deskripsi kontekstual. Hasil penelitian harus dihubungkan langsung dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, pertanyaan penelitian, atau hipotesis penelitian yang telah ditetapkan.

### **Hasil Analisis Data Kuantitatif**

Tabel 1 menunjukkan distribusi frekuensi kinerja guru pendidikan jasmani dan olahraga PNS berdasarkan kategori yang telah ditentukan. Dari 16 guru yang diteliti, hanya 1 guru (6.25%) yang memiliki kinerja di kategori "Sangat Baik", dengan nilai lebih dari 180.97. Sebanyak 3 guru (18.75%) berada dalam kategori "Baik", dengan nilai antara 171.03 dan 180.97. 8 guru (50%) masuk dalam kategori "Cukup Baik", yang merupakan kategori mayoritas, dengan nilai antara 161.09 dan 171.03. Sedangkan 4 guru (25%) berada dalam kategori "Kurang Baik", dengan nilai antara 151.14 dan 161.09, dan tidak ada guru yang memiliki kinerja di kategori "Tidak Baik" (< 151.14).

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi Kinerja Guru pendidikan jasmani dan olahraga PNS

Formula	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
$X \geq M + 1,5 SD$ Ke Atas	> 180,97	1	6.25	Sangat Baik
$M + 0,5 SD \leq X < M + 1,5 SD$	171,03 ≤ X < 180,97	3	18.75	Baik
$M - 0,5 SD \leq X < M + 0,5 SD$	161,09 ≤ X < 171,03	8	50.00	Cukup Baik
$M - 1,5 SD \leq X < M - 0,5 SD$	151,14 ≤ X < 161,09	4	25.00	Kurang Baik
$X \leq M - 1,5 SD$ Ke Bawah	< 151,14	0	0.00	Tidak Baik
<b>Jumlah</b>		<b>16</b>	<b>100</b>	



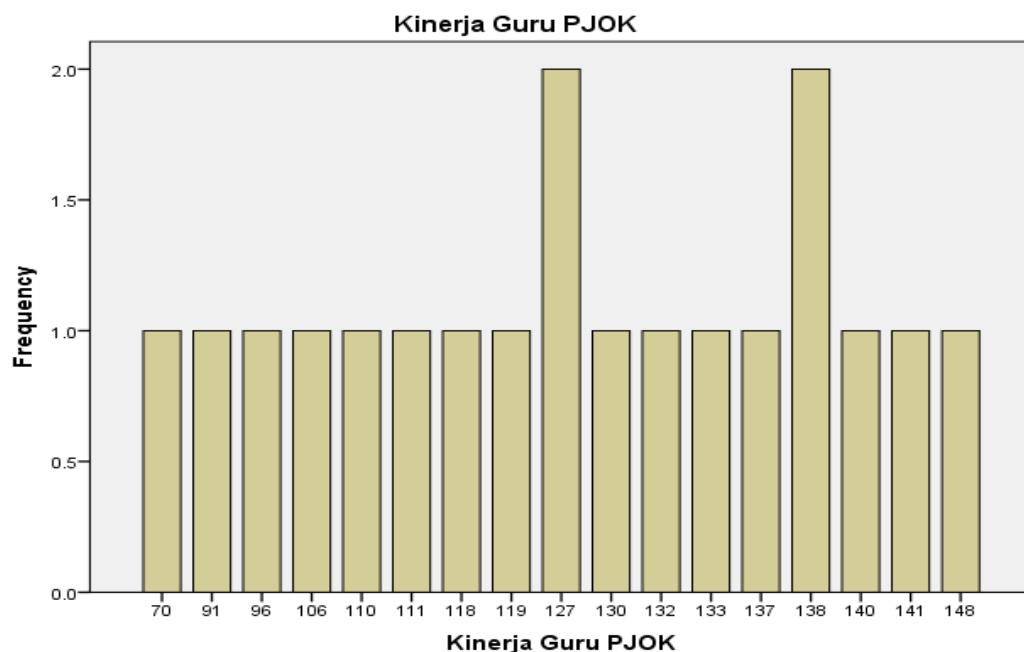
**Gambar 1.** Histogram Statistik Kinerja Guru pendidikan jasmani dan olahraga PNS

Histogram tersebut menggambarkan distribusi kinerja guru PNS secara visual. Mayoritas guru PNS terletak pada kategori "Cukup Baik", dengan beberapa guru mencapai kategori "Baik". Tidak ada guru yang mencapai kategori "Sangat Baik", yang menunjukkan bahwa meskipun kinerja rata-rata berada pada tingkat baik, masih terdapat ruang untuk peningkatan di kalangan guru PNS.

Selanjutnya, dalam tabel 2, distribusi frekuensi kinerja guru pendidikan jasmani dan olahraga honorer menunjukkan bahwa tidak ada guru yang masuk dalam kategori "Sangat Baik". Sebanyak 8 guru (42,11%) berada dalam kategori "Baik", dengan nilai antara 131.76 dan 151.92, yang menunjukkan sebagian besar guru honorer memiliki kinerja yang cukup baik. 5 guru (26.32%) berada dalam kategori "Cukup Baik", dengan nilai antara 111.60 dan 131.76. 4 guru (21.05%) berada dalam kategori "Kurang Baik", dengan nilai antara 91.43 dan 111.60, dan 2 guru (10.53%) berada dalam kategori "Tidak Baik" (< 91.43), yang menunjukkan adanya beberapa guru dengan kinerja yang sangat rendah.

**Tabel 2.** Distribusi Frekuensi Kinerja Guru pendidikan jasmani dan olahraga Honorer

Formula	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
$X \geq M + 1,5 SD$ Ke Atas	$> 151,92$	0	0.00	Sangat Baik
$M + 0,5 SD \leq X < M + 1,5 SD$	$131,76 \leq X < 151,92$	8	42.11	Baik
$M - 0,5 SD \leq X < M + 0,5 SD$	$111,60 \leq X < 131,76$	5	26.32	Cukup Baik
$M - 1,5 SD \leq X < M - 0,5 SD$	$91,43 \leq X < 111,60$	4	21.05	Kurang Baik
$X \leq M - 1,5 SD$ Ke Bawah	$< 91,43$	2	10.53	Tidak Baik
<b>Jumlah</b>		<b>19</b>	<b>100</b>	



**Gambar 2.** Histogram Statistik Kinerja Guru pendidikan jasmani dan olahraga Honorer

Histogram tersebut menunjukkan bahwa mayoritas guru pendidikan jasmani dan olahraga honorer berada dalam kategori "Baik" dan "Cukup Baik", dengan sebagian kecil berada pada kategori "Kurang Baik" dan "Tidak Baik". Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun ada beberapa guru honorer yang berkinerja cukup baik, namun masih banyak yang kinerjanya berada di bawah rata-rata.

### Uji Normalitas Data

Tabel 3. berikut menunjukkan hasil uji normalitas untuk kinerja guru PNS dan honorer. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa data kinerja kedua kelompok guru berdistribusi normal, dengan nilai Sig. lebih besar dari 0.05 untuk kedua kelompok (PNS: 0.126 dan 0.168, Honorer: 0.094 dan 0.081). Hal ini menunjukkan bahwa data kinerja dari kedua kelompok mengikuti distribusi normal, yang memungkinkan penggunaan uji parametris untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 3.** Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Kelompok Sampel	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Guru pendidikan jasmani dan olahraga	PNS	.190	16	.126	.920	16	.168
	Honorer	.183	19	.094	.912	19	.081

### Pengujian Hipotesis

Hasil uji t-test pada Tabel 4. menunjukkan adanya perbedaan signifikan antara guru PNS dan guru honorer dalam berbagai aspek pengajaran, kecuali pada status kepegawaian. Hipotesis pertama (H1) mengenai perencanaan pembelajaran menunjukkan t-hitung sebesar 7.128, yang lebih besar dari t-tabel 2.035, dengan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0.000, mengindikasikan bahwa guru PNS lebih baik dalam menyusun perencanaan pembelajaran dibandingkan guru honorer. Hipotesis kedua (H2) tentang pelaksanaan pembelajaran menunjukkan hasil yang serupa, dengan t-hitung sebesar 7.173 dan Sig. (2-tailed) 0.000, yang menunjukkan bahwa guru PNS lebih efektif dalam menerapkan strategi pembelajaran. Dalam hal evaluasi dan penilaian hasil belajar (H3), uji t-test menghasilkan t-hitung sebesar 4.732 dan Sig. (2-tailed) sebesar 0.000, menunjukkan bahwa guru PNS menggunakan teknik penilaian yang lebih variatif.

Hipotesis keempat (H4) terkait pengembangan diri guru menunjukkan perbedaan signifikan, dengan t-hitung sebesar 7.249 dan Sig. (2-tailed) 0.000, yang menunjukkan bahwa guru PNS lebih sering mengikuti pelatihan dan seminar dibandingkan guru honorer. Dalam hal pelaksanaan tugas tambahan (H5), t-hitung sebesar 6.226 dan Sig. (2-tailed) 0.000 menunjukkan bahwa guru PNS lebih mampu membagi waktu untuk tugas tambahan dibandingkan guru honorer. Hipotesis keenam (H6) tentang perilaku kerja menunjukkan t-hitung sebesar 5.562 dan Sig. (2-tailed) 0.000, yang mengindikasikan bahwa guru PNS memiliki perilaku kerja yang lebih baik dan lebih termotivasi. Namun, untuk hipotesis ketujuh (H7) mengenai status kepegawaian, hasil uji t-test menunjukkan t-hitung sebesar 0.460 dan Sig. (2-tailed) 0.649, yang lebih besar dari 0.05, sehingga tidak terdapat perbedaan signifikan dalam status kepegawaian antara guru PNS dan honorer.

**Tabel 4.** Hasil Uji Independent Sample Test untuk Hipotesis Penelitian

Hipotesis	T- hitung	T- tabel	Sig. (2- tailed)	Kesimpulan
Perencanaan pembelajaran	7.128	2.035	0.000	Terdapat perbedaan signifikan; guru PNS lebih baik dalam perencanaan pembelajaran.
Pelaksanaan pembelajaran	7.173	2.035	0.000	Terdapat perbedaan signifikan; guru PNS lebih efektif dalam pelaksanaan pembelajaran.
Penilaian hasil belajar	4.732	2.035	0.000	Terdapat perbedaan signifikan; guru PNS menggunakan teknik penilaian yang lebih variatif.
Pengembangan diri guru.	7.249	2.035	0.000	Terdapat perbedaan signifikan; guru PNS lebih sering mengikuti pelatihan dan seminar.
Pelaksanaan tugas tambahan	6.226	2.035	0.000	Terdapat perbedaan signifikan; guru PNS lebih mampu membagi waktu untuk tugas tambahan.
Perilaku kerja	5.562	2.035	0.000	Terdapat perbedaan signifikan; guru PNS memiliki perilaku kerja yang lebih baik dan lebih termotivasi.
Status kepegawaian	0.460	2.035	0.649	Tidak ada perbedaan signifikan dalam status kepegawaian antara guru PNS dan honorer.

### Hasil Analisis Data Kualitatif

Tabel 5. berikut menjelaskan ringkasan temuan utama dari penelitian ini yang mengkaji kinerja guru pendidikan jasmani dan olahraga berdasarkan status kepegawaian, baik PNS maupun honorer, di Kecamatan Praya Tengah. Temuan ini memberikan gambaran jelas tentang perbedaan kinerja antara kedua kelompok guru dalam berbagai aspek pengajaran.

**Tabel 5.** Ringkasan Temuan Hasil Penelitian berdasarkan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani dan Olahraga

No	Tema	Kategorisasi	Temuan Penelitian
1	Perencanaan Pembelajaran	Penyusunan RPP, Penyesuaian dengan Kondisi Kelas	Guru PNS menyusun RPP dengan cermat, mengacu pada pedoman pemerintah dan melakukan evaluasi berkala. Guru Honorer menyesuaikan RPP dengan keterbatasan sumber daya dan waktu.
2	Pelaksanaan Pembelajaran	Implementasi RPP, Penggunaan Teknologi, Metode Pengajaran	Guru PNS sering menggunakan teknologi dan metode yang beragam untuk memperkaya pembelajaran. Guru Honorer terbatas dalam penggunaan teknologi dan fasilitas, tetapi berusaha mengoptimalkan pengajaran melalui pendekatan interaktif.

No	Tema	Kategorisasi	Temuan Penelitian
3	Evaluasi dan Penilaian Hasil Belajar	Teknik Penilaian, Variasi Penilaian	Guru PNS menggunakan berbagai teknik penilaian seperti tes, observasi, dan proyek. Guru Honorer terbatas pada tes tertulis dan penilaian partisipasi siswa di kelas.
4	Pengembangan Diri	Pelatihan, Pengembangan Profesional, Webinar	Guru PNS aktif mengikuti pelatihan dan seminar yang diselenggarakan oleh pemerintah dan lembaga lain. Guru Honorer lebih mengandalkan pelatihan online atau webinar yang tidak rutin.
5	Tugas Tambahan	Pembagian Waktu, Tugas Tambahan di Sekolah	Guru PNS dapat membagi waktu antara mengajar dan tugas tambahan seperti kepala laboratorium dan tim kurikulum. Guru Honorer mengelola waktu antara mengajar dan tugas tambahan seperti administrasi kelas dan pengawas ujian.
6	Perilaku Kerja	Motivasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan dalam Ekstrakurikuler	Guru PNS merasa puas dengan pekerjaan dan dukungan yang diterima, serta terlibat aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler. Guru Honorer merasa kurang dihargai tetapi tetap termotivasi untuk mengajar dan terlibat dalam ekstrakurikuler terbatas.
7	Status Kepegawaian	Perbedaan Status PNS dan Honorer, Keterbatasan Dukungan	Guru PNS merasa dihargai dengan status PNS yang memberikan jaminan dan dukungan lebih. Guru Honorer merasa kurang dihargai dan berharap ada peningkatan kesejahteraan dan pengakuan terhadap tenaga honorer.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran yang mendalam mengenai perbedaan kinerja antara guru pendidikan jasmani dan olahraga berstatus PNS dan honorer di Kecamatan Praya Tengah, Lombok Tengah. Penelitian ini menggunakan uji t-test untuk menguji perbedaan signifikan antara kedua kelompok guru dalam berbagai aspek kinerja, yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi dan penilaian hasil belajar, pengembangan diri, pelaksanaan tugas tambahan, perilaku kerja, dan status kepegawaian. Setiap hipotesis diuji secara terpisah untuk mengetahui apakah status kepegawaian memengaruhi kinerja guru pendidikan jasmani dan olahraga di Kecamatan Praya Tengah. Namun, perlu dicatat bahwa perbedaan signifikan ini tidak hanya mencerminkan perbedaan dalam akses pelatihan, tetapi juga dipengaruhi oleh konteks lokal yang berbeda, termasuk budaya sekolah dan demografi wilayah yang dapat memengaruhi efektivitas pengajaran (Alamsyah, 2024).

Pada aspek perencanaan pembelajaran, hasil uji t-test menunjukkan nilai t-hitung sebesar 7.128, yang lebih besar dari t-tabel (2.035) dengan p-value sebesar 0.000, yang menunjukkan adanya perbedaan signifikan antara guru PNS dan honorer dalam hal perencanaan pembelajaran. Guru PNS menunjukkan kualitas perencanaan yang lebih baik dibandingkan guru honorer, yang didukung oleh pelatihan dan sumber daya yang lebih banyak. Guru PNS, yang memiliki akses lebih besar terhadap pelatihan, sering kali dapat menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang lebih terstruktur dan berbasis pada standar yang ditetapkan pemerintah. Namun, perbedaan ini juga bisa dipengaruhi oleh perbedaan budaya sekolah dan akses yang berbeda berdasarkan lokasi sekolah. Guru PNS yang bekerja di sekolah dengan lebih banyak fasilitas dan pelatihan cenderung memiliki kesempatan lebih baik untuk meningkatkan kualitas perencanaan. Hal ini sejalan dengan temuan Abdur et al. (2024), yang menunjukkan bahwa pelatihan yang lebih sering diikuti oleh guru PNS berperan besar dalam meningkatkan kualitas perencanaan. Sebaliknya, guru honorer sering kali terbatas dalam waktu dan

sumber daya, yang menghambat dalam merencanakan pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan pedoman yang ada.

Hasil wawancara dengan guru PNS mendukung temuan kuantitatif ini. *"Kami sering mengikuti pelatihan yang diadakan oleh dinas pendidikan, yang membantu kami merancang pembelajaran yang lebih baik dan sesuai dengan perkembangan kurikulum."* Sebaliknya, seorang guru honorer menyatakan, *"Kami tidak mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan dan sering kali kami harus menyesuaikan RPP dengan waktu yang terbatas."* Hal ini menunjukkan bahwa guru honorer menghadapi keterbatasan dalam mengakses pelatihan yang mendalam, yang memengaruhi kemampuan dalam menyusun perencanaan pembelajaran yang lebih berkualitas. Namun, juga penting untuk menyoroti kemungkinan adanya bias dalam pilihan sampel wawancara yang lebih cenderung berasal dari daerah perkotaan atau sekolah yang memiliki lebih banyak dukungan. Penelitian oleh Alamsyah (2024) juga menunjukkan bahwa keberhasilan dalam merencanakan pembelajaran sangat dipengaruhi oleh pelatihan yang berkelanjutan, yang sering kali menjadi tantangan bagi guru honorer.

Dalam pelaksanaan pembelajaran, uji t-test menghasilkan nilai t-hitung sebesar 7.173, lebih besar dari t-tabel (2.035) dengan p-value sebesar 0.000, yang mengindikasikan adanya perbedaan signifikan dalam pelaksanaan pembelajaran antara kedua kelompok guru. Guru PNS menunjukkan pelaksanaan pembelajaran yang lebih baik dengan menggunakan berbagai metode pengajaran yang lebih beragam dan teknologi yang mendukung pembelajaran yang lebih interaktif. Penggunaan teknologi dalam pengajaran berperan besar, terutama dalam konteks sekolah dengan fasilitas yang lebih memadai. Hal ini sejalan dengan penelitian Ginanjar & Dimiyati (2022), yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi dalam pengajaran berkontribusi pada peningkatan efektivitas pembelajaran. Sebaliknya, guru honorer cenderung lebih mengandalkan metode konvensional yang terbatas pada pendekatan tradisional karena kurangnya akses terhadap teknologi dan fasilitas pendukung pembelajaran yang memadai.

Hasil wawancara dengan guru PNS juga memperjelas temuan ini. Seorang guru PNS menyatakan, *"Saya sering menggunakan aplikasi pembelajaran untuk menjelaskan materi, dan saya merasa itu sangat membantu siswa dalam memahami pelajaran."* Sementara itu, seorang guru honorer mengungkapkan, *"Kami hanya mengandalkan papan tulis dan buku teks, karena fasilitas yang kami miliki sangat terbatas."* Hal ini menunjukkan bahwa keterbatasan akses terhadap teknologi menjadi hambatan besar bagi guru honorer dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran. Perbedaan ini mungkin lebih mencolok di daerah-daerah terpencil atau daerah dengan sumber daya yang terbatas. Penelitian oleh Kiani (2019) juga menunjukkan bahwa penggunaan teknologi sangat mendukung peningkatan kualitas pembelajaran, yang lebih diterapkan oleh guru dengan akses fasilitas yang lebih baik.

Pada aspek evaluasi dan penilaian hasil belajar, hasil uji t-test menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4.732, yang lebih besar dari t-tabel (2.035) dengan p-value sebesar 0.000, yang menunjukkan adanya perbedaan signifikan antara guru PNS dan honorer dalam hal evaluasi dan penilaian hasil belajar. Guru PNS menerapkan berbagai teknik penilaian yang lebih beragam dan komprehensif, seperti tes, observasi, dan penilaian berbasis proyek, yang memungkinkan menilai perkembangan siswa secara lebih holistik. Meskipun demikian, faktor kontekstual seperti dukungan administratif dan pelatihan yang lebih mudah diakses oleh guru PNS dibandingkan dengan guru honorer juga menjadi alasan utama mengapa lebih mampu menerapkan teknik penilaian yang lebih beragam. Di sisi lain, guru honorer lebih sering menggunakan tes tertulis dan penilaian partisipasi siswa, yang lebih sederhana dan terbatas dalam mencakup seluruh aspek perkembangan siswa. Temuan ini mendukung penelitian oleh Widywati et al. (2023), yang menunjukkan bahwa pelatihan dalam teknik penilaian yang lebih beragam meningkatkan efektivitas evaluasi yang dilakukan oleh guru.

Seorang guru PNS mengungkapkan, *"Kami menggunakan berbagai bentuk penilaian seperti tes, proyek, dan penilaian berbasis kinerja untuk menilai kemajuan siswa."* Sebaliknya, seorang guru honorer mengungkapkan, *"Kami biasanya menggunakan tes tertulis untuk menilai hasil belajar siswa, karena itu yang paling memungkinkan dengan waktu dan sumber daya yang ada."* Hal ini menunjukkan bahwa keterbatasan dalam akses pelatihan dan sumber daya memengaruhi kemampuan guru honorer dalam menggunakan teknik penilaian yang lebih beragam.

Pada aspek pengembangan diri, uji t-test menghasilkan nilai t-hitung sebesar 7.249, lebih besar dari t-tabel (2.035) dengan p-value sebesar 0.000, yang menunjukkan perbedaan signifikan dalam pengembangan diri antara guru PNS dan honorer. Guru PNS lebih aktif dalam mengikuti pelatihan, seminar, dan kegiatan pengembangan diri lainnya, yang memberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi profesional secara berkelanjutan. Namun, faktor demografis dan lokasi sekolah juga memengaruhi akses terhadap pelatihan. Guru honorer yang mengajar di daerah terpencil atau dengan sedikit sumber daya sering kali kesulitan mengakses pelatihan yang dibutuhkan, sementara guru PNS lebih banyak memiliki akses ke pelatihan dari dinas pendidikan. Sebaliknya, guru honorer sering kali terbatas pada pelatihan daring yang tidak selalu terstruktur dan kurang rutin. Hal ini sesuai dengan temuan Alamsyah (2024), yang menekankan bahwa pengembangan diri yang berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kualitas pengajaran guru, namun keterbatasan akses bagi guru honorer sering kali menghalangi dalam mengikuti program-program pengembangan yang lebih intensif.

Seorang guru PNS mengatakan, "Saya sering mengikuti seminar dan pelatihan yang diadakan oleh dinas pendidikan, dan saya merasa ini sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan mengajar saya." Sebaliknya, seorang guru honorer mengungkapkan, "Kami hanya bisa mengikuti pelatihan online yang kadang tidak selalu sesuai dengan kebutuhan kami, dan terkadang sulit untuk menemukan waktu yang tepat." Hal ini juga mencerminkan ketidakseimbangan dalam distribusi peluang pengembangan profesional yang dapat disebabkan oleh ketimpangan sumber daya antara guru PNS dan honorer. Hal ini memperjelas bahwa guru honorer sering kali kurang mendapat kesempatan untuk mengikuti pengembangan diri yang sistematis, yang dapat memengaruhi peningkatan kualitas pengajaran.

Pada pelaksanaan tugas tambahan, uji t-test menunjukkan nilai t-hitung sebesar 6.226, yang lebih besar dari t-tabel (2.035) dengan p-value sebesar 0.000, yang menunjukkan bahwa guru PNS lebih mampu membagi waktu antara mengajar dan melaksanakan tugas tambahan, seperti kepala laboratorium atau pembina ekstrakurikuler. Namun, perbedaan ini tidak lepas dari faktor konteks lokal, seperti jumlah jam kerja yang berbeda antara PNS dan honorer, serta perbedaan dalam beban tugas administratif yang sering kali lebih berat bagi guru honorer, khususnya di daerah yang lebih padat atau kurang terkelola. Sebaliknya, guru honorer sering kali terbebani dengan tugas administratif yang mempengaruhi kemampuan untuk melaksanakan tugas tambahan yang dapat memperkaya pengalaman mengajar. Penelitian oleh Aliazas (2023) menunjukkan bahwa guru yang memiliki waktu yang terkelola dengan baik untuk tugas tambahan cenderung memiliki pengalaman pengajaran yang lebih holistik dan lebih efektif.

Guru PNS mengatakan, "Dengan dukungan dari sekolah, saya bisa mengelola waktu dengan baik antara mengajar dan mengurus tugas tambahan seperti menjadi pembina ekstrakurikuler." Di sisi lain, seorang guru honorer mengungkapkan, "Kami lebih sering disibukkan dengan administrasi kelas dan mengawasi ujian, sehingga tidak banyak waktu untuk terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler atau tugas tambahan lainnya." Hal ini mencerminkan ketimpangan dalam pembagian waktu dan tugas, yang sebagian besar dipengaruhi oleh perbedaan status pekerjaan dan dukungan kelembagaan. Hal ini menunjukkan bahwa keterbatasan dalam hal waktu dan dukungan administratif menjadi kendala bagi guru honorer dalam menjalankan tugas tambahan.

Tingkat perilaku kerja juga menunjukkan perbedaan yang signifikan antara guru PNS dan honorer. Guru PNS merasa lebih dihargai karena status yang memberikan jaminan pekerjaan dan dukungan yang lebih besar dari lembaga tempat bekerja. Sementara itu, guru honorer sering kali merasa kurang dihargai dan tidak memiliki kepastian kerja, yang dapat memengaruhi komitmen terhadap pekerjaan. Selain itu, faktor budaya sekolah dan pendekatan manajerial juga berperan besar dalam memengaruhi kepuasan kerja dan komitmen guru honorer, yang sering kali merasa terpinggirkan dalam struktur organisasi sekolah. Penelitian oleh Ahiri et al. (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi sangat berhubungan dengan kinerja guru, yang cenderung lebih tinggi pada guru PNS karena faktor stabilitas pekerjaan yang dimiliki.

Seorang guru PNS mengungkapkan, "Saya merasa dihargai dengan status saya sebagai PNS, yang memberi saya rasa aman dan stabil dalam bekerja." Sebaliknya, seorang guru honorer mengatakan, "Kami bekerja dengan penuh dedikasi, tetapi sering merasa kurang dihargai dan tidak

*memiliki kepastian pekerjaan yang jelas.*" Kondisi ini semakin diperburuk oleh faktor-faktor kontekstual seperti demografi wilayah dan dukungan kelembagaan yang tidak merata, yang mempengaruhi pandangan terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan sangat mempengaruhi perilaku kerja guru honorer.

Terakhir, mengenai status kepegawaian, menunjukkan hasil yang berbeda dari yang diharapkan. Uji t-test menunjukkan nilai t-hitung sebesar 0.460, yang lebih kecil dari t-tabel (2.035) dengan p-value sebesar 0.649, yang lebih besar dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam status kepegawaian antara guru PNS dan honorer, meskipun status kepegawaian berperan dalam memberikan rasa aman dan jaminan sosial bagi guru PNS. Namun, perbedaan ini mungkin juga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti perbedaan dalam sistem penilaian dan pengelolaan administrasi yang lebih baik untuk guru PNS, yang dapat memengaruhi kinerja. Meskipun begitu, hasil ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain seperti motivasi dan pelatihan lebih berperan dalam mempengaruhi kinerja guru daripada status kepegawaian itu sendiri. Penelitian oleh Prasetyo (2023) juga menyoroti pentingnya faktor motivasi dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja guru, yang lebih berpengaruh daripada status kepegawaian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan dalam kinerja antara guru PNS dan honorer sebagian besar disebabkan oleh perbedaan akses terhadap sumber daya, fasilitas, dan dukungan lembaga pendidikan. Guru PNS memiliki keunggulan dalam berbagai aspek pengajaran karena akses yang lebih baik terhadap pelatihan, teknologi, dan kesempatan untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional. Namun, penting untuk menyoroti bahwa faktor kontekstual seperti wilayah tempat guru mengajar (termasuk demografi dan budaya sekolah) juga mempengaruhi perbedaan kinerja ini. Selain itu, meskipun guru honorer sering kali terhambat oleh keterbatasan fasilitas dan dukungan, pengelolaan waktu yang lebih baik dan peluang untuk mengakses sumber daya lokal dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya peningkatan dukungan untuk guru honorer, terutama dalam hal pelatihan, fasilitas, dan jaminan kesejahteraan, guna meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah dasar di Indonesia.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan kinerja antara guru PNS dan honorer di Kecamatan Praya Tengah, Lombok Tengah. Hasil penelitian menunjukkan perbedaan signifikan dalam berbagai aspek kinerja, dengan guru PNS cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Guru PNS memiliki akses lebih besar terhadap pelatihan, teknologi, dan dukungan administratif, yang berkontribusi pada kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran yang lebih efektif. Guru PNS menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, dengan mayoritas berada dalam kategori "Cukup Baik" atau lebih tinggi. Sebaliknya, guru honorer, meskipun berdedikasi tinggi, memiliki keterbatasan dalam akses ke sumber daya dan pelatihan, yang mempengaruhi kualitas pengajaran. Guru honorer lebih bervariasi dalam kinerjanya, dengan beberapa berada dalam kategori "Tidak Baik" yang menunjukkan tantangan yang lebih besar dalam kinerja. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan diri yang berkelanjutan dan akses terhadap fasilitas serta pelatihan yang memadai, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran. Meski status kepegawaian tidak menunjukkan perbedaan signifikan, faktor-faktor seperti pelatihan, motivasi, dan dukungan administratif lebih berperan dalam memengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, kebijakan yang mendukung pengembangan profesional bagi guru honorer menjadi sangat penting. Penelitian ini menekankan bahwa perbedaan kinerja antara guru PNS dan honorer dapat dikurangi dengan memberikan dukungan yang lebih besar kepada guru honorer dalam hal pelatihan, fasilitas, dan kesejahteraan. Hal ini akan meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah dasar di Indonesia, sekaligus mendorong profesionalisme guru honorer yang merupakan bagian penting dari sistem pendidikan.

## REKOMENDASI

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa rekomendasi dapat diajukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran guru pendidikan jasmani dan olahraga, baik PNS maupun honorer. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dengan menyoroti kesenjangan signifikan dalam kinerja antara guru PNS

dan honorer, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan tersebut. Peningkatan akses pelatihan dan pengembangan diri bagi guru honorer adalah langkah pertama yang penting. Ini akan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi profesional yang lebih baik, seperti yang dimiliki oleh guru PNS. Peningkatan pelatihan yang lebih terstruktur akan memungkinkan guru honorer untuk merancang pembelajaran yang lebih efektif dan relevan dengan kurikulum yang berkembang.

Selain itu, penguatan sistem pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja guru perlu dilakukan untuk memastikan bahwa kebijakan yang ada dapat mendukung pengembangan profesional guru secara berkelanjutan. Penilaian yang berbasis indikator kinerja yang jelas dan terstruktur akan mendorong peningkatan kualitas pengajaran secara signifikan, terutama bagi guru honorer yang sering terhambat oleh kurangnya dukungan. Peningkatan kesejahteraan guru honorer harus menjadi prioritas, dengan menyediakan tunjangan dan jaminan sosial yang lebih baik, serta peluang karier yang lebih jelas. Ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru honorer, serta meminimalkan ketidaksetaraan yang ada dalam sistem pendidikan. Terkait dengan pengelolaan waktu untuk tugas tambahan, penting bagi guru honorer untuk diberikan pelatihan yang dapat membantu mengelola waktu secara lebih efektif. Penelitian lebih lanjut sangat dibutuhkan untuk menggali bagaimana pengelolaan waktu yang lebih baik dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan kesejahteraan guru honorer. Penelitian longitudinal juga dapat mengukur dampak dari pelatihan manajemen waktu ini terhadap kinerja guru dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, kebijakan yang lebih inklusif dan adil untuk meningkatkan dukungan terhadap guru honorer sangat penting untuk memastikan dapat berkontribusi secara maksimal dalam dunia pendidikan. Penelitian ini menambah wawasan tentang pentingnya kebijakan yang mendukung pengembangan profesional yang setara antara guru PNS dan honorer. Untuk riset lanjutan, disarankan untuk mengembangkan studi eksploratif atau longitudinal yang fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan komitmen guru honorer, serta dampak kebijakan terhadap kesejahteraan. Penelitian tersebut juga dapat menguji pengaruh pendekatan berbasis teknologi dalam pelatihan untuk mengurangi kesenjangan antara guru PNS dan honorer, yang merupakan aspek penting dalam pengembangan kebijakan pendidikan ke depan.

## REFERENSI

- Abduh, I., Saparia, A., Jumain, Z., & Usba, M. (2024). The creativity of physical education teachers, sports, and health. *Musamus Journal of Physical Education and Sport (MJPES)*, 6(2), 250–257. <https://doi.org/10.35724/mjpes.v6i2.6060>
- Ahiri, J., Dunifa, L., Ramly, M., & Ahiri, Y. (2023). The effect of job satisfaction on teachers' performance: A survey with elementary school teachers in Kendari City, Indonesia. *International Journal of Education Learning and Development*, 11(1), 71–81. <https://doi.org/10.37745/ijeld.2013/vol11n17181>
- Alamsyah, F. (2024). Strategies for enhancing teacher competence and professionalism at SMK Putra Pelita Tenjolaya. *JPG Jurnal Pendidikan Guru*, 5(2), 228–250. <https://doi.org/10.32832/jpg.v5i2.16239>
- Alhassan, A. (2024). Analyzing the application of mixed method methodology in medical education: A qualitative study. *BMC Medical Education*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05242-3>
- Aliazas, J. (2023). Person-environment fit: Empowering leadership practices on teachers' work engagement and motivation. *International Journal of Academe and Industry Research*, 4(3), 62–81. <https://doi.org/10.53378/353008>
- Aliyyah, R., Herawati, H., Rasmitadila, R., Ulfah, S., Humaira, M., & Mulyadi, D. (2020). Outstanding teachers' competition: Between strategies and challenges. *Proceedings of the 4th International Conference on Education and Technology (ICET 2020)*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200130.160>
- Amin, F., & Tahir, M. (2017). Teachers talk: Facilitating and motivating students to study. *Proceedings of the International Conference on Education and Science Technology (ICEST 2017)*. <https://doi.org/10.2991/icest-17.2017.66>

- Amiruddin, M., Sy, E., & Zuhri, M. (2022). Peer interaction in language learning at SMAN 1 Galis Pamekasan. *Journey (Journal of English Language and Pedagogy)*, 5(2). <https://doi.org/10.33503/journey.v5i2.2131>
- Amoah, E. (2024). Gender and other significant factors causing disparities in senior high school students' mathematics performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (Turcomat)*, 15(1), 26–33. <https://doi.org/10.61841/turcomat.v15i1.14020>
- Andayani, A., Handayani, M., Hanafi, H., Mardiana, A., Prabowo, S., & Saputra, A. (2022). The profile of professional, pedagogical, social, and personal competence of elementary school teacher education graduates. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3674–3682. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2700>
- Bariyah, C. (2024). Exploring the influence of mental workload on performance factors: A case study in education. *Journal of Novel Engineering Science and Technology*, 3(1), 17–23. <https://doi.org/10.56741/jnest.v3i01.507>
- Blake, B., & Mestry, R. (2019). Parental decision-making factors for school choice: A South African middle-class perspective. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(6), 1046–1062. <https://doi.org/10.1177/1741143219880326>
- Boonsem, A., & Chaoensupmanee, T. (2020). Determining the factors of teaching effectiveness for physical education. *International Education Studies*, 13(3), 43. <https://doi.org/10.5539/ies.v13n3p43>
- Cai, R., Li, S., & Fan, C. (2018). Exploration of the innovative development of secondary vocational education in the new period. *Proceedings of the International Conference on Social Science and Higher Education (ICSSHE 2018)*. <https://doi.org/10.2991/icsshe-18.2018.106>
- Carvalho, P., & Carvalho, M. (2022). Several biases in evaluation process of professors by undergraduate students. *International Journal for Innovation Education and Research*, 10(7), 433–441. <https://doi.org/10.31686/ijier.vol10.iss7.3838>
- Chen, L. (2023). Transactional distance and college students' learning engagement in online learning: The chain mediating role of social presence and autonomous motivation. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 2085–2101. <https://doi.org/10.2147/prbm.s409294>
- Choden, K. (2019). An ordered probit model on quitting decision of secondary public school teachers in Bhutan. *Journal of Administrative and Business Studies*, 5(2). <https://doi.org/10.20474/jabs-5.2.1>
- Christian-Ike, N. (2024). The teachers' awareness and utilisation of innovative strategies for teaching and learning in Awka South. *Inornatus Biology Education Journal*, 4(1), 36–45. <https://doi.org/10.30862/inornatus.v4i1.587>
- Conte, E. (2024). Exploring stress factors and coping strategies in Italian teachers after COVID-19: Evidence from qualitative data. *Education Sciences*, 14(2), 152. <https://doi.org/10.3390/educsci14020152>
- Coronado-Rodríguez, C., Aguilar-Peña, L., & Osorio, M. (2022). A task-based teacher development program in a rural public school in Colombia. *How*, 29(1), 64–83. <https://doi.org/10.19183/how.29.1.640>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications Inc.
- Dimbie, M., Akude, S., & Dapilee, F. (2022). Examining the relationship between physical activity and academic performance among primary students at Tumu in the Upper West Region of Ghana. *Research Journal in Advanced Social Sciences*, 3(1). <https://doi.org/10.58256/rjass.v3i1.730>
- Ekinci, E., & Acar, F. (2019). Primary school teachers' opinions on professional development (Professional development model proposal). *Journal of Education and Training Studies*, 7(4), 111. <https://doi.org/10.11114/jets.v7i4.4039>
- Fisher, T., Sindelar, P., Kramer, D., & Bettini, E. (2021). Are paraprofessionals being hired to replace special educators? A study of paraprofessional employment. *Exceptional Children*, 88(3), 302–315. <https://doi.org/10.1177/00144029211062595>

- Fitchett, P., & Heafner, T. (2018). Teacher quality or quality teaching? Eighth-grade social studies teachers' professional characteristics and classroom instruction as predictors of U.S. history achievement. *RMLE Online*, 41(9), 1–17. <https://doi.org/10.1080/19404476.2018.1514826>
- Gallant, D., & Luthy, N. (2020). Mixed methods research in designing an instrument for consumer-oriented evaluation. *Journal of Multidisciplinary Evaluation*, 16(34), 21–43. <https://doi.org/10.56645/jmde.v16i34.583>
- Ginanjar, A., & Dimiyati. (2022). The effect of competence and salary of non-civil servant physical education teachers in performance in Cilacap District. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(12), 469–475. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i12.711>
- Irmansyah, J., Sakti, N. W. P., Syarifoeddin, E. W., Lubis, M. R., & Mujriah. (2020). Physical education, sports, and health in elementary schools: Description of problems, urgency, and understanding of teacher perspectives. *Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia*, 16(2), 115–131. <https://doi.org/10.21831/jpjii.v16i2.31083>
- Prasetyo, H. (2023). The role of job satisfaction as a mediator: Exploring the impact of communication quality and principal conflict management on teacher performance. *BIMANTARA*, 2(02), 90–105. <https://doi.org/10.22219/bimantara.v2i02.29281>
- Sihabudin, S. (2021). Compensation and work discipline on teachers' performance: A multifactorial design. *Al-Ishlah Jurnal Pendidikan*, 13(3), 2817–2823. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i3.1443>
- Sugito, S., Agung, A., Yudana, I., & Ariawan, I. (2022). Digital testing application in knowing the effect of servant leadership and work motivation on teacher performance. *International Journal of Health Sciences*, 6(2), 682–698. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6n2.7583>
- Tannoubi, A. (2023). Modelling the associations between academic engagement, study process and grit on academic achievement of physical education and sport university students. *BMC Psychology*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01454-2>
- Wahyu, S., Rizal, F., & Syah, N. (2021). Teacher performance analysis in the learning process. *Journal of Education Research and Evaluation*, 5(1), 67. <https://doi.org/10.23887/jere.v5i1.30758>
- Widyowati, S., Sumaryanto, S., Kriswanto, E. S., Yuliarto, H., & Santoso, N. (2023). Comparison of the performance of sports and health physical education teachers between PNS and non-PNS teachers in Kapanewon Godean Sleman. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 6(7), 2829–2842. <https://doi.org/10.47191/ijmra/v6-i7-01>
- Zulfikar, M., Rahman, A., Hasyim, A., Haeril, H., & Faozi, F. (2022). Self-evaluation of physical education teacher. *Journal of Coaching and Sports Science*, 1(2), 48–53. <https://doi.org/10.58524/jcss.v1i2.131>