

Dinamika Motivasi Dan Dampak *Moonlighting* Terhadap Kinerja Guru: Studi Sensus di Sekolah Muhammadiyah Karo

Dedy Syahputra^{1*}, Rina Eka Widjayanti²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Siber Muhammadiyah, Yogyakarta, Indonesia

Email: ¹dedy20220500014@sibermu.ac.id, ²rina@sibermu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: ¹dedy20220500014@sibermu.ac.id

Abstrak– Fenomena *moonlighting* di kalangan guru sekolah swasta menjadi isu krusial yang berpotensi mendegradasi kualitas instruksional akibat terbaginya fokus profesional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika hubungan antara motivasi kerja, intensitas kegiatan *moonlighting*, dan kinerja mengajar guru di lingkungan sekolah Muhammadiyah Kabupaten Karo. Menggunakan desain kuantitatif-korelasional, penelitian ini menerapkan studi sensus terhadap seluruh populasi guru (N=40). Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja mengajar ($r = 0,689$; $p < 0,001$), sementara *moonlighting* berhubungan negatif dan signifikan dengan kinerja ($r = -0,430$; $p = 0,001$). Lebih lanjut, ditemukan korelasi negatif yang kuat antara motivasi dan *moonlighting* ($r = -0,697$; $p < 0,001$). Temuan ini menyimpulkan bahwa motivasi tinggi berperan sebagai determinan utama kinerja sekaligus faktor pelindung terhadap kecenderungan mencari pekerjaan sampingan. Secara praktis, sekolah perlu merumuskan strategi penguatan motivasi dan kesejahteraan untuk meminimalisir dampak negatif *moonlighting* terhadap efektivitas pembelajaran.

Kata Kunci: Komitmen Organisasional, *Double Jobbing*, Kinerja Instruksional, Manajemen Sumber Daya Manusia, Fokus Kerja.

Abstract– The phenomenon of *moonlighting* among private school teachers has become a critical issue that potentially degrades instructional quality due to divided professional focus. This study aims to analyze the dynamics of the relationship between work motivation, *moonlighting* intensity, and teaching performance among teachers in Muhammadiyah schools, Karo Regency. Employing a quantitative-correlational design, this research used a census study approach involving the entire teacher population (N=40). Data were collected via Likert-scale questionnaires and analyzed using Pearson correlation tests. The findings reveal that motivation is positively and significantly related to teaching performance ($r = 0.689$; $p < 0.001$), while *moonlighting* is negatively and significantly associated with performance ($r = -0.430$; $p = 0.001$). Furthermore, a strong negative correlation was found between motivation and *moonlighting* ($r = -0.697$; $p < 0.001$). These results conclude that high motivation serves as a primary determinant of performance and a protective factor against the tendency to seek secondary employment. Practically, schools need to formulate strategies to strengthen motivation and welfare to minimize the negative impacts of *moonlighting* on learning effectiveness.

Keywords: Organizational Commitment, *Double Jobbing*, Instructional Performance, Human Resource Management, Work Focus.

1. PENDAHULUAN

Dalam konteks pendidikan formal, kualitas proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja mengajar guru sebagai pelaksana utama kegiatan instruksional di sekolah. Kinerja mengajar guru yang baik menjadi prasyarat utama terciptanya proses pembelajaran yang efektif dan berkelanjutan. Kinerja tersebut tidak hanya ditentukan oleh kompetensi pedagogis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan kondisi sosial-ekonomi guru. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan determinan utama dalam meningkatkan profesionalisme dan kualitas pengajaran [1]. Namun dalam praktiknya, kinerja guru juga sering dipengaruhi oleh fenomena *moonlighting* atau pekerjaan sampingan yang dilakukan di luar tugas utama.

Berdasarkan pengamatan awal di lingkungan sekolah Muhammadiyah Kabupaten Karo, sebagian guru menghadapi tantangan dalam mempertahankan kinerja mengajar yang optimal. Motivasi intrinsik seperti kepuasan batin, idealisme profesi, dan komitmen terhadap nilai pendidikan terbukti berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru [2]. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja mengajar di berbagai jenjang pendidikan [3]. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bukan hanya faktor individual, tetapi juga bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sekolah.

Di sisi lain, fenomena *moonlighting* menjadi isu krusial dalam manajemen pendidikan. Praktik ini didefinisikan sebagai pengambilan pekerjaan tambahan di samping pekerjaan utama, yang dalam sektor pendidikan sering kali dipicu oleh rendahnya tingkat kesejahteraan guru [4]. Studi internasional menunjukkan bahwa rendahnya gaji guru menjadi faktor utama meningkatnya praktik *moonlighting* [5]. Di Indonesia, fenomena ini juga bersifat masif dan dipengaruhi oleh faktor ekonomi serta karakteristik demografis tenaga kerja. Secara

manajerial, aktivitas *moonlighting* berpotensi menciptakan konflik peran dan menguras energi profesional yang seharusnya dialokasikan untuk tugas instruksional. Bahkan, penelitian menunjukkan bahwa aktivitas pekerjaan tambahan dapat berdampak pada kelelahan kerja dan penurunan kesehatan fisik maupun mental [6].

Secara teoretis, dinamika motivasi dan perilaku kerja individu dapat dijelaskan melalui teori kebutuhan dan teori dua faktor motivasi. Teori hierarki kebutuhan menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar seperti kesejahteraan ekonomi dan rasa aman menjadi prasyarat sebelum individu mampu mengaktualisasikan potensi kerjanya secara optimal [7]. Sementara itu, teori dua faktor menegaskan bahwa faktor pemeliharaan (*hygiene factors*), seperti kompensasi dan kondisi kerja, berperan penting dalam mencegah ketidakpuasan yang dapat mendorong individu mencari sumber pendapatan tambahan [7]. Dengan demikian, keterkaitan antara motivasi, kesejahteraan, dan *moonlighting* menjadi relevan untuk dikaji dalam konteks pengelolaan guru di sekolah swasta berbasis masyarakat.

Kinerja mengajar dalam penelitian ini dipahami sebagai kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara sistematis dan terukur. Indikator kinerja meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi pembelajaran yang efektif. Dengan demikian, kinerja mengajar bukan hanya output akademik, tetapi juga refleksi dari komitmen profesional guru dalam menjalankan tugas instruksional.

Penelitian ini memiliki kebaruan pada tiga aspek utama. Pertama, dari segi konteks, penelitian ini menyoroti fenomena *moonlighting* di kalangan guru Muhammadiyah pada seluruh jenjang pendidikan (TK, SD, SMP, SMA) di Kabupaten Karo, yang masih terbatas dalam kajian empiris. Kedua, dari aspek metodologis, penelitian ini menggunakan pendekatan sensus terhadap seluruh populasi guru yang berjumlah 40 orang, sehingga menghasilkan gambaran yang komprehensif pada populasi terbatas. Ketiga, dari aspek analitis, penelitian ini mengkaji hubungan antara motivasi, *moonlighting*, dan kinerja mengajar dalam karakteristik wilayah semi-perkotaan dengan kondisi sosial-ekonomi khas sekolah swasta berbasis masyarakat.

Berbagai literatur terdahulu telah secara ekstensif mengkaji variabel-variabel ini, namun seringkali secara terpisah. Sejumlah studi membuktikan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik merupakan determinan yang memengaruhi kinerja guru secara positif [6]. Di sisi lain, riset terkait *moonlighting* lebih banyak berfokus pada konsekuensi negatifnya, seperti memicu kelelahan kerja (*work fatigue*) dan konflik peran (*role conflict*) [3]. Meskipun demikian, masih terdapat celah penelitian (research gap) yang signifikan dalam literatur saat ini. Mayoritas penelitian mengenai *moonlighting* di sektor pendidikan cenderung berfokus pada institusi negeri atau perguruan tinggi, serta jarang yang mengintegrasikan motivasi dan *moonlighting* secara simultan sebagai prediktor kinerja.

Lebih jauh lagi, kajian empiris yang memotret fenomena pembagian fokus kerja ini secara komprehensif melintasi berbagai jenjang pendidikan dari usia dini hingga menengah atas di dalam satu payung organisasi swasta berbasis Masyarakat masih sangat terbatas. Untuk mengisi celah literatur tersebut, penelitian ini memosisikan diri dengan menawarkan kebaruan (*novelty*) pada tiga aspek utama. Pertama, dari segi konteks, penelitian ini menyoroti fenomena *moonlighting* di kalangan guru Muhammadiyah pada seluruh jenjang pendidikan (TK, SD, SMP, SMA) di wilayah semi-perkotaan Kabupaten Karo. Kedua, dari aspek metodologis, penerapan pendekatan sensus terhadap seluruh populasi guru (40 orang) memberikan tingkat akurasi dan representasi data yang tinggi pada populasi terbatas. Ketiga, dari aspek analitis, studi ini membedah hubungan struktural antara motivasi, *moonlighting*, dan kinerja mengajar dalam kondisi sosial-ekonomi khas sekolah swasta.

Berdasarkan gap analysis dan landasan teoretis tersebut, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengkaji secara spesifik: (1) hubungan antara motivasi guru dan kecenderungan melakukan kegiatan *moonlighting*, (2) hubungan antara motivasi guru dan kinerja mengajar, serta (3) hubungan antara kegiatan *moonlighting* dan kinerja mengajar. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen pendidikan dan manajemen sumber daya manusia, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan kesejahteraan serta beban kerja guru di lingkungan sekolah Muhammadiyah Kabupaten Karo.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-korelasional. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memetakan profil demografis dan tingkat setiap variabel (motivasi, *moonlighting*, dan kinerja) pada responden. Sementara itu, pendekatan korelasional diaplikasikan untuk menguji arah dan signifikansi hubungan antarvariabel tanpa memberikan manipulasi atau intervensi terhadap subjek penelitian.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik (guru) yang aktif mengajar di bawah naungan sekolah Muhammadiyah Kabupaten Karo, yang meliputi empat jenjang pendidikan: TK (1 sekolah), SD (1

sekolah), SMP (1 sekolah), dan SMA (1 sekolah). Total populasi berjumlah 40 guru. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil (di bawah 100 individu), penelitian ini menerapkan teknik total sampling (sensus), di mana seluruh anggota populasi ditarik sebagai sampel. Pendekatan ini dipilih untuk meminimalisir galat penarikan sampel (sampling error) dan memaksimalkan akurasi generalisasi hasil pada lingkup institusi tersebut.

2.3 Instrumen dan Pengukuran Variabel

Pengumpulan data primer dilakukan menggunakan instrumen kuesioner tertutup berskala Likert 5 poin, yang merentang dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Variabel penelitian dioperasionalkan ke dalam indikator berikut:

- Motivasi Guru (X1): Diukur menggunakan 7 butir pernyataan yang diadaptasi dari Teori Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg. Indikatornya mencakup motivasi intrinsik (kepuasan mengajar, aktualisasi diri, tanggung jawab profesional) dan ekstrinsik (kondisi kerja, pengakuan, hubungan antar rekan).
- Kegiatan *Moonlighting* (X2): Diukur menggunakan 7 butir pernyataan yang mengidentifikasi intensitas pekerjaan sampingan. Indikatornya meliputi frekuensi melakukan pekerjaan luar, alasan ekonomi/non-ekonomi, alokasi waktu, dan persepsi gangguan terhadap pekerjaan utama.
- Kinerja Mengajar (Y): Diukur menggunakan 7 butir pernyataan berdasarkan standar kompetensi pedagogis dan profesional. Indikatornya mencakup tiga tahapan instruksional: perencanaan (penyiapan RPP/modul), pelaksanaan (interaksi kelas dan penguasaan materi), serta evaluasi pembelajaran (pemberian feedback dan penilaian hasil belajar).

2.4 Prosedur Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data diawali dengan pengajuan izin riset kepada pihak pimpinan yayasan dan kepala sekolah di masing-masing jenjang. Kuesioner didistribusikan secara langsung (cetak) kepada 40 responden di lokasi sekolah pada jam istirahat atau di luar jam efektif mengajar agar tidak mengganggu proses akademik. Peneliti memberikan penjelasan singkat mengenai tata cara pengisian dan menjamin kerahasiaan identitas (anonimitas) responden guna memastikan objektivitas jawaban.

2.5 Teknik Analisis Data

Sebelum analisis inferensial dilakukan, instrumen diuji menggunakan uji validitas (korelasi Pearson Product Moment) dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan batas penerimaan $> 0,70$. Rumus Cronbach's Alpha yang digunakan adalah:

$$R_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \alpha_i^2}{\alpha_t^2} \right)$$

(Persamaan 1)

Setelah data dikumpulkan, uji prasyarat normalitas dilakukan menggunakan Shapiro-Wilk mengingat jumlah sampel kecil ($N < 50$). Karena data berdistribusi normal, pengujian hipotesis (hubungan antarvariabel) dilakukan menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment. Koefisien korelasi (r_{xy}) dihitung menggunakan formula berikut [8]:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

(Persamaan 2)

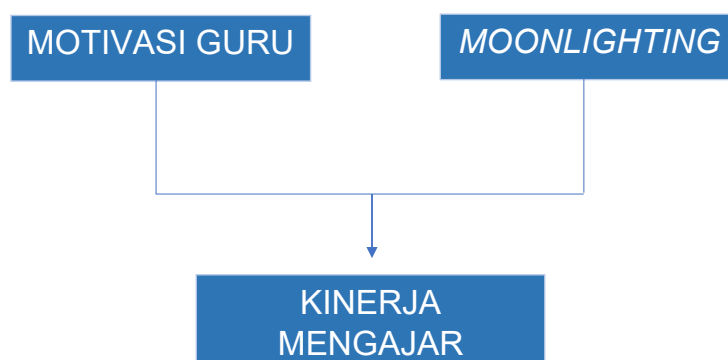
Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi Pearson
 n = Jumlah responden (sampel)
 x = Skor variabel independen
 y = Skor variabel dependen

2.6 Model Penelitian

Model penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel motivasi guru, kegiatan *moonlighting*, dan kinerja mengajar. Motivasi guru diasumsikan memiliki hubungan terhadap kegiatan *moonlighting* dan kinerja mengajar, sedangkan kegiatan *moonlighting* memiliki hubungan terhadap kinerja mengajar.

Model konseptual dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Variabel	Kategori	n	%
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	8	20
		Perempuan	32	80
2	Usia	< 25 tahun	3	7,5
		25–30 tahun	10	25
		31–35 tahun	12	30
		36–40 tahun	2	5
		> 40 tahun	13	32,5
3	Jenjang Mengajar	TK	7	17,5
		SD	11	27,5
		SMP	13	32,5
		SMA/SMK	9	22,5
4	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	1	2,5
		S1	39	97,5
5	Status Kepegawaian	Tetap Yayasan	39	97,5
		Tidak Tetap	1	2,5
6	Lama Mengajar	1–3 tahun	4	10
		4–6 tahun	19	47,5
		7–10 tahun	3	7,5
		> 10 tahun	14	35
7	Jam Mengajar/Minggu	< 10 jam	13	32,5
		10–20 jam	23	57,5
		21–30 jam	4	10

Berdasarkan Tabel 1, sebanyak 40 guru menjadi responden dalam penelitian ini. Mayoritas berjenis kelamin perempuan (80%), sedangkan laki-laki berjumlah 20%. Dari segi usia, responden didominasi kelompok 31–35 tahun (30%) dan > 40 tahun (32,5%), menunjukkan komposisi usia kerja yang produktif.

Sebaran jenjang mengajar relatif merata, dengan guru SMP (32,5%), SD (27,5%), SMA/SMK (22,5%), dan TK (17,5%). Hampir seluruh responden memiliki pendidikan terakhir S1 (97,5%), dan sebagian besar berstatus Guru Tetap Yayasan (97,5%).

Dari sisi pengalaman, responden terbanyak memiliki masa kerja 4–6 tahun (47,5%), diikuti > 10 tahun (35%). Beban jam mengajar per minggu juga berada pada tingkat moderat, di mana 57,5% mengajar 10–20 jam, dan 32,5% kurang dari 10 jam.

3.2 Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,747	< 0,001	Valid
	X1.2	0,710	< 0,001	Valid
	X1.3	0,587	< 0,001	Valid
	X1.4	0,599	< 0,001	Valid
	X1.5	0,652	< 0,001	Valid
	X1.6	0,780	< 0,001	Valid
	X1.7	0,643	< 0,001	Valid
Variabel	Item	r-hitung	Sig.	Keterangan
Moonlighting	X2.1	0,783	< 0,001	Valid
	X2.2	0,693	< 0,001	Valid
	X2.3	0,626	< 0,001	Valid
	X2.4	0,651	< 0,001	Valid
	X2.5	0,641	< 0,001	Valid
	X2.6	0,651	< 0,001	Valid
	X2.7	0,638	< 0,001	Valid
Variabel	Item	r-hitung	Sig.	Keterangan
Kinerja Mengajar	Y.1	0,821	< 0,001	Valid
	Y.2	0,797	< 0,001	Valid
	Y.3	0,705	< 0,001	Valid
	Y.4	0,731	< 0,001	Valid
	Y.5	0,651	< 0,001	Valid
	Y.6	0,828	< 0,001	Valid
	Y.7	0,789	< 0,001	Valid

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 2, seluruh butir pernyataan pada variabel Motivasi (X1), *Moonlighting* (X2), dan Kinerja Mengajar (Y) dinyatakan valid. Dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi Pearson antara setiap item dengan skor total variabel lebih besar daripada nilai r-tabel (0,312) pada taraf signifikansi 5%, serta seluruh nilai signifikansi berada pada $p < 0,001$. Temuan ini menunjukkan setiap item pernyataan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat dan konsisten, sehingga seluruh instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis data tahap selanjutnya.

3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Motivasi (X1)	0,796	7	Reliabel
<i>Moonlighting</i> (X2)	0,796	7	Reliabel
Kinerja Mengajar (Y)	0,879	7	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 3, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Nilai Cronbach's Alpha variabel Motivasi (X1) sebesar 0,796. Begitu juga dengan *Moonlighting* (X2) sebesar 0,796, sedangkan variabel Kinerja Mengajar (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,879. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimal 0,70 yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan dalam pengukuran variabel penelitian.

3.4 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviasi
Motivasi (X1)	40	16	31	23,42	4,314
<i>Moonlighting</i> (X2)	40	13	30	22,23	4,417
Kinerja Mengajar (Y)	40	14	32	23,02	4,588
Valid N	40				

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 4, variabel Motivasi (X1) memiliki nilai rata-rata sebesar 23,42 dengan standar deviasi 4,314, yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi guru berada pada kategori sedang dengan variasi data yang relatif seimbang. Variabel *Moonlighting* (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 22,23 dengan standar deviasi 4,417, yang menunjukkan adanya perbedaan intensitas aktivitas pekerjaan sampingan antar guru. Sementara itu, variabel Kinerja Mengajar (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 23,02 dengan standar deviasi 4,588, yang menunjukkan variasi tingkat kinerja mengajar yang cukup beragam. Secara keseluruhan, nilai minimum dan maksimum pada ketiga variabel berada dalam rentang yang wajar dan tidak menunjukkan adanya penyimpangan ekstrem, sehingga data layak untuk dianalisis pada tahap selanjutnya.

3.5 Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov–Smirnov Sig.	Shapiro–Wilk Sig.	Keterangan
Motivasi (X1)	0,200	0,158	Data berdistribusi normal
<i>Moonlighting</i> (X2)	0,200	0,222	Data berdistribusi normal
Kinerja Mengajar (Y)	0,065	0,109	Data berdistribusi normal

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berdistribusi normal. Dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden, penentuan normalitas data dalam penelitian ini lebih tepat didasarkan pada uji Shapiro–Wilk. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi Shapiro–Wilk untuk variabel Motivasi (X1) sebesar 0,158, variabel *Moonlighting* (X2) sebesar 0,222, dan variabel Kinerja Mengajar (Y) sebesar 0,109. Seluruh nilai signifikansi tersebut berada di atas taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hal tersebut, analisis hubungan antar variabel dilakukan menggunakan uji korelasi Pearson.

3.6 Hasil Uji Korelasi Pearson

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Pearson

Variabel	Motivasi (X1)	<i>Moonlighting</i> (X2)	Kinerja Mengajar (Y)
Motivasi (X1)	1	−0,697	0,689
<i>Moonlighting</i> (X2)	−0,697	1	−0,430
Kinerja Mengajar (Y)	0,689	−0,430	1

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 6, terdapat hubungan negatif yang kuat antara Motivasi (X1) dan *Moonlighting* (X2) dengan nilai koefisien korelasi sebesar −0,697. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi guru, maka kecenderungan untuk melakukan pekerjaan sampingan semakin rendah.

Selain itu, terdapat hubungan positif yang kuat antara Motivasi (X1) dan Kinerja Mengajar (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,689. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi guru berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mengajar.

Sementara itu, hubungan antara *Moonlighting* (X2) dan Kinerja Mengajar (Y) menunjukkan korelasi negatif sebesar −0,430, yang berada pada kategori sedang. Hal ini berarti semakin tinggi intensitas pekerjaan sampingan yang dilakukan guru, maka kinerja mengajar cenderung menurun.

Secara keseluruhan, hasil analisis korelasi ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran sentral dalam meningkatkan kinerja mengajar sekaligus menekan kecenderungan praktik *Moonlighting*. Sebaliknya, *Moonlighting* berpotensi menjadi faktor yang mengurangi efektivitas kinerja guru dalam proses pembelajaran.

3.7 Pembahasan

Hasil analisis statistik membuktikan hipotesis penelitian dan memberikan landasan empiris mengenai dinamika perilaku kerja guru di sekolah Muhammadiyah Kabupaten Karo. Temuan-temuan ini dapat diinterpretasikan secara mendalam melalui tiga penjabaran berikut:

a. Dampak Motivasi terhadap Kinerja Mengajar

Penelitian ini menemukan hubungan positif yang kuat dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja mengajar ($r = 0,689$). Temuan ini sejalan dan mengonfirmasi hasil penelitian sebelumnya [2], [3] yang menyimpulkan bahwa motivasi adalah katalisator utama produktivitas instruksional. Secara ilmiah, temuan ini

dapat dijelaskan melalui Teori Kebutuhan Maslow; ketika kebutuhan dasar dan psikologis guru di lingkungan yayasan telah terakomodasi (atau setidaknya dikelola dengan baik), guru mampu mencapai tahap aktualisasi diri yang tercermin dari inovasi pengajaran dan evaluasi yang komprehensif. Makna dari temuan ini menegaskan bahwa kinerja akademik sekolah tidak bisa lepas dari seberapa baik sistem manajemen organisasi memelihara motivasi internal para pendidiknya.

b. Dampak *Moonlighting* terhadap Kinerja Mengajar

Terdapat korelasi negatif yang signifikan antara kegiatan *moonlighting* dan kinerja mengajar ($r = -0,430$). Temuan ini selaras dengan penelitian [2], [5] yang menyoroti dampak destruktif dari pekerjaan tambahan. Secara teoretis, hal ini memperkuat Teori Konflik Peran (*Role Conflict Theory*), di mana individu memiliki jumlah energi dan waktu (sumber daya) yang terbatas. Ketika guru membagi fokusnya pada pekerjaan sampingan, terjadi resource depletion (pengurasan sumber daya) yang mengakibatkan kelelahan kerja dan hilangnya konsentrasi saat menyusun perangkat pembelajaran (RPP) atau mengevaluasi siswa. Tidak ditemukannya dampak positif *moonlighting* dalam studi ini juga menegaskan bahwa praktik tersebut di Kabupaten Karo murni dilakukan karena motif finansial, bukan untuk pengembangan kapasitas profesional.

c. Hubungan Substitusi antara Motivasi dan *Moonlighting*

Temuan paling menarik dari penelitian ini adalah adanya korelasi negatif yang sangat kuat antara motivasi dan intensitas *moonlighting* ($r = -0,697$). Data ini menyuguhkan makna ilmiah baru: motivasi kerja berfungsi sebagai "sabuk pengaman" (protective factor) terhadap distraksi pekerjaan luar. Mengacu pada Teori Dua Faktor [9], tingginya motivasi intrinsik (seperti rasa tanggung jawab sebagai pendidik Muhammadiyah dan pengakuan sosial) mampu menekan keinginan guru untuk mencari kompensasi tambahan di luar (hygiene factors). Dengan kata lain, guru yang memiliki ikatan emosional dan komitmen organisasional yang tinggi akan secara sukarela memusatkan seluruh dedikasinya pada sekolah utama, terlepas dari keterbatasan finansial yang mungkin ada.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan determinan krusial yang berkontribusi positif terhadap kinerja mengajar guru di sekolah Muhammadiyah Kabupaten Karo. Sebaliknya, intensitas *moonlighting* terbukti berimplikasi negatif terhadap efektivitas instruksional akibat terjadinya konflik peran dan terbaginya fokus sumber daya individu. Temuan ini juga mengonfirmasi bahwa komitmen organisasional dan motivasi kerja yang tinggi secara efektif mampu menekan kecenderungan guru untuk melakukan pekerjaan sampingan.

Secara praktis, hasil studi ini memberikan implikasi bagi pihak yayasan dan pengelola sekolah bahwa optimalisasi kinerja akademik tidak cukup hanya melalui pendekatan pedagogis, melainkan harus diimbangi dengan strategi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif. Perumusan kebijakan kesejahteraan (*hygiene factors*) dan pengelolaan beban kerja menjadi intervensi wajib guna meminimalkan praktik *moonlighting* yang bermotif finansial.

Meskipun demikian, penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan. Penggunaan instrumen kuantitatif pada populasi terbatas (satu wilayah kabupaten) membatasi kedalaman eksplorasi mengenai dinamika psikologis guru. Oleh karena itu, untuk penelitian mendatang, disarankan agar menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed-methods*) guna menggali alasan spesifik di balik *moonlighting* secara kualitatif. Selain itu, kajian selanjutnya dapat memperluas cakupan sampel antarkabupaten, atau mengintegrasikan variabel tambahan seperti konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*), mengingat besarnya proporsi guru perempuan dan potensi beban domestik yang memengaruhi alokasi energi kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh civitas akademika Universitas Siber Muhammadiyah atas dukungan akademik yang diberikan selama proses penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada Ibu Rina Eka Widjayanti selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan konstruktif hingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

Apresiasi juga disampaikan kepada pimpinan sekolah, para guru sebagai responden, serta pihak yayasan yang telah memberikan izin dan fasilitasi selama proses pengumpulan data.

REFERENCES

- [1] A. Adam, 'Pengaruh motivasi terhadap peningkatan profesionalisme guru', *JUANGA: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan*, vol. 7, no. 2, 2021.

- [2] R. A. Aderanti, O. Osho, and T. M. Williams, 'Moonlighting and teachers' job performance in public primary schools in selected local government areas, Ogun State, Nigeria', *Ilorin Journal of Education*, vol. 43, no. 2, pp. 1-15, 2023.
- [3] A. Alhusaini, M. Kristiawan, and S. Eddy, 'Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru', *Jurnal Pendidikan Tambusai*, vol. 4, no. 3, pp. 2166-2172, 2020.
- [4] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta, Indonesia: Rineka Cipta, 2021.
- [5] I. Hartina, I. Nursyamsi, S. Sumardi, and A. R. Munir, 'Effect of Moonlighting activity on improving lecturer performance mediated by innovative work behavior of private Islamic universities', *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, vol. 6, no. 7, 2021.
- [6] S. Klungseth and K. Anderson, 'Teaching by day, Moonlighting by night: Moonlighting as a response to low teacher pay', *American Journal of Educational Research*, vol. 12, no. 2, pp. 38-43, 2024, doi: 10.12691/education-12-2-2.
- [7] M. Nawir, D. Dilda, A. Sahrudin, and Z. M. A. Fanany, 'Analisis motivasi kerja terhadap kinerja guru', *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, vol. 10, no. 4, 2024.
- [8] M. P. K. Sugiyono, *Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2021.
- [9] P. Wicaksono, D. K. Sari, and R. Sutanto, 'What made you do Moonlighting? A tale from the Indonesian labor force survey', *Cogent Social Sciences*, vol. 10, no. 1, 2024, doi: 10.1080/23311886.2024.2417194.