

**PERBEDAAN MOTIVASI KERJA GURU TIDAK TETAP DAN GURU
TETAP YAYASAN DI SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH
SE-KABUPATEN BANYUMAS**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh
Ade Iryani
NIM 091012410333

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
DESEMBER 2015**

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “PERBEDAAN MOTIVASI KERJA GURU TIDAK TETAP DAN GURU TETAP YAYASAN DI SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH SE-KABUPATEN BANYUMAS” yang disusun oleh Ade Iryani, NIM 09101241033 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

Pembimbing I,



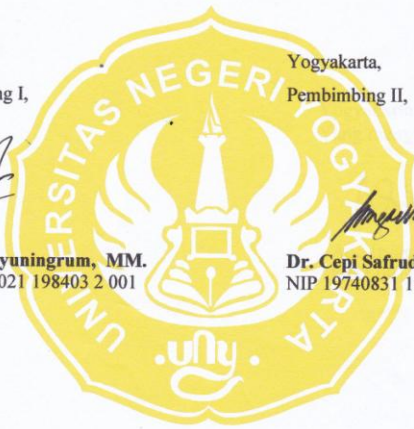
MM. Wahyuningrum, MM.
NIP 19571021 198403 2 001

Yogyakarta,

Pembimbing II,



Dr. Cipi Safruddin A., J., M. Pd.
NIP 19740831 199903 1 002

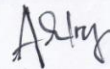


SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta,
Yang menyatakan

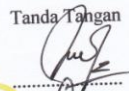
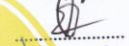




Ade Iryani
NIM 09101241033

PENGESAHAN

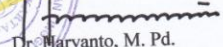
Skripsi yang berjudul "PERBEDAAN MOTIVASI KERJA GURU TIDAK TETAP DAN GURU TETAP YAYASAN DI SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH SE-KABUPATEN BANYUMAS" yang disusun oleh Ade Iryani, NIM 09101241033 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 25 November 2015 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
MM. Wahyuningrum, MM.	Ketua Penguji		10-12-15
Slamet Lestari, M. Pd.	Sekretaris Penguji		17-12-15
Fathur Rahman, M. Si.	Penguji Utama		9/12/15
Dr. Cipi Safruddin A.J., M. Pd.	Penguji Pendamping		9-12-15

23 DEC 2015

Yogyakarta,
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan.


Dr. Maryanto, M. Pd.
NIP 19600902 198702 1 001

MOTTO

“Waktu terus berjalan, belajarlh dari masa lalu, bersiaplah untuk masa depan dan berikan yang terbaik untuk hari ini.”

(Dr. ‘Aidh al-Qarni)

“ Jangan bersedih jika dipandang sebelah mata, buktikan bahwa kau berhak mendapatkan kedua matanya”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Karya ini ku persembahkan teruntuk:

1. Ibu Sutinah, Bapak Supandi, dan Edi Riyanto yang selalu memanjatkan do'a, memberikan kasih sayang, semangat, serta dukungan moril dan materil kepada ananda.
2. Almamaterku, Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Nusa dan Bangsa.

**PERBEDAAN MOTIVASI KERJA GURU TIDAK TETAP DAN GURU
TETAP YAYASAN DI SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH
SE-KABUPATEN BANYUMAS**

Oleh:
Ade Iryani
NIM. 09101241033

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) motivasi kerja guru tidak tetap dan guru tetap yayasan di Sekolah Dasar Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas, 2) perbedaan motivasi kerja antara guru tidak tetap dan guru tetap yayasan di Sekolah Dasar Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 75 responden yang terdiri dari 27 guru tidak tetap dan 48 guru tetap yayasan di SD Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Uji validitas instrumen menggunakan rumus *Product Moment* yang menunjukkan sebanyak 42 butir pernyataan valid dan sebanyak 8 butir pernyataan tidak valid. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alfa Cronbach* sebesar 0,960 sehingga reliabel. Teknik analisis data berupa analisis deskriptif.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) Motivasi kerja guru tetap yayasan (GTY) sebagian besar menyatakan dalam kategori tinggi sebanyak 37 orang (77,1%). 2) Motivasi kerja guru tidak tetap (GTT) sebagian besar menyatakan dalam kategori tinggi sebanyak 18 orang (66,7%). 3) Terdapat perbedaan motivasi kerja GTT dan GTY yang ada di SD Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji-t yang menghasilkan t_{hitung} sebesar $2,865 > t_{tabel}$ 2,000.

Kata kunci: motivasi kerja, guru tidak tetap, dan guru tetap yayasan.

KATA PENGANTAR

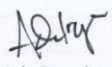
Puji syukur kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sholawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa selama proses penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta selaku pimpinan fakultas yang telah memberikan izin bagi penulis untuk melaksanakan penelitian.
2. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan beserta segenap dosen program studi Manajemen Pendidikan yang telah mendidik serta berbagi wawasan.
3. Ibu MM. Wahyuningrum, MM dan Dr. Cepi Safruddin Abdul Jabar, M. Pd selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan dan motivasi dalam penyusunan skripsi.
4. Bapak Fathur Rahman, M. Si. selaku penguji utama yang telah berkenan menguji dan memberikan masukan untuk penyempurnaan skripsi.
5. Bapak Slamet Lestari, M. Pd. selaku sekretaris ujian skripsi yang telah berkenan memberikan masukan untuk penyempurnaan skripsi.
6. Bapak Drs. Sudiyono, M. Si. selaku pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan akademik selama menempuh studi.
7. Staff dan karyawan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepala Sekolah Sekolah Dasar Muhammadiyah se-kabupaten Banyumas atas segala bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh staff dan karyawan Sekolah Dasar Muhammadiyah se-kabupaten Banyumas yang sangat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Ibu, Bapak dan Adik serta Eyang uti yang selalu memberikan do'a, dukungan moril dan materil serta motivasi selama penyusunan skripsi.

11. Edi Riyanto yang memberikan dorongan motivasi dan penyemangat dikala sedang menghadapi masa-masa tersulit dalam penyusunan skripsi.
 12. Rekan-rekan Manajemen Pendidikan kelas A angkatan 2009 (seluruh anggota grup Maju Mundur Berprinsip) khususnya Windha, Shasa, Andita, Zie, Nopfi, Sasti, Yuli, Odi, Mansur, Uul, Juan, Panggah, Hamzah, Yariz, Lucki dan seluruh mahasiswa Manajemen Pendidikan pada umumnya yang telah berbagi pengalaman, memberikan motivasi dan bantuan kepada peneliti.
 13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah berkenan membantu dalam penyelesaian skripsi.
- Semoga semua bantuan moril maupun materil yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal kebaikan dan mendapatkan ridho dari Allah SWT. Aamiin. Akhir kata semoga hasil penelitian ini dapat mendatangkan manfaat bagi semua pihak yang terkait.

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR PENDAHULUAN	Yogyakarta, Penulis,
A. Latar Belakang Masalah	
B. Identifikasi Masalah	Ade Iryani
C. Alasan Masalah	NIM 09101241033
D. Rumusan Masalah	
E. Tujuan Penelitian	
F. Manfaat Penelitian	

DAFTAR KAJIAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja	11
1. Pengertian Motivasi	11
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	12
3. Indikator Motivasi Kerja	17
4. Tujuan Motivasi Kerja	18
B. Teori-teori Motivasi	19
1. Teori Motivasi Klasik F.W Taylor	19
2. Teori Motivasi Abraham Maslow	20

DAFTAR ISI

	hal
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Motivasi Kerja	11
1. Pengertian Motivasi	11
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	13
3. Indikator Motivasi Kerja.....	17
4. Tujuan Motivasi Kerja.....	18
5. Teori-teori Motivasi.....	19
a. Teori Motivasi Klasik F.W Taylor.....	19
b. Teori Motivasi Abraham Maslow	20

c. Teori Dua Faktor Herzberg	24
d. Teori Motivasi Prestasi David Mc. Clelland.....	27
e. Teori ERG Clayton P. Alderfer.....	27
f. Teori Motivasi Human Relation.....	28
g. Teori Motivasi Claude S. George.....	29
h. Teori X dan Y Douglas McGregor	29
B. Motivasi Kerja Guru.....	31
1. Metode-metode Motivasi Kerja Guru.....	31
2. Macam-macam Motivasi Kerja Guru	31
C. Guru.....	33
1. Pengertian Guru	33
2. Peran dan Fungsi Guru	35
3. Hak dan Kewajiban Guru	36
D. Hasil Penelitian Relevan	38
E. Kerangka Pikir	40
F. Hipotesis Penelitian.....	42
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	44
B. Variabel dan Devinisi Operasional Penelitian.....	44
C. Subyek Penelitian	46
D. Waktu dan Tempat Penelitian	47
E. Teknik Pengumpulan Data	47
F. Instrumen Penelitian.....	48
1. Instrumen yang Digunakan.....	48
2. Kisi-kisi Instrumen	49
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	49
1. Validitas Instrumen	49
2. Reliabilitas Instrumen.....	51
H. Teknik Analisis Data	53
1. Uji Normalitas	54

2. Uji Homogenitas	54
BAB IV PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Tempat Penelitian	55
B. Deskripsi Hasil Penelitian	59
1. Motivasi Kerja Guru Tetap Yayasan	60
2. Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap.....	69
3. Perbedaan Motivasi Kerja Guru Tetap Yayasan dan Guru Tidak Tetap ...	78
C. Pembahasan Hasil Penelitian	79
1. Motivasi Kerja Guru Tetap Yayasan	79
2. Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap	81
3. Perbedaan Motivasi kerja Guru Tetap Yayasan dan Guru Tidak Tetap	84
D. Keterbatasan Penelitian	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

	hal
Tabel 1. Jumlah Guru SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Banyumas	47
Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	49
Tabel 3. Interpretasi Nilai r Reliabilitas	53
Tabel 4. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru Tetap Yayasan	61
Tabel 5. Distribusi Kecenderungan Motivasi Kerja Guru Tetap Yayasan ...	62
Tabel 6. Distribusi Kecenderungan Indikator Tanggung Jawab	64
Tabel 7. Distribusi Kecenderungan Indikator Prestasi	65
Tabel 8. Distribusi Kecenderungan Indikator Pengembangan Diri	67
Tabel 9. Distribusi Kecenderungan Indikator Kemandirian	68
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap	70
Tabel 11. Distribusi Kecenderungan Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap.....	71
Tabel 12. Distribusi Kecenderungan Indikator Tanggung Jawab	73
Tabel 13. Distribusi Kecenderungan Indikator Prestasi	74
Tabel 14. Distribusi Kecenderungan Indikator Pengembangan Diri	76
Tabel 15. Distribusi Kecenderungan Indikator Kemandirian	77
Tabel 16. Rangkuman Hasil Uji-t antara Guru Tetap Yayasan dan Guru Tidak Tetap	78

DAFTAR GAMBAR

	hal
Gambar 1. Kerangka Berfikir.....	42
Gambar 2. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru Tetap Yayasan	61
Gambar 3. Distribusi Kecenderungan Motivasi Kerja Guru Tetap Yayasan..	63
Gambar 4. Distribusi Kecenderungan Indikator Tanggung Jawab	64
Gambar 5. Distribusi Kecenderungan Indikator Prestasi	66
Gambar 6. Distribusi Kecenderungan Indikator Pengembangan Diri	67
Gambar 7. Distribusi Kecenderungan Indikator Kemandirian	68
Gambar 8. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap	70
Gambar 9. Distribusi Kecenderungan Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap	72
Gambar 10. Distribusi Kecenderungan Indikator Tanggung Jawab	73
Gambar 11. Distribusi Kecenderungan Indikator Prestasi.....	75
Gambar 12. Distribusi Kecenderungan Indikator Pengembangan Diri	76
Gambar 13. Distribusi Kecenderungan Indikator Kemandirian	77

DAFTAR LAMPIRAN

	hal
Lampiran 1. Angket Uji Coba Instrumen	92
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	99
Lampiran 3. Angket Penelitian.....	103
Lampiran 4. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian	106
Lampiran 6. Hasil Perhitungan Interval	111
Lampiran 7. Hasil Uji Kategorisasi	114
Lampiran 8. Hasil Uji Deskriptif.....	121
Lampiran 9. Hasil Uji Prasarat Analisis	122
Lampiran 10. Hasil Uji- t	123
Lampiran 11. Surat Ijin Penelitian	124

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan tanggung jawab bagi setiap warga negara sebagaimana telah dijelaskan dalam UU No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 6 ayat 2 yang berbunyi “Setiap warga negara bertanggung jawab terhadap keberlangsungan penyelenggaraan pendidikan”. Sehingga dikatakan bahwa pendidikan itu bukan hanya tanggung jawab pemerintah semata, melainkan juga menjadi tanggung jawab kita sebagai warga masyarakat maupun sebagai individu secara umum. Persaingan kualitas sumber daya manusia menuntut semua pihak dalam berbagai bidang senantiasa meningkatkan kompetensinya termasuk dalam bidang pendidikan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu penekanan dari tujuan pendidikan yang tertuang dalam UU No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 2 ayat 3 yang berbunyi Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan pengembangan potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tuntutan perkembangan zaman serta untuk mewujudkan dasar, fungsi, maupun tujuan dari UU tentang Sistem Pendidikan Nasional, wewenang dalam

penyelenggara pendidikan formal di masyarakat yang salah satunya diselenggarakan di sekolah. Sekolah sebagai sebuah organisasi dapat dikatakan berhasil jika mampu mendorong, mengatur, dan mengarahkan seluruh unsur-unsur di dalamnya untuk mencapai tujuan sekolah dan pendidikan nasional. Salah satu indikator sekolah yang unggul yaitu memiliki tenaga pendidik yang bertanggung jawab, profesional di bidangnya, memiliki nilai moral yang tinggi, serta memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Menjadi guru tanpa motivasi kerja yang tinggi akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi menurut Hasibuan (2006: 78), merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi tercermin dalam sikap dasar, kebiasaan kerja, dan perilaku seseorang yang diwujudkan dengan bekerja keras, mandiri, hidup sederhana, berpikiran maju, disiplin serta dapat bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Setiap orang yang masuk dalam sekolah membawa kebutuhan dan keinginan masing-masing sehingga selalu terdapat dua pola kepentingan yaitu kepentingan individu dan sekolah.

Motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah sekolah akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh sekolah. Agar motivasi kerja dapat dioptimalkan dalam sekolah maka perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja itu. Menurut Wahjosumidjo (2002: 42), faktor-faktor itu meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam diri individu dan

faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawas, gaji, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Motivasi dianggap penting oleh seorang guru karena dengan motivasi diharapkan setiap individu tenaga pendidik mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja menurut Hasibuan (2008: 126), adalah perbandingan antara hasil (*output*) dan masukan (*input*). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan kemampuan dari tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja merupakan cerminan dari manfaat tenaga kerja. Tenaga kerja yang dimaksud dalam sekolah mencakup kepala sekolah dan guru.

Kepala sekolah memiliki hubungan dan pengaruh penting yakni antara pimpinan dan bawahannya yang mempunyai tujuan yang sama dalam mencapai perubahan yang sebenarnya. Pimpinan dan bawahannya saling mempengaruhi satu sama lain karena mereka berinteraksi dengan sangat demokratis untuk menentukan perubahan apa yang ingin mereka lakukan. Sesuai yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008: 93), Motivasi harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya, pemimpin membagi-bagikan pekerjaannya kepada para bawahannya untuk dikerjakan dengan baik, karena ada bawahan yang mampu untuk mengerjakan pekerjaannya tetapi ia malas atau kurang bersemangat untuk mengerjakannya, untuk memelihara dan meningkatkan semangat kerja bawahan

dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, untuk memberikan penghargaan dan kepuasan kerja kepada bawahannya.

Faktor salah satunya yaitu, gaji guru untuk meningkatkan motivasi kerja. Faktor gaji menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru dalam meningkatkan kualitas kinerjanya, karena guru akan meningkatkan kinerjanya agar kesejahteraan guru semakin baik. Bila kebutuhan dan kesejahteraan para guru telah layak diberikan oleh pemerintah, maka tidak akan ada lagi guru yang membolos karena mencari tambahan diluar. Rata-rata gaji guru di Indonesia ini belum menjamin kehidupan yang layak. Seperti faktor di lapangan selama observasi ditemukan antara gaji dengan kinerjanya tidak sebanding. Hampir semua guru bekerja di tempat lain sebagai sambilan di samping pekerjaannya sebagai guru tetap di suatu sekolah. Guru-guru juga melaksanakan pekerjaan sambilan lebih dari satu tempat bahkan ada yang berwirausaha.

Pengelompokan guru di sekolah menurut Suyanto dan MS. Abbas (2004: 128), ada tiga yaitu guru tetap yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS), guru tetap yayasan (GTY), dan guru tidak tetap (GTT). Jumlah guru berbeda tergantung dari kebutuhan masing-masing sekolah. Guru tidak tetap merupakan salah satu tenaga pendidik di suatu sekolah. Menurut Suyanto dan MS. Abbas (2004: 128), menyatakan bahwa guru tidak tetap adalah guru yang diangkat untuk mencukupi kebutuhan guru baik di sekolah negeri maupun swasta. Kesimpulannya guru tidak tetap diangkat atas kewenangan pihak sekolah karena kurangnya kebutuhan tenaga pendidik. Sedangkan GTY adalah guru tetap yang

diangkat oleh yayasan setelah mereka menjadi GTT di sekolah sekurang-kurangnya tiga tahun. Lebih lanjut dijelaskan bahwa tugas guru tidak tetap dan guru tetap yayasan tidak jauh beda dengan guru berstatus lain yaitu melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menyusun administrasi.

Berdasarkan penjabaran di atas sudah seharusnya motivasi ditujukan sebagai upaya mendorong dan merangsang guru untuk melakukan kegiatan atau tugasnya dengan rasa kesadaran. Pada kenyataannya tidaklah berjalan mulus sesuai dengan apa yang diharapkan bahwa konsekuensi dari kurang gairah dapat menyebabkan kurang berhasil untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Penelitian yang dilakukan oleh Anita Juniarti (2010) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MAN Malang II Batu tahun 2010. Dapat disimpulkan bahwa tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Kurangnya keberhasilan tujuan yang ingin dicapai disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi guru dalam bekerja. Lebih lanjut, Badriyah (2010) Motivasi Kerja Guru PAI SMA Muhammadiyah 1 Kota Magelang, bahwa biasanya guru PAI yang berstatus GTT (guru honorer) mempunyai motivasi kerja yang rendah, karena ada faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik karena faktor internal maupaun eksternal. Kendala yang dapat ditimbulkan dari motivasi kerja guru, diantaranya adalah sulitnya menentukan alat untuk mengukur motivasi karena keinginan guru tidak sama, terbatasnya fasilitas dan insentif, sulitnya mengetahui motivasi kerja setiap guru, dan sulitnya memberikan insentif yang adil dan layak.

Berdasarkan hasil observasi di beberapa Sekolah Dasar Muhammadiyah Kabupaten Banyumas masih ada beberapa permasalahan. Dari hasil wawancara dengan salah seorang kepala Sekolah Dasar Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas ditemukan adanya beberapa masalah terkait motivasi kerja guru antara lain masih terdapat guru yang mengajar mata pelajaran namun tidak sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi sesuai pendidikannya, akibatnya guru menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan bahkan harus meminta bantuan kepada guru lain untuk mengerjakan tugasnya di kantor. Guru tersebut kurang bahkan tidak menguasai materi yang harus dikerjakannya, hal tersebut sangat mengganggu tugas dan kewajiban guru lain.

Lingkungan Sekolah Dasar Muhammadiyah dikenal dengan sekolah yang memiliki mata pelajaran lebih banyak dibandingkan dengan sekolah negeri karena di Sekolah Dasar Muhammadiyah mata pelajaran pendidikan agama islamnya lebih banyak. Guru harus bekerja lebih ekstra namun pada kenyataannya masih ada guru yang tidak semangat dalam bekerja. Kenyataannya semangat kerja guru yang kurang dapat mempersulit pihak sekolah untuk mengembangkan potensi guru. Meningkatkan dan mengembangkan potensi guru, secara tidak langsung pihak sekolah sudah memberikan solusi untuk dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

Permasalahan lain yang terdapat Sekolah Dasar Muhammadiyah terkait kesenjangan guru. Terdapat beberapa guru khususnya GTY yang merasa lebih senior dibandingkan dengan GTT dikarenakan GTY sudah lebih lama mengabdikan di sekolah dibandingkan dengan GTT. Apalagi dengan guru yang baru

dinyatakan lulus seleksi sebagai guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah, mereka harus menjalani uji coba kerja. Uji coba satu selama dua bulan dan uji coba dua selama sepuluh bulan. Selama guru menjalani uji coba mereka belum menerima gaji secara penuh. Guru selesai menjalani masa uji coba kerja baru mereka diangkat sebagai GTT. Kesenjangan guru senior dan junior dapat mengakibatkan ketidakharmonisan antar guru satu sama lain.

Masih ada beberapa guru yang kurang disiplin, seperti masih ada beberapa guru yang terlambat saat masuk kantor ataupun saat masuk kelas untuk melaksanakan kewajiban mengajar. Seharusnya guru datang paling lambat pukul 06.30 dan pulang pulang 14.00 WIB. Semua guru dan karyawan wajib presensi pada saat datang, pulang, piket kepulangan siswa, sholat dhuha dan kegiatan lainnya yang mewajibkan tanda tangan. Semua guru Sekolah Dasar Muhammadiyah diwajibkan memakai seragam dan atribut Muhammadiyah tetapi masih ada guru yang tidak memakai atribut tersebut.

Berbagai permasalahan yang timbul dari motivasi kerja GTT dan GTY, maka penyusun sangat tertarik untuk mengkaji dengan penelitian. Pemilihan tempat penelitian hanya di Sekolah Dasar Muhammadiyah dengan pertimbangan bahwa secara umum di sekolah negeri tidak mengangkat GTY. Di Sekolah Dasar Muhammadiyah terdapat GTT, guru honorer, dan PNS.

Dasar pemikiran tersebut, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul : “Perbedaan Motivasi Kerja GTT dan GTY di Sekolah Dasar Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut.

1. Masih ada beberapa guru yang belum memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
2. Masih ada sebagian guru yang menunda dan melimpahkan tugas kantor.
3. Belum optimalnya motivasi kerja guru yang sesuai dengan tuntutan mengajar di lingkungan sekolahnya sehingga sulit untuk mengembangkan potensi guru.
4. Masih ada kesenjangan dan beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan guru seperti GTY merasa lebih senior dibandingkan GTT.
5. Masih ada beberapa guru yang kurang disiplin, seperti masih ada sebagian guru yang terlambat saat masuk kantor ataupun saat masuk kelas untuk melaksanakan kewajiban mengajar.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas dan agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah, maka permasalahan yang akan diteliti akan dibatasi hanya pada “Perbedaan motivasi kerja GTT dan GTY yang ada di Sekolah Dasar Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas”.

D. Perumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi kerja guru tidak tetap dan guru tetap yayasan di Sekolah Dasar Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas?
2. Adakah perbedaan motivasi kerja antara guru tidak tetap dan guru tetap yayasan di Sekolah Dasar Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Motivasi kerja guru tidak tetap dan guru tetap yayasan di Sekolah Dasar Muhammadiyah se- Kabupaten Banyumas.
2. Perbedaan motivasi kerja antara guru tidak tetap dan guru tetap yayasan di Sekolah Dasar Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai “Perbedaan Motivasi Kerja GTT dan GTY di SD Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas” ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut:

1. Secara Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan pemikiran yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan pendidikan terutama bagi ilmu administrasi pendidikan tentang manajemen personalia khususnya motivasi kerja guru.

2. Secara Praktis

- a. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru.
- b. Bagi sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan arah dalam penerapan kebijakan sekolah yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja guru, sehingga secara otomatis dapat memajukan sekolah dan pencapaian tujuan belajar mengajar khususnya di SD.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi secara etimologis diartikan sebagai alasan dan dorongan, sedangkan pengertian motivasi dari segi taksonomi motivasi berasal dari kata “*Movere*” dalam bahasa latin yang berarti bergerak, Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005: 407). Menurut Hamzah B. Uno (2007: 63), motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang dapat mempengaruhi kesiapan untuk memulai dan melakukan suatu rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Sedangkan menurut Reksohadiprojo dan Handoko (2000: 252), mengemukakan bahwa motivasi adalah kebutuhan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi dibagi menjadi dua bentuk yaitu intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Lebih lanjut lagi, Melano (Hamzah B. Uno 2007: 66), menambahkan bahwa motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar individu karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar diri individu. Misalnya dalam bidang tugas yang sedang dilakukan guru terkait dengan minatnya dalam menjalankan tugas sebagai guru. Minat tersebut timbul dari diri seorang guru untuk menjalankan tugas karena berhubungan dengan manfaat yang diperolehnya dari tugas yang dilaksanakannya. Lebih lanjut

Menurut Engkoswara (2010: 213), motivasi dibedakan menjadi dua yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal adalah faktor pendorong dari dalam individu dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang merupakan hasil dari kegiatan itu. Sedangkan motivasi eksternal adalah pengaruh rangsangan dari luar dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas belajar.

Menurut Hamzah B. Uno (2007: 71), dapat didefinisikan bahwa motivasi kerja adalah salah satu faktor yang ikut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa besar intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi guru biasanya terlihat dalam berbagai kegiatan dan prestasi yang diperolehnya. Berdasarkan hal berikut maka, motivasi kerja guru adalah proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat terarah pada upaya-upaya nyata guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu pendorong semangat kerja yang timbul karena adanya rangsangan baik dari dalam dan luar diri guru untuk melaksanakan tugas guna memenuhi kebutuhan guru maupun organisasinya. Dalam penelitian ini motivasi kerja guru diartikan sebagai pendorong semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya yang timbul karena adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Peterson dan Plowan (Hasibuan, 2008: 93-94), menjelaskan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

- a. *The desire to live* (keinginan untuk hidup).
Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk melanjutkan hidupnya.
- b. *The desire for possession* (keinginan untuk suatu posisi).
Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- c. *The desire for power* (keinginan untuk kekuasaan).
Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki yang mendorong orang mau bekerja.
- d. *The desire for recognition* (keinginan akan pengakuan).
Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja. Setiap pekerja mempunyai motif keinginan (*wants*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

Menurut Yunus (2007: 45), mengemukakan bahwa faktor-faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut:

- a. Rasa aman (*security*), yaitu adanya kepastian untuk memperoleh pekerjaan tetap, memegang jabatan di perusahaan selama mungkin seperti yang mereka harapkan.
- b. Kesempatan untuk maju (*type of work*), yaitu adanya kemungkinan untuk maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian.
- c. Tipe pekerjaan (*type of work*), yaitu adanya pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat karyawan.

- d. Nama baik tempat bekerja (*company*), yaitu perusahaan (sekolah) yang memberikan kebanggaan karyawan bila bekerja di perusahaan atau sekolah tersebut.
- e. Rekan kerja (*Co worker*), yaitu teman kerja yang sepemikiran, yang cocok untuk kerja sama.
- f. Upah (*pay*), yaitu penghasilan yang diperoleh.
- g. Penyelia (*Supervisor*), yaitu pemimpin atau atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh bawahannya.
- h. Jam kerja (*work hours*), yaitu jam kerja yang teratur atau tertentu dalam sehari.
- i. Kondisi kerja (*working condition*), yaitu seperti kebersihan tempat kerja, suhu, ruangan kerja, ventilasi, kegaduhan suara, bau, dan sebagainya.
- j. Fasilitas (*benefit*), yaitu kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan dan sebagainya.

Menurut Sukarna yang dikutip dalam buku (Engkoswara 2010: 218),

Faktor-faktor yang terdapat dalam motivasi sebagai berikut:

- a. Kebutuhan manusia (*human want's*).
- b. Kebutuhan hubungan (*communications*).
- c. Kepemimpinan (*leadership*).
- d. Perangsang (*respond*).
- e. Supervise (*supervision*).
- f. Sikap dan semangat (*attitude and morale*).
- g. Disiplin (*dicipline*).

Menurut Edi Sutrisno (2009: 116-120), Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan atas faktor internal dan eksternal.

a. Faktor Internal

- 1) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan tetap, dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan bahwa seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan merupakan adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- 5) Keinginan untuk berkuasa merupakan keinginan yang akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk dipilih menjadi ketua atau kepala karena pemilih telah melihat bahwa orang itu benar-benar mau bekerja sehingga pantas untuk dijadikan pemimpin dalam unit kerja.

b. Faktor Eksternal

- 1) Kondisi lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasana kerja yang meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu

pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan kerja.

- 2) Kompensasi yang memadai merupakan sumber penghasilan utama untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
- 3) Supervisi yang baik adalah memberikan pengarahan, membimbing pekerjaan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan bahwa tempat bekerja dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan untuk mengembangkan potensi diri.
- 5) Status dan tanggung jawab merupakan harapan untuk menduduki suatu jabatan. Dengan menduduki jabatan orang merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.
- 6) Peraturan yang fleksibel merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, hak dan kewajiban karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan berkuasa, rasa aman, kesempatan untuk maju, kondisi

lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, kepemimpinan serta peraturan yang fleksibel.

3. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru akan tampak dalam beberapa indikator. Menurut Hamzah B. Uno (2009: 112), menjelaskan beberapa indikator dari motivasi kerja seseorang, antara lain sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan kerja
 - 1) Pencapaian tujuan
 - 2) Menyatu dengan tugas
- b. Prestasi yang ingin dicapai
 - 1) Dorongan untuk sukses
 - 2) Umpan balik
 - 3) Unggul
- c. Pengembangan diri
 - 1) Peningkatan ketrampilan
 - 2) Dorongan untuk maju
- d. Kemandirian dalam bertindak
 - 1) Mandiri dalam bekerja
 - 2) Suka pada tantangan

Pendapat lain tentang indikator motivasi kerja dapat dilihat dari unsur penggerak motivasi yang dikemukakan oleh Siswanto (2007:268-270), sebagai berikut:

- a. Kinerja (*Achievment*)
Seseorang yang memiliki keinginan bekerja sebagai kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran.
- b. Penghargaan (*Recognition*)
Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan prasangka yang kuat.
- c. Tantangan (*Challenge*)
Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan rangsangan kuat bagi manusia untuk mengatasinya.
- d. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk ikut bertanggung jawab.

- e. Pengembangan (*Development*)
Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau bergairah.
- f. Keterlibatan (*Involvement*)
Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan, dapat pula kotak saran dari tenaga kerja yang dijadikan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang cukup kuat untuk tenaga kerja.
- g. Kesempatan (*Opportunity*)
Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak.

Dari pemaparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja seseorang dapat dilihat dari tanggung jawabnya, prestasi kerjanya, kemampuan alam mengembangkan diri, kemandirian dalam bekerja, keinginan untuk memperoleh kesempatan, keterlibatan, tantangan serta penghargaan.

4. Tujuan Motivasi Kerja

Selain untuk meningkatkan semangat kerja seseorang, pemberian motivasi juga memiliki tujuan lain. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh (Engkoswara 2010: 211), tujuan pelaksanaan motivasi yaitu:

- a. Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan pemimpin.
- b. Meningkatkan kegairahan pegawai.
- c. Meningkatkan disiplin pegawai.
- d. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- e. Meningkatkan prestasi kerja pegawai.
- f. Meningkatkan moral kerja pegawai.
- g. Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas.
- h. Meningkatkan produktifitas dan efisiensi.
- i. Memperbesar rasa tanggungjawab pegawai terhadap perusahaan.
- j. Memperbesar partisipasi pegawai terhadap perusahaan.

Pendapat lain menurut Gouzali Saydam (2005: 328), tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- c. Meningkatkan disiplin kerja.
- d. Meningkatkan prestasi kerja.
- e. Mempertinggi moral kerja karyawan.
- f. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- g. Meningkatkan produktifitas dan efisiensi.
- h. Menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dari uraian di atas dapat di simpulkan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi guru bukan hanya untuk merningkatkan semangat kerja saja, tetapi juga memiliki tujuan lain seperti meningkatnya gairah kerja, kesejahteraan, kedisiplinan kerja, produktivitas kerja, kreativitas, loyalitas karyawan, hubungan kerja yang baik, kepuasan kerja, serta rasa tanggung jawab. Sedangkan tujuan motivasi bagi organisasi yaitu untuk meningkatkan produktifitas dan efisiensi organisasi, menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dan partisipasi terhadap perusahaan, sehingga diharapkan dapat mencapai tujuan dari lembaga ataupun organuisasi.

5. Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut beberapa ahli, sebagai berikut:

- a. Teori Motivasi Klasik oleh F.W Taylor

Menururt F.W Taylor (Hasibuan, 2008: 104), bahwa motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk

mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan dapat terpenuhi, jika gaji atau upah (uang dan barang) yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji dinaikkan maka semangat kerja mereka akan tinggi.

Kebutuhan yang dikemukakan ahli di atas lebih menekankan bahwa motivasi seseorang timbul hanya untuk memenuhi kebutuhan biologis saja.

b. Teori Motivasi menurut Abraham Maslow

Setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic factor*), yang permunculannya tergantung dari kepentingan individu. Dengan adanya kenyataan ini, kemudian Abraham Maslow (Hasibuan, 2008: 104-107), membuat *needs hierarchy theory* untuk menjawab tentang tingkat kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasikan menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu :

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif. Kebutuhan ini merupakan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia lahir. Misalnya

dalam hal sandang. Apabila tingkat kemampuan seseorang masih rendah, kebutuhan akan sandang akan dipuaskan sekedarnya saja. Jumlahnya masih terbatas dan kualitas pun belum mendapat perhatian utama karena kemampuan untuk itu memang masih terbatas. Akan tetapi bila kemampuan seseorang meningkat, pemuas kebutuhan akan sandang pun akan ditingkatkan, baik dari jumlah maupun kualitasnya.

Demikian pula dengan pangan, seseorang dalam hal ini guru yang kondisi ekonominya masih tergolong rendah, kebutuhan pangan biasanya masih sangat sederhana. Akan tetapi jika kemampuan ekonominya meningkat, maka pemuas kebutuhan akan pangan pun akan meningkat. Hal serupa dengan kebutuhan akan papan/perumahan. Kemampuan ekonomi seseorang akan mendorongnya untuk memikirkan pemuas kebutuhan perumahan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus.

2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekarayaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang didaerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu:

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memiliki *sense of belonging* yang tinggi.
- b) Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang memiliki jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki *sense of importance*.
- c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut *sense of accomplishment*. Tidak akan ada orang yang merasa senang apabila ia memnuhi kegagalan, begitu juga sebaliknya, ia akan merasa senang apabila menemui keberhasilan.
- d) Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (*sense of participation*). Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Bentuk dari partisipasi dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberi informasi, didorong memberikan saran.

4) Kebutuhan akan Harga Diri (*Esteem Needs*)

Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila *prestise* itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu. Dalam kehidupan organisasi banyak fasilitas yang diperoleh seseorang dari organisasi untuk menunjukkan kedudukan statusnya dalam organisasi. Pengalaman menunjukkan bahwa baik dimasyarakat yang masih tradisional maupun dilingkungan masyarakat yang sudah maju, simbol-simbol status tersebut tetap mempunyai makna penting dalam kehidupan berorganisasi.

5) Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

Kebutuhan yang dikemukakan ahli diatas lebih menekankan bahwa motivasi seseorang timbul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan dasar yang meliputi kebutuhan fisiologis (makan, minum, dan perlindungan fisik), kebutuhan rasa aman, sosial, penghargaan dan yang

terakhir aktualisasi diri. Rangkaian dan urutan kebutuhan tersebut akan semakin meningkat setelah kebutuhan dasar terpenuhi.

c. Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut Herzberg (Hasibuan, 2008: 108-110), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor *hygiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor *hygiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan, tingkat kehidupan, dan sebagainya (faktor intrinsik).

Herzberg (Hasibuan, 1995: 108), berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu:

- 1) Hal-hal yang mendorong pegawai/ karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
- 2) Hal-hal yang mengecewakan pegawai/karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lainnya.
- 3) Pegawai/karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg (Hasibuan, 2008: 109), menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1) Maintenance Factors

Merupakan faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah terpenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi dan seterusnya.

Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan, absen karyawan, dan banyak karyawan yang keluar.

Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapatkan perhatian wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan semangat kerja bawahan dapat ditingkatkan. Maintenance factors ini merupakan keharusan yang harus diberikan oleh pemimpin kepada bawahan agar dapat tercapai kesehatan dan kepuasan karyawan. Menurut Herzberg maintenance factors bukan alat motivator sedangkan menurut Maslow merupakan alat motivator bagi karyawan.

2) *Motivation Factors*

Merupakan faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang berkaitan dengan pekerjaan, misalnya tempat duduk yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat, dan lain sebagainya.

Konsep higiene juga disebut teori dua faktor yaitu isi (*content = satisfiers*) pekerjaan yang meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), pengembangan potensi individu (*advancement*). Rangkaian ini menggambarkan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya yakni kandungan kerja pada tugasnya.

Faktor Higienis (*demotivasi = dissatisfiers*) meliputi gaji atau upah (*wages or salaries*), kondisi kerja (*working condition*), kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*), kualitas supervisi (*quality supervisor*).

Teori diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang mau bekerja karena dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor pemeliharaan yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan fisik dan faktor motivasi adalah faktor dari dalam diri seseorang untuk berprestasi.

d. Teori Motivasi Prestasi oleh David Mc.Clelland

Mc. Clelland (Hasibuan, 2008: 112-113), mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu:

- 1) Kebutuhan akan Prestasi (n.Ach) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Oleh karena itu n.Ach ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang optimal.
- 2) Kebutuhan akan Afiliasi (n.Af) merupakan daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang. Oleh karena itu n.Af ini yang merangsang gairah kerja seseorang, sebab setiap orang membutuhkan kebutuhan akan perasaan serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.
- 3) Kebutuhan akan Kekuasaan (n.Pow) merupakan gairah kerja yang mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

Menurut teori ini lebih menekankan bahwa motivasi seseorang akan timbul karena adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan guna mencapai kesuksesan, kekuasaan, dan bersahabat dengan rekan kerja yang lain.

e. Teori ERG oleh Clayton P. Alderfer

Alderfer (Hasibuan, 2008: 113-114), mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*) berhubungan dengan kebutuhan dasar physiological *Needs* dan *Safety Needs* dari Maslow.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness Needs*) menekankan akan pentingnya hubungan antar individu dan bermasyarakat. Kebutuhan ini berkaitan dengan *Love Needs* dan *Esteem Needs* dari Maslow.
- 3) Kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs*) merupakan keinginan internal dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuannya.

Teori ini dapat disimpulkan bahwa kebutuhan manusia dibagi menjadi tiga kategori. *Pertama* kebutuhan eksistensi untuk hidup seperti sandang, pangan, dan papan. *Kedua* kebutuhan keterhubungan yaitu kebutuhan memiliki hubungan dengan keluarga, teman, dan atasan dalam organisasi. *Ketiga* kebutuhan pertumbuhan di mana seseorang ingin tumbuh dan berkembang agar dapat memiliki produktivitas dan kreativitas. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri.

f. Teori Motivasi Human Relation

Teori ini mengutamakan hubungan seseorang dengan lingkungannya. Hasibuan (2008: 112-115), Seseorang akan berprestasi baik, jika ia diterima dan diakui dalam pekerjaan dan lingkungannya. Teori ini menekankan peranan aktif pimpinan dalam memelihara hubungan dan kontak pribadi dengan bawahannya yang dapat membangkitkan gairah kerja.

Teori ini lebih menekankan pada memotivasi karyawan dengan pendekatan hubungan kerja atasan dan bawahannya, atasan seharusnya memotivasi bawahannya dengan menciptakan hubungan yang baik, salah satunya melalui perhatian.

g. Teori Motivasi Claude S. George

Menurut George (Hasibuan, 2008: 115), Teori ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana kerja, yaitu;

- 1) Upah yang layak
- 2) Kesempatan untuk maju
- 3) Pengakuan sebagai individu
- 4) Keamanan kerja
- 5) Tempat kerja yang baik
- 6) Penerimaan oleh kelompok
- 7) Perlakuan yang wajar
- 8) Pengakuan atas prestasi

Teori ini dapat disimpulkan bahwa untuk memotivasi seseorang perlu adanya pemenuhan kebutuhan karyawan, seperti upah yang layak, memberikan kesempatan karyawan untuk maju, diakui keberadaannya dalam organisasi, terjamin keamanannya, diberikan tempat kerja dan fasilitas yang layak, diterima dalam kelompok, diperlakukan sewajarnya adil oleh pimpinan, serta diakui prestasinya dalam menjalankan pekerjaan.

h. Teori X dan Y oleh Douglas McGregor

Dalam teori ini akan dijelaskan dua perbandingan berbeda tentang manusia, sifat negatif dengan tanda X dan sifat positif dengan tanda Y.

Menurut Mc Gregor (Hasibuan, 2008: 124), asumsi-asumsi dari pandangan tentang manusia, sebagai berikut:

- 1) Teori X (negatif) menjelaskan asumsi sebagai berikut:
 - a) Rata-rata karyawan itu malas dan tidak suka bekerja.
 - b) Umumnya karyawan tidak terlalu berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
 - c) Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
 - d) Karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.
- 2) Teori Y (Positif) menjelaskan asumsi sebagai berikut:
 - a) Rata-rata karyawan rajin dan menganggap seseungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan yang tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.
 - b) Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi keras yang optimal. Mereka kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya untuk memecahkan persoalan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada pundaknya. Jadi mereka selalu berusaha mendapatkan metode kerja yang terbaik.
 - c) Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu. Organisasi seharusnya memungkinkan karyawan untuk mewujudkan potensinya sendiri dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran perusahaan.

Teori diatas memandang motivasi kerja seseorang dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Sisi positif bahwa memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerja sama dan keterikatan pada keputusan. Sedangkan sisi negatif bahwa memotivasi harus dilakukan dengan cara yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mereka mau bekerja, serta menerapkan hubungan yang tegas.

B. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru merupakan pendorong utama setiap guru untuk lebih aktif, kreatif, inovatif, dan partisipatif melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku sebagai tenaga profesi kependidikan. Menurut Surya Dharma (2010: 91), menjelaskan bahwa motivasi kerja dalam hubungannya dengan guru, perilaku dasarnya adalah upaya memenuhi kebutuhan, kebutuhan yang ada dalam diri guru, telah mendorong untuk berperilaku sebagai guru. Apabila kebutuhan itu dapat terpenuhi dengan perilaku sebagai guru, maka guru akan memperoleh kepuasan. Sebaliknya guru akan mengalami kekecewaan dalam tugasnya sebagai guru apabila kebutuhan-kebutuhannya tidak terpenuhi.

1. Metode-metode Motivasi Guru

Hasibuan (2003: 100), mengemukakan ada dua metode motivasi, yaitu:

- a. Motivasi langsung (*Direct Motivation*), adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada individu guru untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, dan piagam.
- b. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga guru betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

2. Macam-macam Motivasi Kerja Guru

Menurut Robin dalam Riduan (2010: 139), macam motivasi kerja dibagi dua, yaitu:

- a. Motivasi Internal adalah motivasi yang berasal dari diri guru itu sendiri, yang meliputi:
 - 1) Pengakuan yang diperoleh oleh guru
 - 2) Kemajuan dalam karir
 - 3) Dorongan untuk bekerja
 - 4) Rasa tanggung jawab dalam pekerjaan
 - 5) Dorongan untuk berprestasi

- b. Motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar diri guru, yang meliputi:
- 1) Hubungan antar pribadi
 - 2) Penggajian
 - 3) Supervisi kepala sekolah
 - 4) Kondisi kerja

Menurut Elliterius Sennen (2011: 62) motivasi guru merupakan kondisi yang menggerakkan agar guru mampu mencapai tujuan atau kondisi yang mampu membangkitkan dan memelihara perilaku guru. Adapun indikator terkait dengan motivasi kerja guru diantaranya terdiri dari: (1) tujuan yang dicapai, (2) daya tahan, (3) sasaran kerja, (4) kepuasan kerja, (5) usaha.

Melihat tugas guru yang begitu banyak maka perlu adanya motivasi guna mendorong dan mengarahkan guru dalam melaksanakan tugasnya secara tekun dan kontinyu. Oleh sebab itu seseorang guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan bekerja keras dan sungguh-sungguh untuk mengerjakan tugas-tugasnya sehingga produktifitasnya akan meningkat begitu pula sebaliknya. Dalam penelitian ini akan mengungkap perbedaan seberapa besarnya intensitas dorongan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya baik dari dalam diri sendiri ataupun dorongan dari luar. Dalam penelitian ini motivasi kerja guru dapat dilihat dari: (1) tanggung jawab, (2) prestasi, (3) pengembangan diri, (4) kemandirian.

C. Guru

1. Pengertian Guru

Menurut Moh.Uzer (2006: 5), guru merupakan jabatan profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru sedangkan menurut E. Mulyasa (2008: 5), menyebutkan bahwa “guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama”.

Menurut UU No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bab 1 pasal 1 ayat (1) guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Menurut kesepakatan bersama Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Dirjen Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, dan Dirjen Pos dan Telekomunikasi tentang kerjasama pengembangan guru dan peserta didik di bidang filateli bab 1 pasal 1 mengungkapkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah yang mencakup:

- a. Taman Kanak-Kanak/Taman Kanak-Kanak Luar Biasa
- b. SD/SD Luar Biasa
- c. SMP/SMP Luar Biasa

- d. SMA/SMA Luar Biasa
- e. SMK dan
- f. Sekolah-sekolah Indonesia di luar negeri

Di lembaga pendidikan seperti sekolah dasar di kenal ada beberapa pengelompokan guru. Suyanto dan MS. Abbas (2004: 128), menyebutkan ada tiga pengelompokan guru di sekolah yaitu guru tetap yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS), guru tetap yayasan (GTY), dan guru tidak tetap (GTT). Jumlahnya berbeda tergantung dari kebutuhan masing-masing sekolah. Guru tidak tetap merupakan salah satu tenaga pendidik di suatu sekolah. Menurut Suyanto dan MS. Abbas (2004: 128), menyatakan bahwa guru tidak tetap adalah guru yang diangkat untuk mencukupi kebutuhan guru baik di sekolah negeri maupun swasta. Jadi guru tidak tetap diangkat atas kewenangan pihak sekolah karena kurangnya kebutuhan tenaga pendidik. Lebih lanjut dijelaskan bahwa tugas guru tidak tetap tidak jauh beda dengan guru berstatus pegawai negeri sipil (PNS) yaitu melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menyusun administrasi.

Pendapat lain menyebutkan bahwa GTT adalah guru yang diangkat oleh pemerintah atau pemerintah daerah sebelum tanggal 11 November 2005 sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 48. Sedangankan GTY adalah guru yang diangkat sebagai guru tetap oleh penyelenggara atau satuan pendidikan yang didirikan masyarakat.

GTT (Guru Tidak Tetap) merupakan tenaga pendidik yang diangkat oleh pihak sekolah untuk guru yang:

- a. Diangkat berdasarkan kebutuhan pada satuan pendidikan (sekolah) dengan disetujui kepala sekolah.
- b. Kewenangan bertumpu kepada kepala sekolah, baik pengangkatan maupun pemberhentian.
- c. Menandatangani kontrak kerja selama jangka waktu tertentu, setahun atau lebih sesuai dengan kebutuhan sekolah.
- d. Tunjangan fungsional adalah “jasa baik” pemda walaupun legal, akan tetapi tidak masuk dalam kategori dari “pembiayaan APBD”, dengan demikian GTT adalah guru yang tidak masuk anggaran APBN dan APBD.

Dari beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa guru merupakan sosok yang sangat penting bagi pengembangan potensi peserta didik pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini.

2. Peran dan Fungsi Guru

Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Menurut E. Mulyasa (2008: 19), peran dan fungsi guru berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah. Diantar peran dan fungsi guru adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai pendidik dan pengajar
- b. Sebagai anggota masyarakat
- c. Sebagai pemimpin
- d. Sebagai administrator
- e. Sebagai pengelola pembelajaran

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa setiap guru harus memiliki stabilan emosi, ingin memajukan peserta didik, bersikap realitas, jujur dan terbuka, serta peka terhadap perkembangan inovasi pendidikan. Untuk dapat mencapai semua itu, guru harus memiliki pengetahuan yang luas, menguasai berbagai jenis bahan pelajaran, menguasai teori dan praktek pendidikan, serta menguasai kurikulum dan metodologi pembelajaran. Selain itu guru harus mampu menguasai berbagai metode pembelajaran dan memahami situs belajar mengajar di dalam maupun di luar kelas.

3. Hak dan Kewajiban Guru

Dalam undang-undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 14 ayat (1) disebut dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak:

- a. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
- b. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
- c. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
- d. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.
- e. Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan.
- f. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan.
- g. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.
- h. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi.
- i. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan.
- j. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi.
- k. Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 20 menyebutkan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban:

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, dan
- e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hak guru meliputi memperoleh penghasilan, penghargaan, perlindungan, kesempatan untuk maju, memperoleh sarana dan prasarana pembelajaran, kebebasan dalam memberikan penilaian, memperoleh rasa aman, kebebasan untuk berserikat dengan organisasi lain, kesempatan untuk berperan dalam menentukan kebijakan pendidikan, mengembangkan kualifikasi akademik, serta pelatihan profesi. Sedangkan kewajiban guru meliputi merencanakan pembelajaran, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik, bertindak objektif dan tidak diskriminatif, menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, serta memelihara dan memupuk persatuan bangsa

D. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian mengenai motivasi kerja GTT dan GTY di SD Muhammadiyah belum pernah dilakukan sebelumnya. Meskipun demikian terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Prasesti Puspita (2012) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja SD di kecamatan Sleman. Hasil penelitian diperoleh bahwa, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap keefektifan kinerja dengan sumbangan efektif sebesar 4,9%, terdapat pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja dengan sumbangan efektif sebesar 54,9%, terdapat pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja dengan sumbangan efektif sebesar 56,3%.
2. Alrisna Sita Dewi (2012) pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP N 1 Wedi Kabupaten Klaten. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru SMP N 1 Wedi termasuk dalam kategori sedang dan memiliki sumbangan parsial sebesar 25,9%. Sedangkan variabel disiplin kerja guru SMP N 1 Wedi juga masih tergolong dalam kategori sedang dengan sumbangan parsial sebesar 5,3%. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP N 1 Wedi, walaupun belum mempunyai pengaruh secara maksimal.

3. Ikhsan Gunawa (2010) motivasi kerja guru tidak tetap di berbagai sma swasta di kota semarang Sebagai objek dalam penelitian ini adalah Guru Tidak Tetap (GTT) yang memiliki pengalaman kerja sebagai guru lebih dari 10 tahun yang bertugas di berbagai SMA Swasta di Kota Semarang. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja seorang GTT dipengaruhi oleh faktor persepsi yang terbentuk dari nilai-nilai kerja, karakteristik pribadi para responden.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa ketiga hasil penelitian di atas masing-masing memiliki perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. (1) penelitian yang dilakukan Prasesti Puspita ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu menggunakan variabel motivasi kerja. Adapun perbedaannya pada penelitian yang dilakukan Prasesti Puspita menggunakan 2 variabel, sedangkan penulis hanya menggunakan 1 variabel yaitu motivasi kerja. (2) penelitian yang dilakukan oleh Alrisna Sita Dewi memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja. Adapun perbedaannya pada penelitian Alrisna Sita Dewi menggunakan 3 variabel, sedangkan penulis menggunakan 1 variabel yaitu motivasi kerja. (3) penelitian yang dilakukan oleh Ikhsan Gunawa memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja. Adapun perbedaannya pada penelitian Ikhsan Gunawa menggunakan variabel motivasi kerja. Sedangkan penulis hanya menggunakan 1 variabel.

Dari penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa penelitian yang dilakukan oleh penulis belum pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya. Beberapa penelitian tersebut menjadi acuan untuk penelitian ini, dan memberikan gambaran mengenai perbedaan motivasi kerja guru tidak tetap dan guru tetap yayasan di SD Muhammadiyah.

E. Kerangka Pikir

Sekolah Dasar (SD) merupakan suatu organisasi yang memerlukan pengelolaan terpadu, baik oleh guru sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar di kelas maupun oleh kepala sekolah sebagai pengendali kegiatan di sekolah. Koordinasi yang baik oleh kepala sekolah melahirkan pencapaian tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada di lingkungan sekolah.

Guru merupakan sosok yang sangat penting bagi pengembangan potensi peserta didik pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini. Guru juga menjadi orang yang paling menentukan dalam perancangan dan penyiapan proses pendidikan dan pembelajaran di kelas, pengaturan kelas dan pengendalian siswa, serta dalam penilaian hasil pendidikan dan pembelajaran yang dicapai siswa. Oleh karena itu guru merupakan sosok yang amat menentukan dalam proses keberlangsungan dan keberhasilan pendidikan dan pembelajaran.

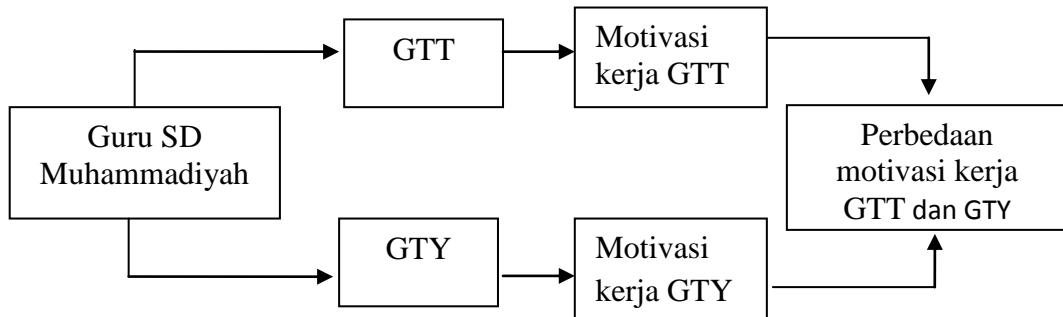
Motivasi merupakan dorongan yang ada pada diri guru agar dapat bekerja secara profesional. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang bisa dilakukannya, karena guru mempunyai

komitmen yang tinggi terhadap panggilan profesinya. Guru bekerja tidak hanya karena ingin dipuji atau untuk mendapatkan imbalan, tetapi lebih karena tuntutan profesi. Beberapa hal yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi guru antara lain kesesuaian gaji yang diterima, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, dan adanya kepuasan dari pekerja.

Motivasi kerja adalah suatu pendorong semangat kerja yang timbul karena adanya rangsangan baik dari dalam dan luar diri guru untuk melaksanakan tugas guna memenuhi kebutuhan guru maupun organisasinya. Dalam penelitian ini motivasi kerja guru diartikan sebagai pendorong semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya yang timbul karena adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan.

Motivasi kerja guru tidak tetap (GTT) dan guru tetap yayasan (GTY) adalah faktor pendorong yang timbul dari dalam maupun luar diri sehingga guru dapat bersemangat dalam melaksanakan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing sehingga seluruh kebutuhannya terpenuhi. Bagi seorang guru SD, tugas dan tanggung jawab tersebut terlihat pada aktivitas pembelajaran dan administrasi sekolah yang dikerjakan akibat adanya dorongan dari dalam diri serta dorongan yang diberikan kepala sekolah. Sedangkan indikator motivasi kerja GTT dan GTY akan tampak melalui motivasi internal dan motivasi eksternal.

Berikut ini adalah gambaran alur pemikiran dalam penelitian mengenai motivasi kerja guru tidak tetap dan guru tetap yayasan di SD Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas dengan kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Alur pemikiran tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja GTT dan GTU akan dilihat dari dari motivasi internal dan motivasi eksternal guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di sekolah. Motivasi kerja akan di ukur dari : (1) tanggung jawab, (2) prestasi, (3) pengembangan diri, (4) kemandirian.

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut; ada perbedaan motivasi kerja antara guru tidak tetap dengan guru tetap yayasan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian dengan data penelitiannya berupa angka-angka, dan analisisnya menggunakan statistik (Sugiyono, 2009: 7). Lebih lanjut berdasarkan pendapat Saifuddin Azwar (2010: 5) Penelitian dengan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisis pada data-data numerik yang diolah dengan metode statistik. Suharsimi Arikunto (2005: 234), penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status atau gejala yang ada, yaitu gejala menurut apa adanya pada saat penelitian. Dipilihnya pendekatan kuantitatif karena pada penelitian ini dalam proses memperoleh data yang digunakan berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang diteliti serta melihat dan mendeskripsikan. Kemudian dari analisis tersebut selanjutnya dikomparasikan sebagai suatu kesimpulan yang selanjutnya sebagai hasil penelitian.

B. Variabel dan Definisi Operasional Penelitian.

1. Variabel Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 118), variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Sedangkan Suharsimi Arikunto (2006: 116), mendefinisikan variabel sebagai gejala yang bervariasi. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian

merupakan gejala, konsep yang memiliki ciri-ciri khusus dan bervariasi baik dalam jenis maupun tingkatannya yang menjadi titik perhatian atau obyek dalam penelitian yang dilakukan.

Berkaitan dengan penelitian ini, maka dapat dikemukakan dua variabel yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel bebas (*Independent variable*), merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas, yaitu guru tidak tetap dan guru tetap yayasan.
2. Variabel terikat (*Dependent variable*), merupakan variabel yang dipengaruhi. Sebagai variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

2. Definisi Operasional

Adapun devinisi operasional dalam penelitian ini yaitu, “perbedaan motivasi kerja guru tidak tetap dan guru tetap yayasan di Sekolah Dasar Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas” adalah motivasi kerja guru adalah suatu pendorong semangat kerja yang timbul karena adanya rangsangan baik dari dalam maupun dari luar dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru dalam penelitian ini dapat dilihat dari tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian yang dilakukan oleh guru.

a. Tanggung jawab

Kegiatan tanggung jawab terdiri dari indikator yaitu: 1) kerja keras dalam menjalankan tugas, 2) tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, 3)

pencapaian tujuan dalam melaksanakan tugas, 4) menyatu dengan tugas sebagai guru.

b. Prestasi

Kegiatan prestasi terdiri dari indikator yaitu: 1) dorongan untuk sukses dalam memperoleh prestasi, 2) umpan balik terhadap prestasi yang diraih, 3) unggul dalam berprestasi.

c. Pengembangan diri

Kegiatan pengembangan diri terdiri dari indikator yaitu: 1) peningkatan ketrampilan melalui pelatihan, 2) dorongan untuk maju sebagai motivasi

d. Kemandirian

Kegiatan kemandirian terdiri dari indikator yaitu: 1) mandiri dalam bekerja tidak bergantung pada guru lain, 2) suka pada tantangan dalam menjalankan tugas.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah guru tidak tetap dan guru tetap yayasan di SD Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas. Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 145), subjek penelitian yaitu subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti. Lebih lanjut subjek penelitian menurut Saifuddin Azwar (2010: 34), adalah sumber utama data penelitian yang memiliki data mengenai variabel yang diteliti. Guna memperoleh data yang diharapkan terhadap subjek penelitian, diperlukan sumber data atau responden.

Responden dalam penelitian ini adalah guru tidak tetap dan guru tetap yayasan SD Muhammadiyah. Penelitian ini meneliti secara keseluruhan atau populasi, menurut Suharsimi Arikunto (2006: 130), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Secara total responden yang diteliti berjumlah 75 responden yang terdiri dari 27 guru tidak tetap dan 48 guru tetap yayasan di SD Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas. Untuk lebih jelasnya peneliti menyajikan jumlah populasi dalam tabel, yaitu sebagai berikut.

Tabel 1. Jumlah Guru SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Banyumas

No.	Nama Sekolah	Populasi	
		GTT	GTY
1	SD Muh. 1 Purwokerto	0	11
2	SD Muh. Pasir Kidul	7	3
3	SD Muh. Pekuncen	0	9
4	SD Muh. Cipete Cilongok	5	8
5	SD Unggulan Aisyiyah Cilongok	0	6
6	SD IT Muh. Rawalo	9	8
7	SD UMP	6	3
Total		27	48

D. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan September - Oktober tahun 2014. Tempat penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar se-Kabupaten Banyumas yang terdiri dari 7 sekolah.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan angket. Menurut Suharsismi Arikunto (2006: 151) angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Metode angket dalam

penelitian ini yaitu untuk memperoleh informasi tentang perbedaan motivasi kerja guru tidak tetap dan guru tetap yayasan. Alasan menggunakan angket sebagai alat untuk mengetahui tentang perbedaan motivasi kerja guru tidak tetap dan guru tetap yayasan di SD Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas yang sesuai dengan fakta, karena isi angket ini berisi pernyataan-pernyataan tentang fakta yang dianggap diketahui oleh responden. Selain itu penggunaan angket dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden, serta dapat dijawab sendiri oleh responden sebab ia adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri. Sehingga apa yang dikemukakan oleh responden kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.

Alat ukur untuk mengukur variabel pada instrumen penelitian menggunakan skala penilaian (*rating scale*) agar mempermudah dalam mengolah data dari hasil jawaban responden. Menurut Ary, Jacobs, dan Razavieh (2007: 274), *rating scale* digunakan untuk mengukur dan menggambarkan ciri tingkah laku atau penampilan orang lain. Selanjutnya, data yang diperoleh ditetapkan dalam nilai angka.

F. Instrumen Penelitian

1. Instrumen yang digunakan

Menurut Sugiyono (2010: 148), instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupaun sosial yang di amati. Diperkuat menurut Suharsimi Arikunto (2006: 101), instrumen adalah alat bantuan yang dipilih dan digunakan oleh peneliti, dalam kegiatannya mengumpulkan

data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Berdasarkan definisi tersebut maka dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner atau angket.

2. Kisi-kisi Instrumen

Agar penyusunan instrumen dapat dilakukan dengan mudah dan tepat, perlu disusun kisi-kisi instrumen penelitian. Mengadaptasi teori dari Hamzah B. Uno (2007: 112) tentang pengukuran motivasi kerja maka disusun kisi-kisi instrumen penelitian sebagai berikut.

Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Motivasi Kerja

No.	Indikator	Sub Indikator	No. Butir
1.	Tanggung jawab	a. Kerja keras	1-4
		b. Tanggung jawab	5-8
		c. Pencapaian tujuan	9-16
		d. Menyatu degan tugas	17-20
2.	Prestasi	a. Dorongan untuk sukses	21-25
		b. Umpan balik	26-29
		c. Unggul	30-31
3.	Pengembangan Diri	a. Peningkatan ketrampilan	32-35
		b. Dorongan untuk maju	36-45
4.	Kemandirian	a. Mandiri dalam bekerja	46-47
		b. Suka pada tantangan	48-50

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Validitas Instrumen

Menurut Suharsimi (2006: 168) menjelaskan bahwa validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkah kevalidan atau kesalihan sebuah instrumen. Instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diiinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Menurut Saifuddin Azwar (2006: 5), validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Tepat berarti alat ukur tersebut mampu memberikan hasil ukur sesuai maksud pengukuran, sedangkan cermat berarti bahwa pengukuran tersebut mampu memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya diantara subyek yang lain. Adapun uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik teknik korelasi product moment yang diungkapkan oleh Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan: r = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah responden

$\sum X$ = jumlah skor butir

$\sum Y$ = jumlah skor total

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat dari skor butir

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat dari skor total (Suharsimi Arikunto, 2006:

170)

Kriteria pengambilan keputusan dalam menentukan valid atau tidaknya suatu butir soal yaitu: setelah ditemukan, kemudian dikonsultasikan dengan untuk mengetahui butir yang valid dan tidak valid. Dengan pedoman bila \geq pada signifikansi 5% maka butir soal valid, dan jika bila \leq maka butir soal tidak valid.

Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5%, maka butir pertanyaan tersebut valid. Namun jika sebaliknya, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan valid atau tidaknya instrumen

dengan r table dengan tingkat kepercayaan 95% dan taraf signifikan 5%. Butir 50 soal yang valid digunakan untuk penelitian sedangkan butir soal yang tidak valid diperbaiki atau dibuang.

Setelah dilakukan uji validitas instrumen dengan uji coba pada 30 responden dan diolah dengan menggunakan rumus diatas serta besaran r hitung adalah 0,361, maka dapat disimpulkan bahwa ada 8 nomor item yang dinyatakan tidak valid. Hal ini dikuatkan dengan perhitungan bahwa pada taraf signifikan 5%, r hitung \leq 0,361. Nomor yang dinyatakan tidak valid adalah nomor 2, 5, 9, 10, 13, 15, 17, 20.

Pernyataan tidak valid bukan berarti nomor itu tidak benar, namun tidak ada variasi jawaban yang dijawab oleh responden. Hal itu bisa berarti semua telah melakukan kegiatan yang dinyatakan dalam nomor-nomor tersebut. Hasil uji validitas terlampir dan jumlah item yang digunakan ada 42 nomor pernyataan, sehingga ada 8 butir soal pernyataan yang layak diberikan kepada responden penelitian.

2. Reliabilitas Instrumens

Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keteladanan sesuatu. Reliabel dapat diartikan sebagai dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 178) reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas instrumen dalam penelitian ini diukur menggunakan rumus koefisien *Alpha* dari Cronbach's, sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum \delta b^2}{\delta t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \delta b^2$ = Jumlah varians butir pertanyaan

δb^2 = Jumlah varians (Suharsimi Arikunto, 2006: 196)

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputer dengan program *SPSS 17.0 for windows*. Instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien reliabelnya lebih dari 0,60. Jika koefisien kurang dari 0,60 maka instrumen tersebut tidak reliabel (Sugiyono, 2012: 184). Untuk menginterpretasikan koefisien *Alpha* digunakan kategori menurut Suharsimi Arikunto (2006: 75) sebagai berikut:

Tabel 3. Interpretasi Nilai r Reliabilitas

Besarnya r Reliabilitas	Interpretasi
Antara 0,800 - 1,00	Sangat tinggi
Antara 0,600 - 0,799	Tinggi
Antara 0,400 - 0,599	Sedang
Antara 0,200 - 0,399	Rendah
Antara 0,000 - 0,199	Sangat rendah

Hasil uji reliabilitas yang telah terlampir menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,960. Berdasarkan hasil tersebut maka jika dilihat dalam ukuran konservatif berada antara 0,800 sampai 1,00 yang berarti memiliki reliabilitas

sangat tinggi, sehingga instrumen penelitian ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian yang berupa perbandingan ini, maka akan digunakan teknik analisis statistik uji t (*t-test*), dengan bantuan program komputer SPSS 16.0. Rumus uji-t sebagai berikut:

$$t = \frac{x_1 - x_2}{\frac{SDx_1}{N_1 - 1} - \frac{SDx_2}{N_2 - 1}}$$

Keterangan: x_1 = Jika rata-rata x_1

x_2 = Jika rata-rata x_2

N = subjek pada sampel atau populasi

SDx_1 = standar deviasi x_1

SDx_2 = standar deviasi x_2

Kriteria uji-t dikatakan signifikan adalah apabila didapatkan harga $p < 0,05$.

Adapun persyaratan analisis yang harus dipenuhi jika menggunakan analisis uji-t menurut lanjut Sugiyono (2010: 258), ialah dengan menggunakan uji normalitas dan uji homogenitas terlebih dahulu.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data pada masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji asumsi normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov Smirnov*. Interpretasi hasil uji normalitas dengan melihat nilai *Asymp.*

Sig. (one tail) karena peneliti memiliki asumsi tambahan mengenai arah/kecenderungan dari suatu karakteristik. Interpretasinya adalah jika nilai di atas 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, tetapi jika nilai di bawah 0,05 maka diinterpretasikan tidak normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan uji F. Dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{\text{Varian Terbesar}}{\text{Varian Terkecil}}$$

Apabila F hitung lebih kecil dari F tabel maka variannya homogen. Sebaliknya, apabila F hitung lebih besar dari F tabel maka variannya tidak homogen. Sedangkan taraf signifikan yang ditetapkan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (db) = (n1-1). Seluruh proses perhitungan dilakukan dengan komputer program SPSS.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di sekolah muhammadiyah se-kabupaten Banyumas antara lain SD UMP (Universitas Muhammadiyah Purwokerto), SD Muhammadiyah Purwokerto Barat, SD Unggulan Aisyiyah Cilongok, SD Muhammadiyah Purwokerto Utara, SD IT Muhammadiyah Rawalo, SD Muhammadiyah Pekuncen, dan SD Muhammadiyah Cipete. Profil masing-masing sekolah dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. SD UMP

SD UMP adalah sekolah yang menerapkan kurikulum Kemendikbud dan kurikulum Muhammadiyah serta menggunakan Media Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi, MBS dan Pembelajaran Audio Visual dalam rangka mengoptimalkan potensi peserta didik yang Islami, Berakhlak dan Unggul. SD UMP juga menerapkan Sekolah Berbasis Lingkungan (*Green School*). Visi SD UMP yaitu “Islami - Berakhlak – Unggul”. Sementara misi SD UMP antara lain:

- a. Melaksanakan pembelajaran, bimbingan serta kegiatan ekstrakurikuler secara efektif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal dengan potensi yang dimiliki.
- b. Mendorong serta membantu setiap siswa untuk mengenali potensi dirinya serta menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama islam dan budaya bangsa sehingga menjadi sumber kearifan dalam bertindak.

- c. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah dan kelompok terkait dengan sekolah.

2. SD Muhammadiyah Purwokerto Barat

Visi SD Muhammadiyah Purwokerto Barat adalah “Berprestasi, berbudaya dan berakhlak mulia berdasarkan iman dan taqwa”. Untuk mencapai visi tersebut, SD Muhammadiyah Purwokerto Barat mempunyai misi sebagai berikut:

- a. Mendidik dan mengembangkan potensi peserta didik agar mampu berprestasi.
- b. Mengembangkan budaya, gemar membaca, rasa ingin tahu, bertoleransi, bekerja sama, saling menghargai, disiplin, jujur, kerja keras, kreatif dan mandiri.
- c. Menciptakan lingkungan sekolah yang aman, rapi, bersih, dan nyaman.
- d. Menciptakan suasana pembelajaran yang menantang, menyenangkan, komunikatif, tanpa takut salah dan demokratis.
- e. Mengupayakan pemanfaatan waktu belajar, sumberdaya fisik dan manusia agar memberikan hasil yang terbaik bagi perkembangan peserta didik.
- f. Menanamkan nilai-nilai budi pekerti agar mampu menjadikan karakter bagi peserta didik.
- g. Mendidik dan membiasakan diri untuk melaksanakan perintah agama dengan baik dan benar.

3. SD Unggulan Aisyiyah Cilongok

Visi SD Unggulan Aisyiyah Cilongok yaitu “Unggul dalam mutu, qur'ani dalam perilaku”. Sementara misi untuk mencapai tujuan SD Unggulan

Aisyiyah Cilongok yaitu: a) Mewujudkan keunggulan dalam prestasi akademik. b) Mewujudkan keunggulan dalam sikap dan aktifitas islami. c) Mewujudkan keunggulan dalam pencapaian prestasi berbagai perlombaan.

4. SD Muhammadiyah Purwokerto Utara

Visi SD Muhammadiyah Purwokerto Utara yaitu “Berilmu,beramal dan berakhlak mulia dengan dasar iman dan taqwa”. Untuk mencapai tujuan sekolah, maka misi SD Muhammadiyah Purwokerto Utara adalah a) Membentuk manusia muslim, berakhlak mulia, cakap, percaya pada diri sendiri dan berguna bagi masyarakat dan agama. b) Membentuk manusia cerdas,kreatif dan dinamis dalam berilmu dan beramal. c) Membentuk manusia berqidah islam dan beribadah sesuai qur'an dan sunnah. d) Mewujudkan sekolah yang unggul dalam mutu,berprestasi dalam amal.

5. SD IT Muhammdiyah Rawalo

Visi SD IT Muhammdiyah Rawalo untuk mencapai tujuan pendidikan adalah “Membimbing dan mengembangkan potensi anak menuju generasi yang kuat dalam aqidah, mulia dalam akhlak, unggul dalam prestasi serta terampil dan berbudaya”. Sementara misi SD IT Muhammdiyah Rawalo antara lain:

- a. Mencetak manusia menjadi generasi yang beraqidah islamiyah kuat sesuai tuntunan ajaran Al-qur'an dan hadist Rasulullah SAW.
- b. Mengembangkan siswa menjadi generasi yang mulia dalam akhlak, memiliki sikap santun terhadap sesama, peka/tanggap terhadap lingkungan sosial.

- c. Membangun motivasi belajar siswa untuk mencapai prestasi akademik sesuai potensi yang dimiliki.
- d. Mengantar siswa menjadi sumber daya insan kamil,berkualitas secara keilmuan.
- e. Mengembangkan keterampilan,kreatifitas,sikap mandiri dalam berbudaya setempat.

6. SD Muhammdiyah Pekuncen

SD Muhammdiyah Pekuncen memiliki visi yaitu “Mengembangkan secara menyeluruh dan berimbang antara aspek keislaman, akademik, keterampilan dan wawasan lingkungan”. Sementara misi untuk mencapai visi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Islami, yaitu sekolah yang berciri khas Islam yang mampu menciptakan anak-anak beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT dan berakhlak mulia.
- b. Berkualitas, yaitu sekolah yang mampu menciptakan anak-anak yang memiliki kemampuan akademik dan keterampilan yang cukup.
- c. Populis, yaitu sekolah yang disenangi dan dimiliki masyarakat.

7. SD IT Muhammadiyah Cipete

Visi SD IT Muhammadiyah Cipete memiliki visi yaitu: “Unggul dalam prestasi, berakhlak mulia dalam berbudi serta bertaqwa kepada Allah SWT”. Untuk mewujudkan visi tersebut, maka misi SD IT Muhammadiyah Cipete adalah “Mewujudkan konsep dasar pendidikan yaitu : keIslaman, kebangsaan, keutuhan, kebersamaan dan keunggulan atau peningkatan mutu”.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian komparasi, yakni untuk mengetahui motivasi kerja guru yang berstatus guru tetap yayasan dengan guru tidak tetap. Status guru mempengaruhi motivasi kerja guru. Perbedaan motivasi kerja berdasarkan status guru disebabkan karena adanya perbedaan dalam berbagai hal seperti rasa aman, upah/gaji yang diperoleh, kesempatan untuk maju, dan lain sebagainya. Hal ini sesuai dengan pendapat Yunus (2007: 45) bahwa banyak faktor-faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja seperti 1) rasa aman yaitu adanya kepastian untuk memperoleh pekerjaan tetap, memegang jabatan di perusahaan selama mungkin seperti yang mereka harapkan. 2) Kesempatan untuk maju (*type of work*), yaitu adanya kemungkinan untuk maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian. 3) Upah (*pay*), yaitu penghasilan yang diperoleh dan lain sebagainya.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi kerja guru serta untuk pengumpulan datanya dengan menggunakan angket. Indikator variabel motivasi meliputi tanggungjawan, presentasi, pengembangan diri, dan kemandirian. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Hamzah B. Uno (2009: 112) bahwa indikator dari motivasi kerja seseorang dilihat dari a) tanggungjawab dalam melakukan kerja yang diukur dari pencapaian tujuan dan menyatu dengan tugas, b) prestasi yang ingin dicapai meliputi dorongan untuk sukses, umpan balik dan unggul, c) pengembangan diri meliputi peningkatan keterampilan dan dorongan untuk maju dan d) kemandirian dalam bertindak meliputi mandiri dalam bekerja dan suka pada tantangan. Penelitian ini dilakukan di SD Muhammadiyah

Se-Kabupaten Banyumas dimulai pada tanggal 5 Oktober 2015 sampai dengan tanggal 31 Oktober 2014. Responden dalam penelitian ini sebanyak 75 orang yang terdiri dari 48 guru tetap yayasan dan 27 guru tidak tetap. Deskripsi data yang disajikan berdasarkan pengolahan angket yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 17* menghasilkan data meliputi mean (M), modus (Mo), median (Me), standar deviasi (SD), tabel distribusi frekuensi dan tabel kategori variabel. Adapun penyajian data masalah penelitian sebagai berikut.

1. Motivasi Kerja Guru Tetap Yayasan

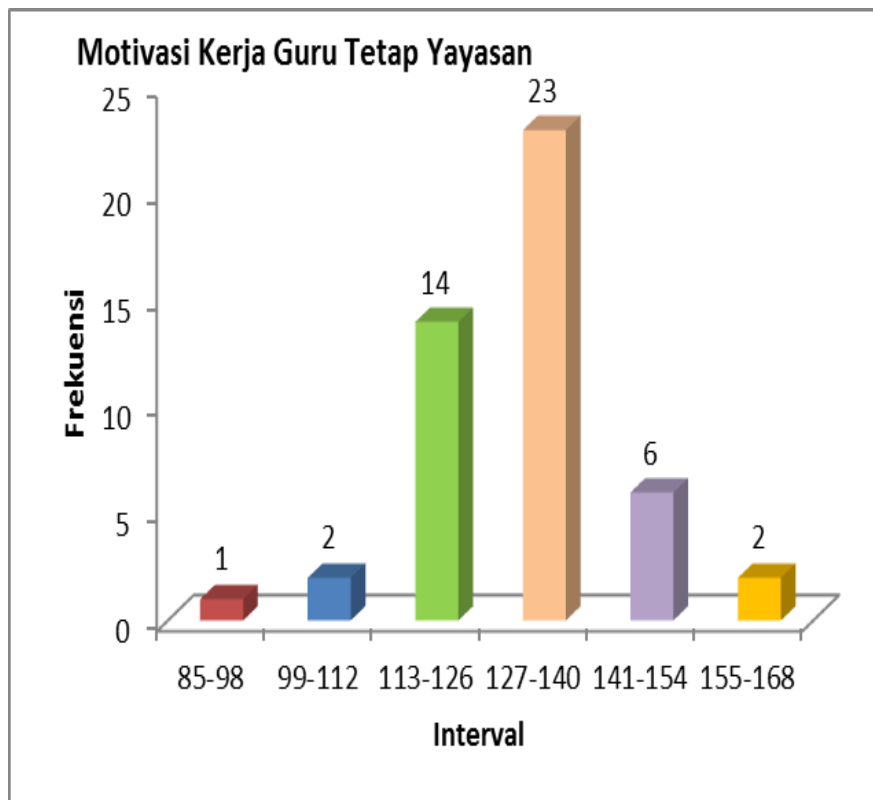
Hasil penelitian mengenai motivasi kerja guru tetap yayasan dengan jumlah 48 angket dan jumlah pernyataan 42 butir dengan skor yang diberikan pada setiap butir pernyataan maksimal 4 dan minimal 0 yang diberikan kepada para guru, memperoleh skor minimum sebesar 85 dan skor maksimum sebesar 164, *mean* sebesar 129.9, *median* 131.5, *modus* 134.0 dan *standar deviasi* 12.81. Selanjutnya menentukan jumlah interval kelas (K) dengan $n = 48$ responden maka:

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 48 \\ &= 6,55 \text{ (dibulatkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

Langkah selanjutnya menentukan rentang data, yaitu skor tertinggi - skor terendah, maka $164 - 85 = 79$ dan untuk panjang kelas yaitu rentang data dibagi jumlah kelas, maka $79/6 = 13,2$ dibulatkan menjadi 13. Berdasarkan penghitungan di atas dengan nilai $K = 6$ dan nilai $i = 13$, maka tabel distribusi frekuensinya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru Tetap Yayasan

No.	Interval	frekuensi	Persentase
1	155.0 - 168.0	2	4.2%
2	141.0 - 154.0	6	12.5%
3	127.0 - 140.0	23	47.9%
4	113.0 - 126.0	14	29.2%
5	99.0 - 112.0	2	4.2%
6	85.0 - 98.0	1	2.1%
Jumlah		48	100.0%



Gambar 2. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru Tetap Yayasan

Tahap selanjutnya adalah penentuan kecenderungan variabel. Setelah nilai minimum (X_{min}) dan nilai maksimum (X_{max}) diketahui yaitu 85 dan 164, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan rumus $M_i = \frac{1}{2}$

$(X_{\max}+X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SDi) dengan rumus $S_{di} = 1/6 (X_{\max}-X_{\min})$. Berdasarkan acuan norma di atas, mean ideal variabel motivasi kerja guru tetap adalah 105. Standar deviasi ideal adalah 21. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 5 kelas sebagai berikut:

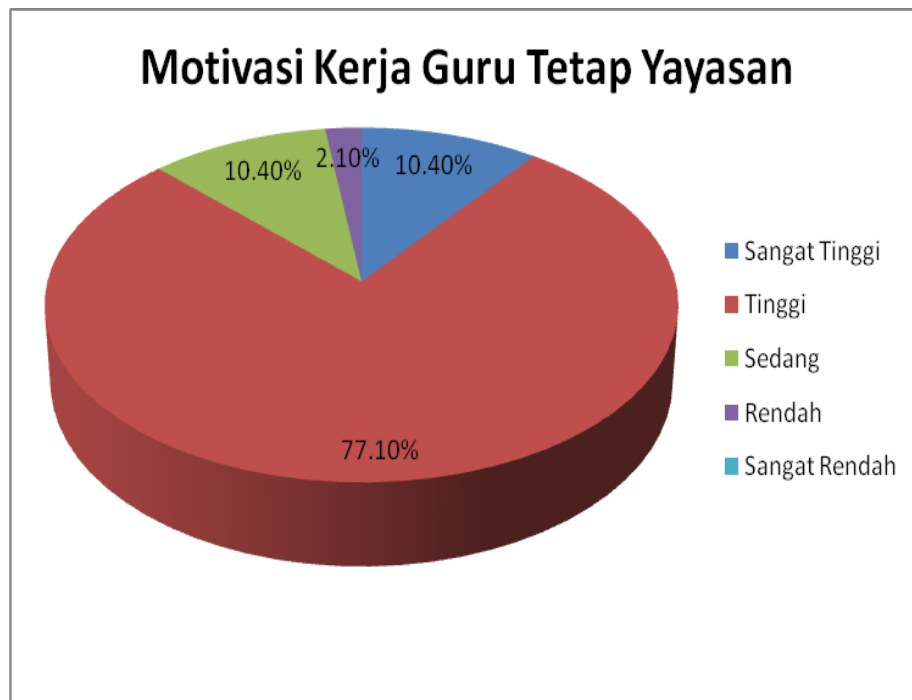
Sangat Tinggi	: $X > M + 1,5 SD$
Tinggi	: $M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$
Sedang	: $M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$
Rendah	: $M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$
Sangat Rendah	: $X \leq M - 1,5 SD$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan, adapun distribusi kecenderungan variabel motivasi kerja guru tetap yayasan adalah sebagai berikut.

Tabel 5. Distribusi Kecenderungan Motivasi Kerja Guru Tetap Yayasan

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	Persentase %	
1	$\geq 142,81$	5	10,4%	Sangat Tinggi
2	117,61- 142,80	37	77,1%	Tinggi
3	92,41-117,60	5	10,4%	Sedang
4	67,21-92,40	1	2,1%	Rendah
5	$\leq 67,20$	0	0%	Sangat Rendah
Total		48	100%	

Tabel 5 di atas dapat disajikan dalam bentuk diagram pie berikut.



Gambar 3. Distribusi Kecenderungan Motivasi Kerja Guru Tetap Yayasan

Berdasarkan tabel 5 dan gambar 3 di atas menunjukkan kecenderungan variabel motivasi kerja guru tetap yayasan pada kategori sangat tinggi sebanyak 5 orang sebesar 10,4%, kemudian pada kategori tinggi sebanyak 37 orang sebesar 77,1%, pada kategori sedang sebanyak 5 orang sebesar 10,4%, pada kategori rendah sebanyak 1 orang sebanyak 2,1%, dan pada kategori sangat rendah tidak ada. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kecenderungan motivasi kerja guru tetap yayasan pada kategori Tinggi.

Motivasi kerja guru tetap yayasan di Sekolah Dasar Muhammadiyah Se-Kabupaten Banyumas dapat dijelaskan dengan empat indikator yaitu, indikator tanggungjawab, indikator prestasi, indikator pengembangan diri dan indikator kemandirian. Berikut ini penjelasan mengenai masing-masing indikator:

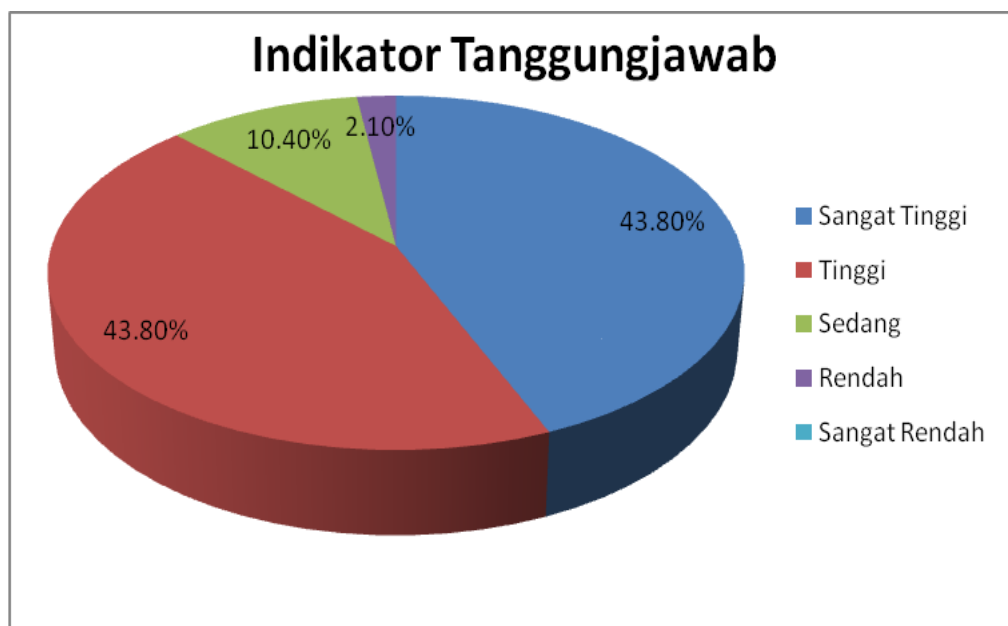
1) Indikator Tanggung jawab

Data indikator tanggung jawab diperoleh melalui angket dengan 12 butir pernyataan dan jumlah responden 48 guru tetap yayasan. Berdasarkan perhitungan dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan data indikator tanggung jawab sebagai berikut:

Tabel 6. Distribusi Kecenderungan Indikator Tanggung jawab

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	Persentase %	
1	$\geq 40,81$	21	43,8%	Sangat Tinggi
2	33,60- 40,80	21	43,8%	Tinggi
3	26,40-33,60	5	10,4%	Sedang
4	19,20-26,40	1	2,1%	Rendah
5	$\leq 19,20$	0	0%	Sangat Rendah
Total		48	100%	

Berdasarkan distribusi kecenderungan indikator tanggung jawab tersebut dapat digambarkan diagram pie sebagai berikut:



Gambar 4. Distribusi Kecenderungan Indikator Tanggung jawab

Berdasarkan

an tabel dan gambar tersebut menunjukkan frekuensi kecenderungan Indikator Tanggung jawab pada guru tetap yayasan dalam kategori sangat tinggi sebesar 43,8%, kategori tinggi sebesar 43,8%, kategori sedang sebesar 10,4%, dan pada kategori rendah sebesar 2,1%. Dengan demikian dari hasil yang diperoleh dari tabel dan diagram di atas dapat dikatakan bahwa kecenderungan Indikator Tanggung jawab guru tetap yayasan pada kategori sangat tinggi dan tinggi.

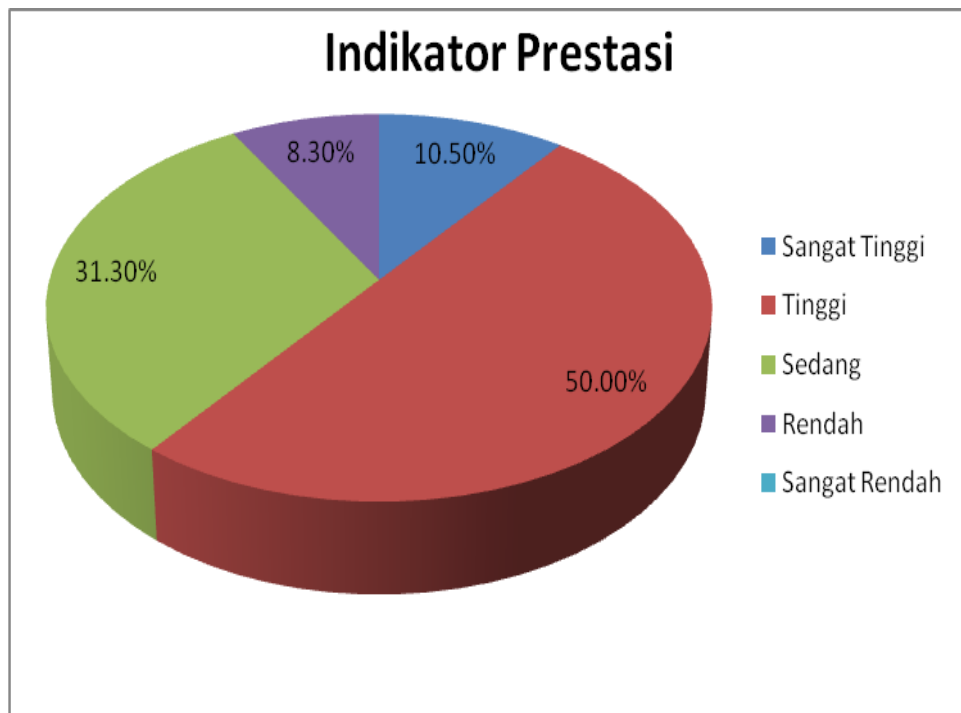
2) Indikator Prestasi

Data indikator prestasi diperoleh melalui angket dengan 8 butir pernyataan dan jumlah responden 48 guru tetap yayasan. Berdasarkan perhitungan dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan data indikator prestasi sebagai berikut:

Tabel 7. Distribusi Kecenderungan Indikator Prestasi

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	Persentase %	
1	$\geq 27,21$	5	10,5%	Sangat Tinggi
2	22,41-27,20	24	50,0%	Tinggi
3	17,61-22,40	15	31,3%	Sedang
4	12,81-17,60	4	8,3%	Rendah
5	$\leq 12,80$	0	0%	Sangat Rendah
Total		48	100%	

Berdasarkan distribusi kecenderungan indikator prestasi tersebut dapat digambarkan diagram pie sebagai berikut:



Gambar 5. Distribusi Kecenderungan Indikator Prestasi

Berdasarkan tabel dan gambar tersebut menunjukkan frekuensi kecenderungan Indikator Prestasi pada guru tetap yayasan dalam kategori sangat tinggi sebesar 10,5%, kategori tinggi sebesar 50,0%, kategori sedang sebesar 31,3%, dan pada kategori rendah sebesar 8,3%. Dengan demikian dari hasil yang diperoleh dari tabel dan diagram di atas dapat dikatakan bahwa kecenderungan Indikator Prestasi guru tetap yayasan pada kategori tinggi.

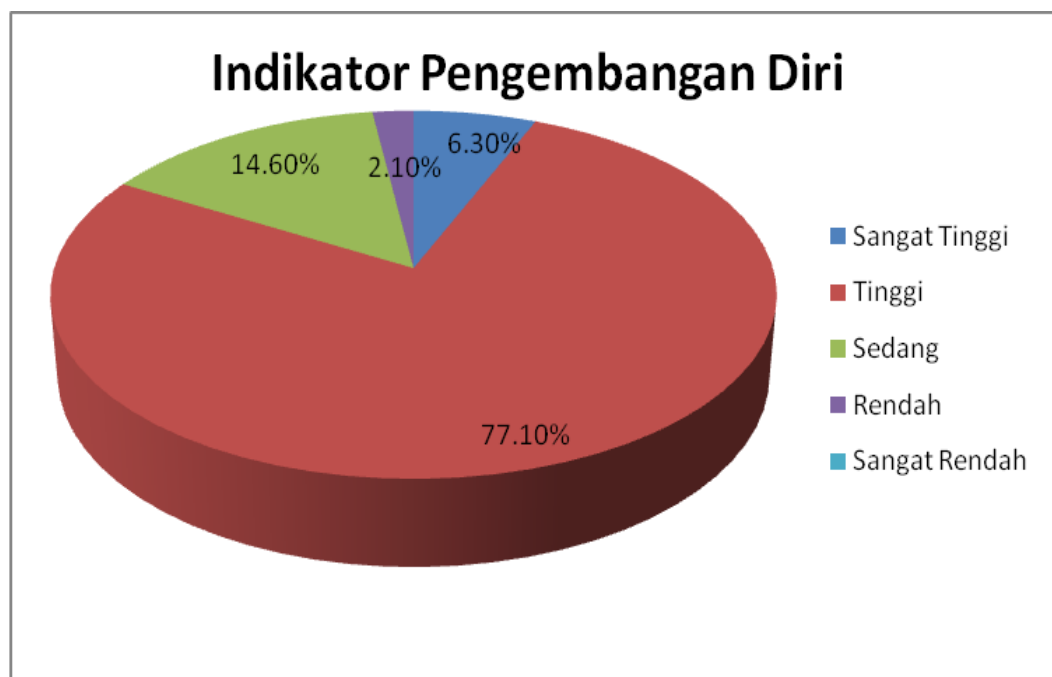
3) Indikator pengembangan diri

Data indikator pengembangan diri diperoleh melalui angket dengan 17 butir pernyataan dan jumlah responden 48 guru tetap yayasan. Berdasarkan perhitungan dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan data indikator pengembangan diri sebagai berikut:

Tabel 8. Distribusi Kecenderungan Indikator Pengembangan Diri

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	Persentase %	
1	$\geq 57,81$	3	6,3%	Sangat Tinggi
2	47,61- 57,80	37	77,1%	Tinggi
3	37,41-47,60	7	14,6%	Sedang
4	27,21-37,40	1	2,1%	Rendah
5	$\leq 27,20$	0	0%	Sangat Rendah
Total		48	100%	

Berdasarkan distribusi kecenderungan indikator pengembangan diri tersebut dapat digambarkan diagram pie sebagai berikut:



Gambar 6. Distribusi Kecenderungan Indikator Pengembangan Diri

Berdasarkan tabel dan gambar tersebut menunjukkan frekuensi kecenderungan indikator pengembangan diri pada guru tetap yayasan dalam kategori sangat tinggi sebesar 6,3%, kategori tinggi sebesar 77,1%, kategori sedang sebesar 14,6%, dan pada kategori rendah sebesar 2,1%. Dengan demikian dari hasil yang diperoleh dari tabel dan diagram di atas dapat dikatakan bahwa

kecenderungan indikator pengembangan diri guru tetap yayasan pada kategori tinggi.

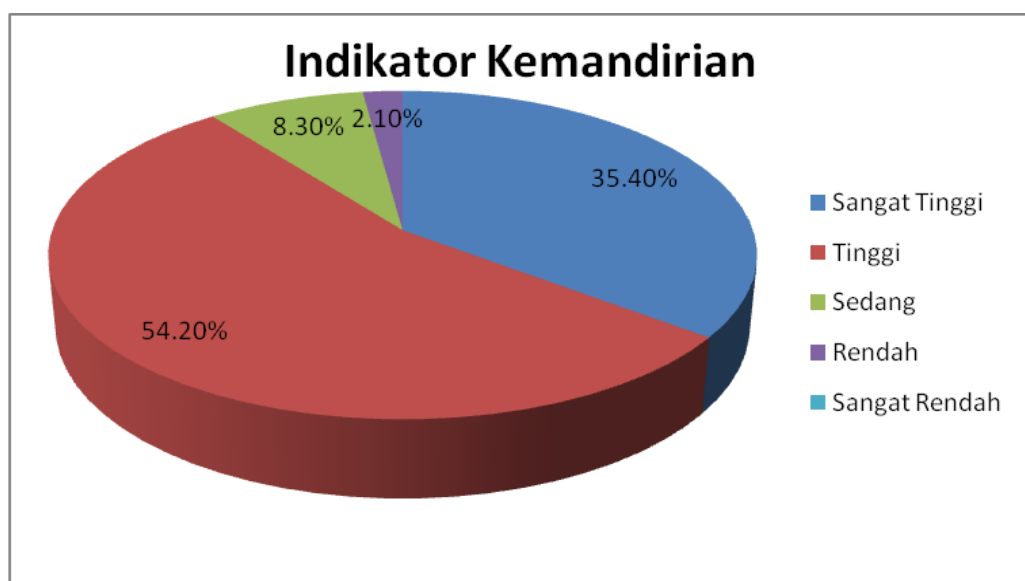
4) Indikator Kemandirian

Data indikator kemandirian diperoleh melalui angket dengan 5 butir pernyataan dan jumlah responden 48 guru tetap yayasan. Berdasarkan perhitungan dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan data indikator kemandirian sebagai berikut:

Tabel 9. Distribusi Kecenderungan Indikator Kemandirian

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	Persentase %	
1	$\geq 17,01$	17	35,4%	Sangat Tinggi
2	14,01- 17,00	26	54,2%	Tinggi
3	11,01-14,00	4	8,3%	Sedang
4	8,01-11,00	1	2,1%	Rendah
5	$\leq 8,00$	0	0%	Sangat Rendah
Total		48	100%	

Berdasarkan distribusi kecenderungan variabel indikator kemandirian tersebut dapat digambarkan diagram pie sebagai berikut:



Gambar 7. Distribusi Kecenderungan Indikator Kemandirian

Berdasarkan tabel dan gambar tersebut menunjukkan frekuensi kecenderungan indikator kemandirian pada guru tetap yayasan dalam kategori sangat tinggi sebesar 35,4%, kategori tinggi sebesar 54,2%, kategori sedang sebesar 8,3%, dan pada kategori rendah sebesar 2,1%. Dengan demikian dari hasil yang diperoleh dari tabel dan diagram di atas dapat dikatakan bahwa kecenderungan indikator kemandirian guru tetap yayasan pada kategori tinggi.

2. Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap

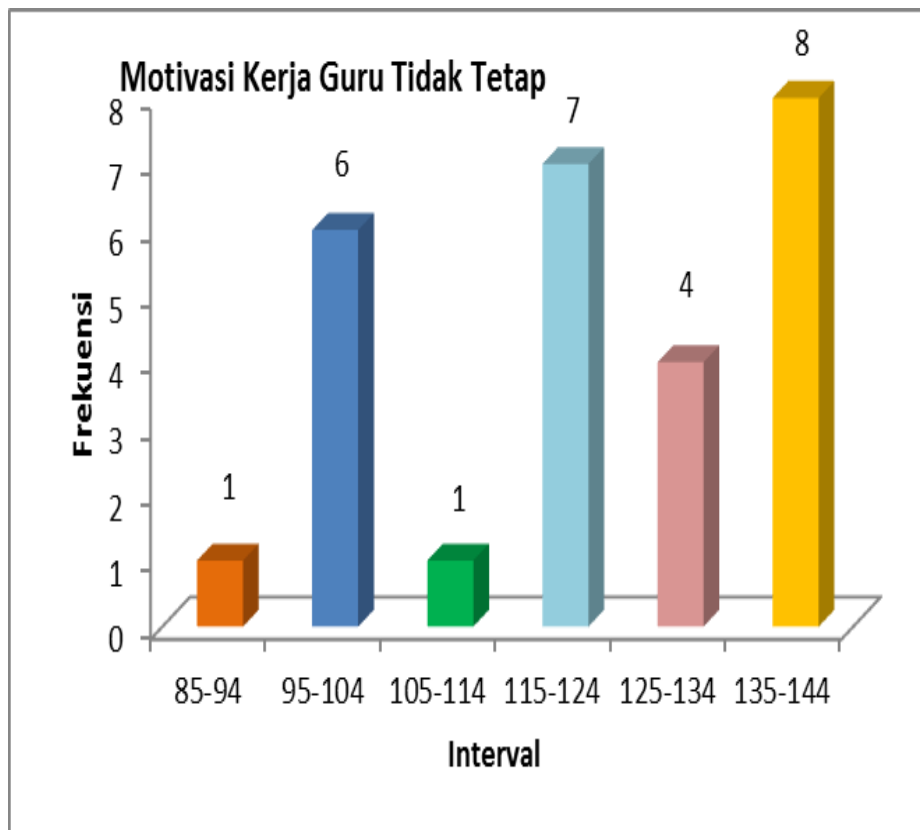
Hasil penelitian mengenai motivasi kerja guru tidak tetap dengan jumlah 27 angket dan jumlah pernyataan 42 butir dengan skor yang diberikan pada setiap butir pernyataan maksimal 4 dan minimal 0 yang diberikan kepada para guru, memperoleh skor minimum sebesar 85 dan skor maksimum sebesar 140, *mean* sebesar 120.1, *median* 123,0, *modus* 97.0 dan *standar deviasi* 16.49. Selanjutnya menentukan jumlah interval kelas (K) dengan $n = 27$ responden maka:

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 27 \\ &= 5,72 \text{ (dibulatkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

Langkah selanjutnya menentukan rentang data, yaitu skor tertinggi - skor terendah, maka $140 - 85 = 55$ dan untuk panjang kelas yaitu rentang data dibagi jumlah kelas, maka $55/6 = 9,2$ dibulatkan menjadi 9. Berdasarkan penghitungan di atas dengan nilai $K = 6$ dan nilai $i = 9$, maka tabel distribusi frekuensinya adalah sebagai berikut.

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap

No.	Interval	frekuensi	Persentase
1	135.0 - 144.0	8	29.6%
2	125.0 - 134.0	4	14.8%
3	115.0 - 124.0	7	25.9%
4	105.0 - 114.0	1	3.7%
5	95.0 - 104.0	6	22.2%
6	85.0 - 94.0	1	3.7%
Jumlah		27	100.0%



Gambar 8. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap

Langkah selanjutnya yaitu penentuan kecenderungan variabel. Setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}) diketahui yaitu 16 dan 64, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (M_i) dengan rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$,

mencari standar deviasi ideal (SDi) dengan rumus $Sdi = 1/6 (X_{max}-X_{min})$. Berdasarkan acuan norma di atas, mean ideal variabel motivasi kerja guru tetap adalah 105. Standar deviasi ideal adalah 21. Dari perhitungan di atas dapat dikategorikan dalam 5 kelas sebagai berikut:

Sangat Tinggi	: $X > M + 1,5 SD$
Tinggi	: $M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$
Sedang	: $M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$
Rendah	: $M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$
Sangat Rendah	: $X \leq M - 1,5 SD$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan, adapun distribusi kecenderungan variabel motivasi kerja guru tidak tetap berikut

Tabel 11. Distribusi Kecenderungan Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	Persentase %	
1	$\geq 142,81$	0	0%	Sangat Tinggi
2	117,61- 142,80	18	66,7%	Tinggi
3	92,41-117,60	8	29,6%	Sedang
4	67,21-92,40	1	3,7%	Rendah
5	$\leq 67,20$	0	0%	Sangat Rendah
Total		27	100%	

Tabel 11 di atas dapat disajikan dalam bentuk diagram pie berikut



Gambar 9. Distribusi Kecenderungan Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap

Berdasarkan tabel 11 dan gambar 9 di atas menunjukkan kecenderungan variabel motivasi kerja guru tidak tetap pada kategori sangat tinggi tidak ada, kemudian pada kategori tinggi sebanyak 18 orang sebesar 66,7%, pada kategori sedang sebanyak 8 orang sebesar 29,6%, pada kategori rendah sebanyak 1 orang sebanyak 3,7%, dan pada kategori sangat rendah tidak ada. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kecenderungan motivasi kerja guru tetap yayasan pada kategori Tinggi.

Motivasi kerja guru tidak tetap di Sekolah Dasar Muhammadiyah Se-Kabupaten Banyumas dapat dijelaskan dengan empat indikator yaitu, indikator tanggungjawab, indikator prestasi, indikator pengembangan diri dan indikator kemandirian. Berikut ini penjelasan mengenai masing-masing indikator:

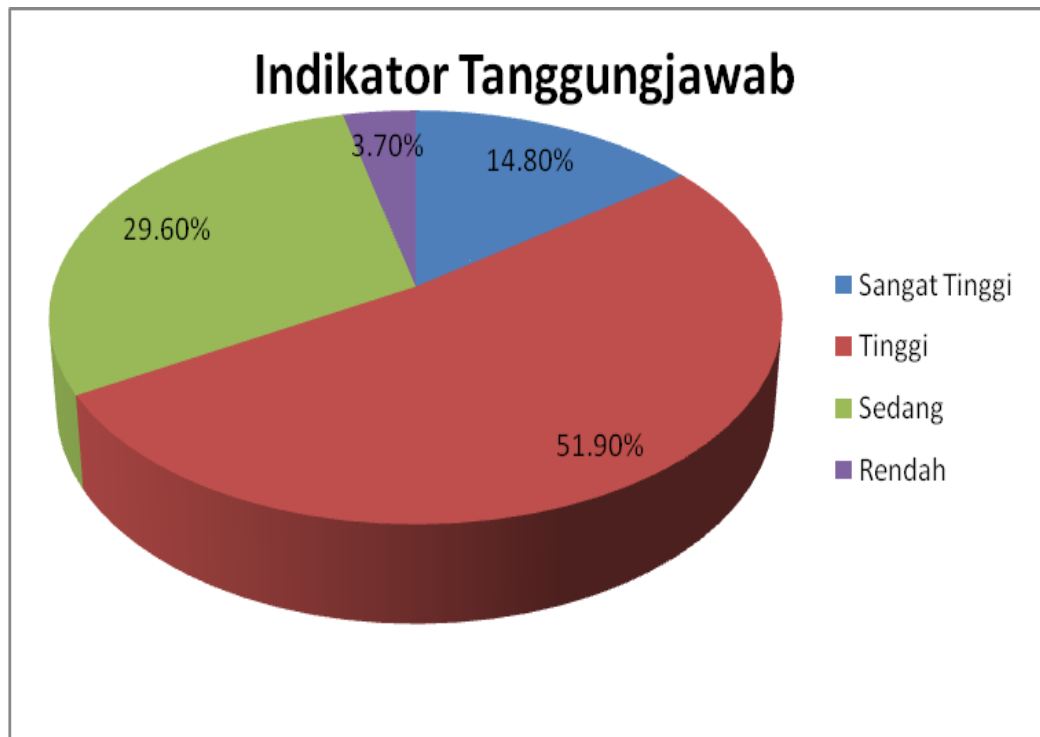
1) Indikator tanggungjawab

Data indikator tanggungjawab diperoleh melalui angket dengan 12 butir pernyataan dan jumlah responden 27 guru tidak tetap. Berdasarkan perhitungan dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan data indikator tanggungjawab sebagai berikut:

Tabel 12. Distribusi Kecenderungan Indikator Tanggungjawab

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	Persentase %	
1	$\geq 40,81$	4	14,8%	Sangat Tinggi
2	33,61- 40,80	14	51,9%	Tinggi
3	26,41-33,60	8	29,6%	Sedang
4	19,21-26,40	1	3,7%	Rendah
5	$\leq 19,20$	0	0%	Sangat Rendah
Total		48	100%	

Berdasarkan distribusi kecenderungan indikator tanggungjawab tersebut dapat digambarkan diagram pie sebagai berikut:



Gambar 10. Distribusi Kecenderungan Indikator Tanggungjawab

Berdasarkan tabel dan gambar tersebut menunjukkan frekuensi kecenderungan indikator tanggungjawab pada guru tidak tetap dalam kategori sangat tinggi sebesar 14,8%, kategori tinggi sebesar 51,9%, kategori sedang sebesar 29,6%, dan pada kategori rendah sebesar 3,7%. Dengan demikian dari hasil yang diperoleh dari tabel dan diagram di atas dapat dikatakan bahwa kecenderungan indikator tanggungjawab guru tidak tetap pada kategori tinggi

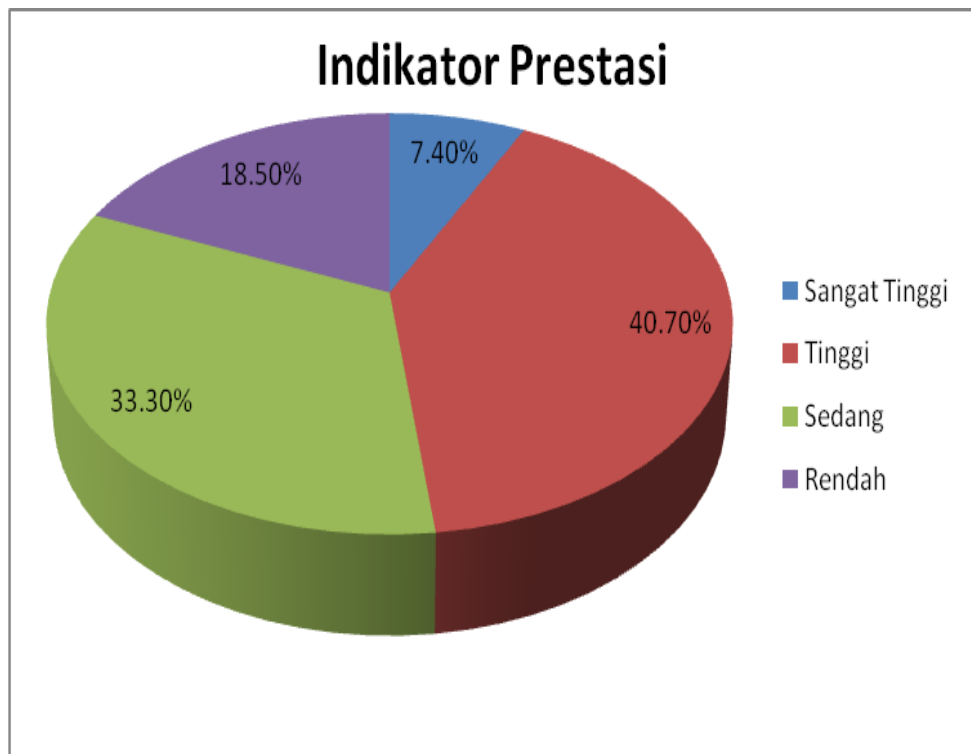
2) Indikator Prestasi

Data indikator prestasi diperoleh melalui angket dengan 8 butir pernyataan dan jumlah responden 27 guru tidak tetap. Berdasarkan perhitungan dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan data indikator prestasi sebagai berikut:

Tabel 13. Distribusi Kecenderungan Indikator Prestasi

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	Persentase %	
1	$\geq 27,21$	2	7,4%	Sangat Tinggi
2	22,41-27,20	11	40,7%	Tinggi
3	17,61-22,40	9	33,3%	Sedang
4	12,81-17,60	5	18,5%	Rendah
5	$\leq 12,80$	0	0%	Sangat Rendah
Total		27	100%	

Berdasarkan distribusi kecenderungan variabel motivasi kerja guru tidak tetap pada indikator prestasi tersebut dapat digambarkan diagram pie sebagai berikut:



Gambar 11. Distribusi Kecenderungan Indikator Prestasi

Berdasarkan tabel dan gambar tersebut menunjukkan frekuensi kecenderungan indikator prestasi pada guru tidak tetap dalam kategori sangat tinggi sebesar 7,4%, kategori tinggi sebesar 40,7%, kategori sedang sebesar 33,3%, dan pada kategori rendah sebesar 18,5%. Dengan demikian dari hasil yang diperoleh dari tabel dan diagram di atas dapat dikatakan bahwa kecenderungan indikator prestasi guru tidak tetap pada kategori tinggi

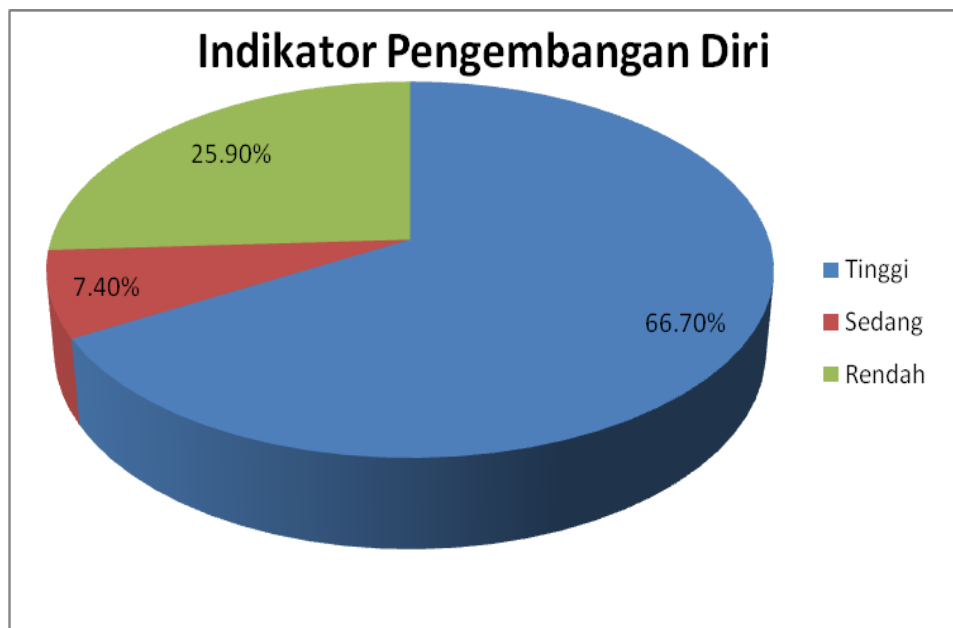
3) Indikator pengembangan diri

Data indikator pengembangan diri diperoleh melalui angket dengan 17 butir pernyataan dan jumlah responden 27 guru tidak tetap. Berdasarkan perhitungan dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan data indikator pengembangan diri sebagai berikut:

Tabel 14. Distribusi Kecenderungan Indikator Pengembangan Diri

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	Persentase %	
1	$\geq 57,81$	0	0%	Sangat Tinggi
2	47,61- 57,80	18	66,7%	Tinggi
3	37,41-47,60	2	7,4%	Sedang
4	27,21-37,40	7	25,9%	Rendah
5	$\leq 27,20$	0	0%	Sangat Rendah
Total		27	100%	

Berdasarkan distribusi kecenderungan indikator pengembangan diri tersebut dapat digambarkan diagram pie sebagai berikut:



Gambar 12 Distribusi Kecenderungan Pengembangan Diri

Berdasarkan tabel dan gambar tersebut menunjukkan frekuensi kecenderungan indikator pengembangan diri pada guru tidak tetap dalam kategori tinggi sebesar 66,7%, kategori sedang sebesar 7,4%, dan pada kategori rendah sebesar 25,9%. Dengan demikian dari hasil yang diperoleh dari tabel dan diagram di atas dapat dikatakan bahwa kecenderungan indikator pengembangan diri guru tidak tetap pada kategori tinggi

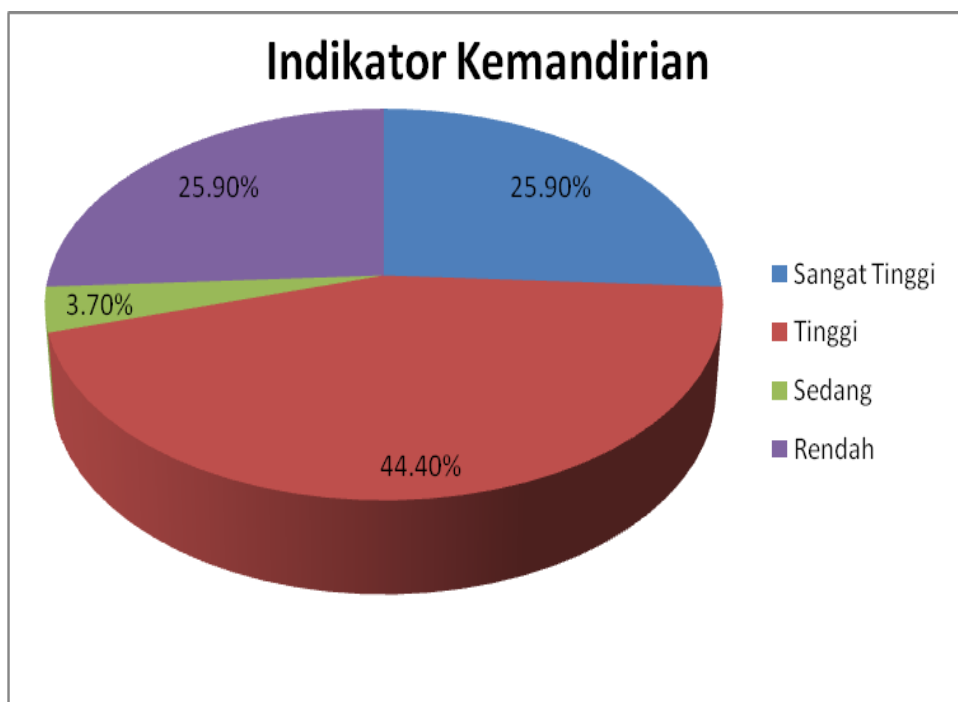
4) Indikator Kemandirian

Data indikator kemandirian diperoleh melalui angket dengan 5 butir pernyataan dan jumlah responden 27 guru tidak tetap. Berdasarkan perhitungan dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan data indikator kemandirian sebagai berikut:

Tabel 15. Distribusi Kecenderungan Indikator Kemandirian

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	Persentase %	
1	$\geq 17,01$	7	25,9%	Sangat Tinggi
2	14,01- 17,00	12	44,4%	Tinggi
3	11,01-14,00	1	3,7%	Sedang
4	8,01-11,00	7	25,9%	Rendah
5	$\leq 8,00$	0	0%	Sangat Rendah
Total		48	100%	

Berdasarkan distribusi kecenderungan indikator kemandirian tersebut dapat digambarkan diagram pie sebagai berikut:



Gambar 13. Distribusi Kecenderungan Indikator Kemandirian

Berdasarkan tabel dan gambar tersebut menunjukkan frekuensi kecenderungan indikator indikator kemandirian pada guru tidak tetap dalam kategori sangat tinggi sebesar 25,9%, kategori tinggi sebesar 44,4%, kategori sedang sebesar 3,7%, dan pada kategori rendah sebesar 25,9%. Dengan demikian dari hasil yang diperoleh dari tabel dan diagram di atas dapat dikatakan bahwa kecenderungan indikator indikator kemandirian guru tidak tetap pada kategori tinggi

3. Perbedaan Motivasi Kerja Guru Tetap Yayasan dan Guru Tidak Tetap

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Ada perbedaan motivasi kerja antara guru tetap yayasan dan Guru tidak tetap di SD Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas”. Analisis yang digunakan adalah uji-t dengan bantuan program SPSS. Syarat data bersifat signifikan apabila p lebih kecil dari 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Tabel 16. Rangkuman Hasil Uji-t antara Guru Tetap Yayasan dan Guru Tidak Tetap

Data	t_{hitung}	db	P	Keterangan
Motivasi Kerja Guru	2,865	73	0,005	Signifikan (P:= 0,005< 0,05)

Dari Tabel 16, dapat diketahui besar t_{hitung} adalah 2,865 dan nilai t_{tabel} dengan db 73 pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,000. nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau Nilai p lebih kecil dari 0,05 (p= 0,005 < 0,05). Dengan demikian hasil uji-t tersebut menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan

motivasi kerja antara guru tetap yayasan dan Guru tidak tetap di SD Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas.

Dengan adanya perbedaan tersebut menunjukkan hipotesis diterima yakni ada perbedaan yang signifikan motivasi kerja antara guru tetap yayasan dan Guru tidak tetap di SD Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja guru tetap yayasan dan guru tidak tetap di SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Banyumas. Pembahasan perbedaan motivasi kerja guru tetap yayasan dan guru tidak tetap di SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Banyumas dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Guru Tetap Yayasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru tetap yayasan memperoleh skor mean sebesar 129,95. Berdasarkan perhitungan kecenderungan motivasi kerja guru tetap yayasan jumlah responden pada kategori sangat tinggi sebanyak 5 orang sebesar 10,4%, kemudian pada kategori tinggi sebanyak 37 orang sebesar 77,1%, pada kategori sedang sebanyak 5 orang sebesar 10,4%, pada kategori rendah sebanyak 1 orang sebanyak 2,1%, dan pada kategori sangat rendah tidak ada. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kecenderungan motivasi kerja guru tetap yayasan pada kategori Tinggi

Motivasi kerja guru tetap yayasan dapat dijelaskan dari indikator tanggungjawab, prestasi, pengembangan diri dan kemandirian. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Hamzah B. Uno (2009: 112) bahwa indikator dari motivasi kerja seseorang dilihat dari a) tanggungjawab dalam melakukan kerja yang diukur dari pencapaian tujuan dan menyatu dengan tugas, b) prestasi yang ingin dicapai meliputi dorongan untuk sukses, umpan balik dan unggul, c) pengembangan diri meliputi peningkatan keterampilan dan dorongan untuk maju dan d) kemandirian dalam bertindak meliputi mandiri dalam bekerja dan suka pada tantangan. Berdasarkan perhitungan kecenderungan perindikator pada variabel motivasi kerja guru tetap yayasan diperoleh hasil bahwa kecenderungan pada indikator tanggungjawab, Prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian guru tetap yayasan pada kategori tinggi.

Guru tetap yayasan merupakan guru yang memperoleh pekerjaan secara tetap di suatu sekolah. Hal ini sebagaimana pendapat Suyanto dan MS. Abbas (2004: 128) bahwa ada tiga pengelompokan guru di sekolah yaitu guru tetap yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS), guru tetap yayasan (GTY), dan guru tidak tetap (GTT). Jumlahnya berbeda tergantung dari kebutuhan masing-masing sekolah.

Guru tetap cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik. Hal ini dikarenakan guru tetap yayasan lebih memiliki rasa aman karena memperoleh pekerjaan tetap sesuai yang diharapkan. Selain itu, guru tetap lebih memiliki kesempatan untuk maju dan memperoleh kedudukan serta memiliki penghasilan yang lebih besar dibandingkan guru tidak tetap. Faktor lain yang mendorong motivasi kerja guru tetap yayasan yakni adanya faktor

pemeliharaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Herzberg (Hasibuan, 2008: 109) yang menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh faktor yang merupakan kebutuhan seperti faktor *maintenance Factors* yang faktor yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan seperti status tetap dan tidak tetap, supervisi yang menyenangkan, dan macam-macam tunjangan lainnya. Motivasi kerja guru akan lebih baik apabila bentuk dorongan menyangkut kebutuhan pokok para guru. Dengan motivasi kerja maka produktifitas guru akan meningkat.

Perbedaan motivasi kerja antara guru tetap dan guru tidak tetap di SD Muhammadiyah se- Kabupaten Banyumas dapat dilihat dari indikator motivasi kerja yang dikemukakan oleh Hamzah B. Uno (2009: 112), yang menjelaskan beberapa indikator dari motivasi kerja seseorang, antara lain, adanya tanggung jawab dalam melakukan kerja, memiliki tujuan prestasi yang ingin dicapai, memiliki Pengembangan diri dan memiliki kemandirian dalam bertindak

2. Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru tidak tetap memperoleh skor mean sebesar 120,14. Berdasarkan perhitungan kecenderungan motivasi kerja guru tidak tetap jumlah responden pada pada kategori sangat tinggi tidak ada, kemudian pada kategori tinggi sebanyak 18 orang sebesar 66,7%, pada kategori sedang sebanyak 8 orang sebesar 29,6%,

pada kategori rendah sebanyak 1 orang sebanyak 3,7%, dan pada kategori sangat rendah tidak ada.

Berdasarkan perhitungan kecenderungan perindikator pada variabel motivasi kerja guru tetap yayasan diperoleh hasil bahwa kecenderungan pada indikator tanggungjawab, prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian guru tetap yayasan pada kategori tinggi

Guru tidak tetap merupakan salah satu tenaga pendidik di suatu sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Suyanto dan MS. Abbas (2004: 128), bahwa guru tidak tetap adalah guru yang diangkat untuk mencukupi kebutuhan guru baik di sekolah negeri maupun swasta. Jadi guru tidak tetap diangkat atas kewenangan pihak sekolah karena kurangnya kebutuhan tenaga pendidik. Untuk tugas guru tidak tetap tidak jauh beda dengan guru berstatus lain yaitu melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menyusun administrasi.

GTT (Guru Tidak Tetap) merupakan tenaga pendidik yang diangkat oleh pihak sekolah untuk guru yang diangkat berdasarkan kebutuhan pada satuan pendidikan (sekolah) dengan disetujui kepala sekolah, kewenangan bertumpu kepada kepala sekolah, baik pengangkatan maupun pemberhentian, menandatangani kontrak kerja selama jangka waktu tertentu, setahun atau lebih sesuai dengan kebutuhan sekolah, tunjangan fungsional tidak masuk anggaran APBN dan APBD. Dengan adanya hal tersebut menimbulkan rasa tidak aman bagi guru tidak tetap sehingga mempengaruhi motivasi kerja guru. Ketidakamanan dirasakan karena pekerjaan yang diperoleh belum tetap dan berjangka waktu tertentu sesuai kontrak, sehingga apabila kinerja yang dihasilkan buruk maka guru tidak tetap dapat diberhentikan sewaktu-waktu.

Selain gaji yang diperoleh juga jauh lebih rendah karena sesuai dengan kemampuan sekolah dan tidak masuk dalam anggaran APBN dan APBD.

Dengan tidak adanya rasa aman dan tunjangan yang memadai menjadikan motivasi kerja guru tidak tetap lebih rendah. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Yunus (2007: 45) bahwa banyak faktor-faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja seperti 1) rasa aman yaitu adanya kepastian untuk memperoleh pekerjaan tetap, memegang jabatan di perusahaan selama mungkin seperti yang mereka harapkan. 2) Kesempatan untuk maju (*type of work*), yaitu adanya kemungkinan untuk maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian. 3) Upah (*pay*), yaitu penghasilan yang diperoleh dan lain sebagainya. Hal ini juga dikuatkan oleh pendapat Edi Sutrisno (2009: 116-120) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru adalah keinginan untuk memperoleh pengakuan. Pengakuan yang dimaksudkan guru memperoleh penghargaan terhadap posisinya di sekolah seperti memperoleh pekerjaan yang tetap.

Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan Herzberg (Hasibuan, 2008: 108-110). Menurutnya, ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor *higiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor *higiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan,

yang termasuk didalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan, tingkat kehidupan, dan sebagainya (faktor intrinsik).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ikhsan Gunawa (2010) bahwa motivasi kerja guru tidak tetap dipengaruhi oleh faktor persepsi yang terbentuk dari nilai-nilai kerja, karakteristik pribadi para responden. Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja guru tidak tetap lebih rendah dibandingkan motivasi kerja guru tetap yayasan. Hasibuan (2008: 112-115), Seseorang akan berprestasi baik, jika ia diterima dan diakui dalam pekerjaan dan lingkungannya. Teori ini menekankan peranan aktif pimpinan dalam memelihara hubungan dan kontak pribadi dengan bawahannya yang dapat membangkitkan gairah kerja. Oleh karena itu, guru tidak tetap perlu mendapatkan perhatian dalam bentuk dorongan menyangkut kebutuhan pokok para guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki kemauan keras atau kesungguhan hati untuk mengerjakan tugas-tugasnya, dan akibatnya produktifitas guru akan meningkat. Sebaliknya, guru yang memiliki motivasi kerja rendah akan kurang memiliki kemauan keras untuk mengerjakan tugas-tugasnya, dan akibatnya produktifitas guru akan menurun.

3. Perbedaan Motivasi Kerja Guru Tetap Yayasan dengan Guru Tidak Tetap

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja antara guru tetap yayasan dan Guru tidak tetap di SD Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas.

Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan t_{hitung} sebesar 2,865 sedangkan t_{tabel} dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 2,000 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,865 > 2,000$), perbandingan tersebut mengartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja antara guru tetap yayasan dan Guru tidak tetap di SD Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas.

Hasil penelitian juga menunjukkan motivasi kerja guru yang berstatus guru tidak tetap lebih rendah dibandingkan guru berstatus tetap yayasan. Hal ini dapat dilihat dari nilai mean. Motivasi kerja guru tidak tetap memperoleh nilai mean sebesar 120,14 sedangkan motivasi kerja guru tetap yayasan sebesar 129,95. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Peterson dan Plowan (Hasibuan, 2008: 93-94) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru yaitu *the desire for possession* (keinginan untuk suatu posisi) dan *the desire for recognition* (keinginan akan pengakuan). Keinginan untuk suatu posisi seperti menjadi guru tetap yayasan akan menjadi faktor yang dapat mendorong guru untuk bekerja menjadi lebih baik termasuk keinginan akan pengakuan. Hal ini disebabkan dengan status guru tetap yayasan maka guru akan merasa diakui dan dibutuhkan di sekolah.

Status yang jelas merupakan salah satu kebutuhan utama dalam bekerja. Sesuai dengan teori Alferder (Hasibuan, 2008: 113-114), yang mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu, Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*), Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness Needs*) menekankan akan pentingnya hubungan antar individu dan bermasyarakat. Kebutuhan ini berkaitan dengan *Love Needs* dan *Esteem Needs* dari Maslow.

Dan ketiga kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs*). Kebutuhan-kebutuhan tersebut yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang.

Motivasi kerja sangat penting bagi guru. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, maka guru akan bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Hamzah B. Uno (2007: 71) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa besar intensitas motivasi yang diberikan.

Dengan demikian terdapat perbedaan motivasi kerja antara guru tidak tetap dengan guru tetap yayasan. Hal ini berarti status guru mempengaruhi motivasi kerja guru. Perbedaan motivasi kerja berdasarkan status guru disebabkan karena adanya perbedaan dalam berbagai hal seperti rasa aman, upah/gaji yang diperoleh, kesempatan untuk maju, dan lain sebagainya. Hal ini sesuai dengan pendapat Yunus (2007: 45) bahwa banyak faktor-faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja seperti 1) rasa aman yaitu adanya kepastian untuk memperoleh pekerjaan tetap, memegang jabatan di perusahaan selama mungkin seperti yang mereka harapkan. 2) Kesempatan untuk maju (*type of work*), yaitu adanya kemungkinan untuk maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian. 3) Upah (*pay*), yaitu penghasilan yang diperoleh dan lain sebagainya. Hal ini juga dikuatkan oleh pendapat Edi Sutrisno (2009: 116-120) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru adalah keinginan untuk memperoleh

pengakuan. Pengakuan yang dimaksudkan guru memperoleh penghargaan terhadap posisinya di sekolah seperti memperoleh pekerjaan yang tetap.

Berdasarkan paparan di atas menunjukkan bahwa guru tetap yayasan lebih memiliki rasa aman karena memperoleh pekerjaan tetap sesuai yang diharapkan. Selain itu, guru tetap lebih memiliki kesempatan untuk maju dan memperoleh kedudukan serta memiliki penghasilan yang lebih besar dibandingkan guru tidak tetap. Hal inilah yang menjadi faktor penyebab perbedaan motivasi antara guru tetap yayasan dengan guru tidak tetap.

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini peneliti mencoba mengerjakan penelitian ini dengan cermat dan teliti, namun peneliti sadar penelitian ini juga memiliki keterbatasan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Peneliti tidak dapat mengontrol faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja guru selain faktor status guru.
2. Pada penelitian ini sumber data hanya berasal pada isian angket, sehingga tidak dapat dihindari unsur kurang obyektif dari responden ketika menjawab pernyataan, seperti kurang bersungguh-sungguh dalam memberikan jawaban pada angket.
3. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup sehingga kurang bisa mengungkap hal-hal yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Banyumas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja guru tetap yayasan (GTY) sebagian besar menyatakan dalam kategori tinggi sebanyak 37 orang (77,1%).
2. Motivasi kerja guru tidak tetap (GTT) sebagian besar menyatakan dalam kategori tinggi sebanyak 18 orang (66,7%).
3. Terdapat perbedaan motivasi kerja GTT dan GTY yang ada di SD Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,865 > 2,000$).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas terdapat saran mengenai lingkungan kerja. Saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perlunya perbaikan dan perhatian yang lebih pada indikator prestasi dan pengembangan diri, karena meskipun masuk ke dalam kategori baik tetapi memiliki persentase yang rendah dari pada indikator yang lainnya.
2. Bagi kepala sekolah perlu meningkatkan motivasi kerja guru tidak tetap misalnya dengan cara mengembangkan rasa memiliki terhadap sekolahnya, dan memberikan penghargaan terhadap guru tidak tetap yang berprestasi baik dalam pelaksanaan tugas maupun dalam karya ilmiah. Jangan ada kesenjangan yang terlalu mencolok dalam pemberian penghasilan GTT dan

GTY. Selain itu sekolah juga harus bisa memberikan kesempatan kepada para GTT dan GTY untuk dapat maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian yang lebih tinggi.

3. Bagi pihak sekolah perlu meningkatkan rasa kekeluargaan dan kebersamaan, sehingga guru tidak tetap tidak merasakan perbedaan karena status guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita Juniarti. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi kerja Guru di MAN Malang II Batu. *Skripsi*. Fakultas Tarbiah UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Ary, Donald., Jacobs, Luchy Cheser., & Razavieh, Asghar. (2007). *Pengantar Penelitian dalam pendidikan*. Penerjemah: Arief Furchan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badriyah. (2010). Motivasi kerja guru PAI SMA Muhammadiyah 1 Kota Magelang. *Skripsi*. Fakultas Tarbiah UIN Sunan Kalijaga.
- Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, dan Marzuki. (2004). *Statistik Terapan: Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Eliterius Sennen. (2011). Hubungan Antara Kualifikasi Akademik, Kompetensi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Langke Rembong Kabupaten Manggarai. *Tesis*. PPS-UNY.
- Engkoeswara. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Gouzali Saydam. (2006). *Sistem Telekomunikasi di Indonesia*. Bandung: Alfabeta.
- Hadari Nawawi. (2005). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- _____. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hamzah B. Uno. (2007). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2009). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuhan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2008). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- _____. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. : Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (1995). *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Husaini Usaman. (2006). *Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lena Maryana. (2012). Hubungan motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMK Piri 3 Yogyakarta. *Skripsi*. FIS UNY.
- Moh. Uzer Usman (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2008). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Putra Remaja Rosdakarya.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen*. Jakarta.
- Reksohadiprojo Sukanto dan T. Hani Handoko. (2000). *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan. (2010). *Metode dan Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Saifuddin Azwar. (2004). *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____(2006). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____(2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Siswanto. (2007). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi ke VI. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 2010. Jakarta: Rineka Cipta.

- Surya Dharma. (2010). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suyanto dan Ms. Abbas. (2004). *Wajah dan Dinamika Pendidikan Anak Bangsa*. Yogyakarta: Adcita Karya Nusa.
- Titik Agustinasi. (2012). Pengaruh Motivasi kerja dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP N di Kecamatan Jetis Kota Yogyakarta. *Skripsi*. FIP UNY
- Wahyu Fitri Hapsari. (2012). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan tingkat gaji guru terhadap motivasi kerja guru SMA N di Kabupaten Purworejo. *Skripsi*. FE UNY
- Wahyusumidjo. (2001). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yohanes Anton Nugroho. (2011). *It's Easy: Olah Data dengan SPSS*. Yogyakarta: PT. Skripta Media Creative.
- Yunus. (2007). *Kepemimpinan Pendidikan*. Ciamis: Unigal.

LAMPIRAN

**ANGKET PENELITIAN SEBELUM UJI VALIDITAS
PERBEDAAN MOTIVASI KERJA GURU TIDAK TETAP DAN GURU
TETAP YAYASAN DI SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH
SE-KABUPATEN BANYUMAS**

A. IDENTITAS RESPONDEN

Status Guru : **GTT/GTY**
 Nama Instansi :
 Pangkat/golongan :
 Pendidikan terakhir :
 Jarak dari Rumah ke Sekolah :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas Bapak/Ibu Guru dengan lengkap.
2. Mohon kesediaan dan kejujuran Bapak/Ibu Guru dalam mengisi angket ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan memberi tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

4 = Sangat Setuju (SS)
 3 = Setuju (S)
 2 = Kurang Setuju (KS)
 1 = Tidak Setuju (TS)

3. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi angket ini, peneliti menyampaikan terima kasih.
4. Contoh Pengisian

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS
1.	Saya bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan kepercayaan dari orang lain	√			

MOTIVASI KERJA GURU

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS
1.	Tugas-tugas berat yang saya hadapi, membuat saya tidak bersemangat lagi untuk bekerja.				
2.	Kepala sekolah membimbing guru dalam terbuka terhadap respond peserta didik.				
3.	Saat berhadapan dengan tugas yang amat berat, saya terdorong untuk bekerja lebih giat.				
4.	Mengerjakan tugas yang menantang, bagi saya merupakan kesempatan untuk maju.				
5.	Saya melakukan hal yang terbaik dalam tugas saya, meskipun harus mengorbankan urusan lain.				
6.	Materi yang dijelaskan oleh guru cepat dimengerti oleh siswa.				
7.	Untuk mencapai tujuan yang telah saya tetapkan, saya berusaha mengarahkan seluruh kemampuan yang ada pada diri saya.				
8.	Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan, mendorong saya bekerja lebih giat.				
9.	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik.				
10.	Saya belajar dari teman yang telah berhasil untuk meningkatkan keterampilan saya.				
11.	Guru menggunakan metode yang bervariasi dalam melakukan pembelajaran.				
12.	Guru menggunakan gambar dalam proses belajar mengajar.				
13.	Dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat kompetitif, saya berusaha lebih baik dari teman-teman.				
14.	Bagi saya, tugas mengajar dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.				
15.	Tugas-tugas yang diberikan oleh guru saya kerjakan.				
16.	Saya selalu ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.				
17.	Saya bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan kepercayaan dari orang lain.				
18.	Guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengkonsultasikan kesulitan yang di alami diluar jam pelajaran.				
19.	Saya menekuni pekerjaan ini karena ingin meningkatkan karir.				

20.	Saya merasa puas dengan hasil pekerjaannya.				
21.	Harapan guru untuk meningkatkan karir mendorong saya untuk mencapai prestasi kerja setinggi-tingginya.				
22.	Kepala sekolah membimbing guru dalam bahasa tulis yang baik dan benar.				
23.	Saya menerima gaji tepat pada waktunya.				
24.	Tugas merupakan bagian dari hidup saya				
25.	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan.				
26.	Kepala sekolah membimbing guru dalam menyampaikan pesan dengan gaya yang sesuai.				
27.	Tugas-tugas saya selesaikan tepat waktu.				
28.	Saya ingin agar pekerjaan saya selalu ada umpan balikknya.				
29.	Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik lagi.				
30.	Saya berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam tugas saya.				
31.	Tantangan berat yang saya hadapi mendorong saya untuk bekerja keras.				
32.	Saya berharap guru yang berprestasi diberi penghargaan.				
33.	Pemilihan pegawai teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri.				
34.	Dalam melaksanakan tugas, saya berusaha melakukan yang terbaik menurut ukuran saya.				
35.	Biasanya saya keberatan jika diberikan tugas baru diluar tugas rutin saya.				
36.	Saya berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya, tanpa menggantungkan diri pada orang lain.				
37.	Saya berusaha meningkatkan prestasi kerja walau harus mengeluarkan tenaga, pikiran bahkan materi.				
38.	Untuk menyelesaikan tugas, saya memilih cara termudah meskipun hasilnya tidak maksimal.				
39.	Teman kerja dapat mendorong guru untuk bekerja dengan baik.				
40.	Bimbingan kepala sekolah menimbulkan semangat dalam bekerja.				
41.	Lingkungan tempat bekerja yang nyaman mendorong semangat kerja saya.				
42.	Kemajuan kerja atas prestasi saya sendiri				

43.	Bila ada masalah dalam pekerjaan guru mendapat dukungan moril dari teman				
44.	Teman kerja dapat mendorong guru untuk bekerja dengan baik.				
45.	Bimbingan kepala sekolah menimbulkan semangat dalam bekerja.				
46.	Lingkungan tempat bekerja yang nyaman mendorong semangat kerja saya.				
47.	Saya bekerja dengan keinginan pribadi				
48.	Tugas-tugas berat bagi saya membuat tantangan untuk maju				
49.	Tugas-tugas yang menantang membuat saya untuk meningkatkan kemampuan kerja saya.				
50.	Saya tetap mengajar walau dalam keadaan sakit				

		Skor Jawaban Uji Instrumen Motivasi Kerja Guru																																																			
Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50			
1	1	4	2	4	4	2	4	3	2	4	4	1	2	3	4	4	4	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4
2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	2	4	3	2	4	3	3	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	
3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	
4	1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	
5	1	2	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	1	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	1	4	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	4			
6	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	2	3		
7	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	3	2	2			
8	1	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	1	2	3	4	2	4	2	2	2	1	4	2	2	3	3	1	2	2	1	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	1	2	4	2	2	3		
9	3	2	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2		
10	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	2	4		
11	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	1	3	3	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	4	2	4			
12	1	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	2	4		
13	2	3	2	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3			
14	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	4	3	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	3		
15	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2		
16	2	4	2	2	4	2	4	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	4	4	2	2	3	2	2	4	4	2	2	4	3	1	3	3	4	2	2	4	4	3	4	4	2	2	4	3	1	3			
17	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	2	3	3	2	3	3	4	2	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4		
18	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3		
19	4	2	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	2	2	2	2	4	2	2	2	3	4	3	2	3	1	1	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2		
21	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	2	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	
22	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	
23	4	4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	
24	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	
25	1	2	3	3	4	1	2	2	2	4	2	2	1	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
26	1	2	2	2	3	2	2	1	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	1	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3		
27	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	4	2	3	4	1	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	4	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	
28	2	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
29	1	2	2	2	4	2	2	2	3	4	2	4	1	2	1	2	4	3	3	1	1	4	4	2	2	1	1	3	2	2	2	4	2	1	4	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	4	2	1	2	2		
30	3	2	2	2	4	3	4	3	4	2	3	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

HASIL UJI INSTRUMEN

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir_1	148.6667	490.575	.510	.950
Butir_2	147.8333	503.178	.220	.952
Butir_3	147.7000	486.079	.614	.950
Butir_4	147.7333	486.823	.611	.950
Butir_5	146.8667	506.464	.259	.951
Butir_6	147.7000	482.148	.713	.949
Butir_7	147.1333	485.499	.754	.949
Butir_8	147.6000	479.628	.789	.949
Butir_9	147.7000	508.355	.087	.952
Butir_10	146.9333	513.444	-.063	.953
Butir_11	147.4667	483.085	.742	.949
Butir_12	147.6333	485.895	.590	.950
Butir_13	148.0333	496.654	.345	.951
Butir_14	148.0333	487.206	.666	.950
Butir_15	147.7333	504.823	.147	.952
Butir_16	147.5667	489.289	.530	.950
Butir_17	147.1333	515.568	-.127	.953
Butir_18	147.5667	495.564	.463	.951
Butir_19	148.0000	495.103	.544	.950
Butir_20	148.2667	506.547	.130	.952
Butir_21	147.6333	484.930	.590	.950
Butir_22	147.4000	495.076	.513	.950
Butir_23	147.7333	493.168	.496	.950
Butir_24	147.8000	483.476	.626	.950
Butir_25	147.7000	491.390	.529	.950
Butir_26	147.5667	482.047	.712	.949
Butir_27	148.5333	488.395	.566	.950
Butir_28	147.7667	491.082	.545	.950
Butir_29	147.6000	492.317	.620	.950
Butir_30	148.0333	495.964	.445	.951
Butir_31	147.6000	484.662	.632	.950
Butir_32	147.0000	497.310	.568	.950
Butir_33	147.3000	487.803	.633	.950
Butir_34	147.9000	490.507	.486	.951
Butir_35	147.3667	488.447	.571	.950
Butir_36	147.3000	486.424	.671	.950
Butir_37	147.1000	486.576	.721	.949
Butir_38	147.0333	485.551	.713	.949
Butir_39	147.2000	491.614	.516	.950
Butir_40	147.4333	494.875	.466	.951
Butir_41	147.4667	495.568	.486	.950
Butir_42	147.7333	488.754	.589	.950
Butir_43	147.2667	492.616	.523	.950
Butir_44	147.4667	483.982	.756	.949
Butir_45	148.0333	496.309	.435	.951
Butir_46	147.5333	490.395	.515	.950
Butir_47	146.9667	495.895	.634	.950
Butir_48	147.3333	488.851	.646	.950
Butir_49	147.9000	490.507	.486	.951
Butir_50	147.4000	489.628	.607	.950

HASIL UJI INSTRUMEN
(BUTIR GUGUR DIHILANGKAN)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir_1	124.3667	451.551	.550	.959
Butir_3	123.4000	448.524	.620	.959
Butir_4	123.4333	450.530	.583	.959
Butir_6	123.4000	444.800	.718	.958
Butir_7	122.8333	449.316	.720	.958
Butir_8	123.3000	443.803	.756	.958
Butir_11	123.1667	446.006	.739	.958
Butir_12	123.3333	448.368	.595	.959
Butir_14	123.7333	449.720	.670	.959
Butir_16	123.2667	451.651	.535	.959
Butir_18	123.2667	457.720	.467	.960
Butir_19	123.7000	457.321	.548	.959
Butir_21	123.3333	446.575	.616	.959
Butir_22	123.1000	457.403	.513	.959
Butir_23	123.4333	454.599	.525	.959
Butir_24	123.5000	445.845	.636	.959
Butir_25	123.4000	453.834	.529	.959
Butir_26	123.2667	444.823	.713	.958
Butir_27	124.2333	449.495	.605	.959
Butir_28	123.4667	452.740	.568	.959
Butir_29	123.3000	454.976	.612	.959
Butir_30	123.7333	457.030	.483	.960
Butir_31	123.3000	448.838	.595	.959
Butir_32	122.7000	459.666	.564	.959
Butir_33	123.0000	451.724	.595	.959
Butir_34	123.6000	451.559	.522	.959
Butir_35	123.0667	451.168	.567	.959
Butir_36	123.0000	449.793	.651	.959
Butir_37	122.8000	449.614	.710	.958
Butir_38	122.7333	448.271	.713	.958
Butir_39	122.9000	454.231	.511	.959
Butir_40	123.1333	456.809	.478	.960
Butir_41	123.1667	458.075	.479	.960
Butir_42	123.4333	451.220	.592	.959
Butir_43	122.9667	454.861	.529	.959
Butir_44	123.1667	447.109	.745	.958
Butir_45	123.7333	457.513	.468	.960
Butir_46	123.2333	452.392	.528	.959
Butir_47	122.6667	458.230	.633	.959
Butir_48	123.0333	451.689	.638	.959
Butir_49	123.6000	451.559	.522	.959
Butir_50	123.1000	452.714	.591	.959

**ANGKET PENELITIAN SESUDAH UJI VALIDITAS
PERBEDAAN MOTIVASI KERJA GURU TIDAK TETAP DAN GURU
TETAP YAYASAN DI SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH
SE-KABUPATEN BANYUMAS**

A. IDENTITAS RESPONDEN

Status Guru : **GTT/GTY**
 Nama Instansi :
 Pangkat/golongan :
 Pendidikan terakhir :
 Jarak dari Rumah ke Sekolah :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas Bapak/Ibu Guru dengan lengkap.
2. Mohon kesediaan dan kejujuran Bapak/Ibu Guru dalam mengisi angket ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan memberi tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

4 = Sangat Setuju (SS)
 3 = Setuju (S)
 2 = Kurang Setuju (KS)
 1 = Tidak Setuju (TS)

3. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu Guru untuk mengisi angket ini, peneliti menyampaikan terima kasih.
4. Contoh Pengisian

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS
1.	Saya bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan kepercayaan dari orang lain	√			

MOTIVASI KERJA GURU

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS
1.	Tugas-tugas berat yang saya hadapi, membuat saya tidak bersemangat lagi untuk bekerja.				
2.	Saat berhadapan dengan tugas yang amat berat, saya terdorong untuk bekerja lebih giat.				
3.	Mengerjakan tugas yang menantang, bagi saya merupakan kesempatan untuk maju.				
4.	Saya melakukan hal yang terbaik dalam tugas saya, meskipun harus mengorbankan urusan lain.				
5.	Untuk mencapai tujuan yang telah saya tetapkan, saya berusaha mengarahkan seluruh kemampuan yang ada pada diri saya.				
6.	Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan, mendorong saya bekerja lebih giat.				
7.	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik.				
8.	Saya belajar dari teman yang telah berhasil untuk meningkatkan keterampilan saya.				
9.	Dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat kompetitif, saya berusaha lebih baik dari teman-teman.				
10.	Bagi saya, tugas mengajar dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.				
11.	Saya selalu ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.				
12.	Saya bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan kepercayaan dari orang lain.				
13.	Saya menekuni pekerjaan ini karena ingin meningkatkan karir.				
14.	Saya merasa puas dengan hasil pekerjaannya.				
15.	Harapan guru untuk meningkatkan karir mendorong saya untuk mencapai prestasi kerja setinggi-tingginya.				
16.	Saya menerima gaji tepat pada waktunya.				
17.	Tugas merupakan bagian dari hidup saya				
18.	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan.				
19.	Tugas-tugas saya selesaikan tepat waktu.				
20.	Saya ingin agar pekerjaan saya selalu ada umpan baliknya.				

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS
21.	Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik lagi.				
22.	Saya berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam tugas saya.				
23.	Tantangan berat yang saya hadapi mendorong saya untuk bekerja keras.				
24.	Saya berharap guru yang berprestasi diberi penghargaan.				
25.	Pemilihan pegawai teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri.				
26.	Dalam melaksanakan tugas, saya berusaha melakukan yang terbaik menurut ukuran saya.				
27.	Biasanya saya keberatan jika diberikan tugas baru diluar tugas rutin saya.				
28.	Saya berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya, tanpa menggantungkan diri pada orang lain.				
29.	Saya berusaha meningkatkan prestasi kerja walau harus mengeluarkan tenaga, pikiran bahkan materi.				
30.	Untuk menyelesaikan tugas, saya memilih cara termudah meskipun hasilnya tidak maksimal.				
31.	Teman kerja dapat mendorong guru untuk bekerja dengan baik.				
32.	Bimbingan kepala sekolah menimbulkan semangat dalam bekerja.				
33.	Lingkungan tempat bekerja yang nyaman mendorong semangat kerja saya.				
34.	Kemajuan kerja atas prestasi saya sendiri				
35.	Bila ada masalah dalam pekerjaan guru mendapat dukungan moril dari teman				
36.	Teman kerja dapat mendorong guru untuk bekerja dengan baik.				
37.	Bimbingan kepala sekolah menimbulkan semangat dalam bekerja.				
38.	Lingkungan tempat bekerja yang nyaman mendorong semangat kerja saya.				
39.	Saya bekerja dengan keinginan pribadi				
40.	Tugas-tugas berat bagi saya membuat tantangan untuk maju				
41.	Tugas-tugas yang menantang membuat saya untuk meningkatkan kemampuan kerja saya.				
42.	Saya tetap mengajar walau dalam keadaan sakit				

Res	Skor Jawaban Motivasi Kerja Guru Tetap Yayasan (GTJ)																																										Jml	%	KTG	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42				
1	1	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	1	2	3	4	4	4	3	2	2	2	3	1	2	2	2	1	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	129	77%	B	
2	1	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	2	1	3	3	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	139	83%	SB
3	1	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	1	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	140	83%	SB	
4	1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	1	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	4	138	82%	SB	
5	1	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	1	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	4	2	4	2	3	4	2	4	3	4	1	4	3	3	4	4	3	4	3	129	77%	B	
6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	132	79%	B
7	1	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	2	4	4	4	3	4	1	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	2	4	4	3	128	76%	B	
8	1	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	1	2	3	4	4	4	2	2	2	1	4	4	2	3	3	1	4	4	1	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	4	130	77%	B	
9	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	143	85%	SB	
10	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	134	80%	B	
11	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	1	3	3	2	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	137	82%	SB	
12	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	134	80%	B	
13	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	134	80%	B
14	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	137	82%	SB	
15	2	4	3	2	4	3	3	4	2	4	2	4	3	2	3	4	3	2	4	1	2	3	3	1	2	3	1	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	121	72%	B	
16	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	2	4	4	2	3	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	2	2	4	3	1	3	3	4	2	2	4	4	3	133	79%	B		
17	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	2	3	3	2	3	3	4	2	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	132	79%	B
18	1	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	4	3	3	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	136	81%	B	
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	164	98%	SB	
20	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	1	1	4	3	2	2	1	3	4	3	2	2	4	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	123	73%	B	
21	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	142	85%	SB	
22	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	143	85%	SB	
23	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	134	80%	B
24	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	142	85%	SB	
25	1	3	3	3	4	1	4	4	2	4	4	4	1	1	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	1	4	2	2	3	3	4	2	4	2	4	3	3	4	2	3	3	121	72%	B		
26	1	3	3	2	3	2	4	1	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	1	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	116	69%	B
27	2	3	4	4	3	2	3	4	2	2	3	3	1	2	4	2	3	4	1	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	127	76%	B	
28	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	128	76%	B
29	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	2	1	3	4	3	3	1	1	4	4	2	2	1	1	3	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1	3	3	3	123	73%	B	
30	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157	93%	SB	
31	2	2	3	3	4	4	3	2	4	2	3	4	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	1	4	1	4	3	2	4	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	2	122	73%	B	
32	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	3	3	4	4	3	1	1	4	3	3	3	1	1	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1	3	4	2	131	78%	B		
33	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	4	4	4	1	2	2	4	2	4	2	4	4	3	2	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	125	74%	B	
34	2	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	2	1	4	2	2	3	2	3	2	1	4	3	2	1	4	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	121	72%	B	
35	1	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	1	2	3	4	4	4	2	2	3	3	4	1	2	4	2	4	4	1	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	134	80%	B	

Res	Skor Jawaban Motivasi Kerja Guru Tetap Yayasan (GTJ)																																									Jml	%	KTG			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41				42		
36	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	4	1	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	142	85%	SB
37	1	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	4	4	2	2	3	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	1	3	3	3	133	79%	B	
38	1	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	2	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3	135	80%	B		
39	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	1	3	3	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	146	87%	SB	
40	1	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	2	4	2	4	3	2	4	1	4	3	4	3	4	1	2	3	1	3	2	3	1	4	3	2	3	3	3	4	2	123	73%	B		
41	1	3	3	2	4	2	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	3	3	124	74%	B		
42	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	85	51%	KB	
43	2	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	1	2	2	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	2	1	119	71%	B	
44	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	107	64%	B	
45	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	1	3	2	4	2	2	4	1	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	111	66%	B	
46	1	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	2	3	4	3	2	1	4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	2	126	75%	B		
47	2	3	4	3	4	2	3	2	2	4	3	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	2	2	2	2	1	3	2	4	3	114	68%	B		
48	3	2	2	2	4	2	4	3	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	1	3	2	4	1	4	2	2	3	4	4	2	4	2	3	2	3	4	4	2	2	4	114	68%	B		
Skor Ideal																																									168						

Keterangan:

- 81%-100% Sangat Baik (SB)
- 61%-80% Baik (B)
- 41%-60% Kurang Baik (KB)
- 21%-40% Tidak Baik (TB)
- 0%-20% Sangat Tidak Baik (S)

Res	Skor Jawaban Motivasi Kerja Guru Tetap Yayasan (GTJ)																																										Σ	Jml	%	KTG			
	Tanggungjawab											Prestasi										Pengembangan Diri										Kemandirian																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Σ	13	14	15	16	17	18	19	20	Σ	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	Σ	38	39					40	41	42
1	1	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	1	37	2	3	4	4	4	3	2	2	24	2	3	1	2	2	2	1	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	49	4	3	4	4	4	19	129	77%	B
2	1	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	40	4	2	3	4	4	4	3	2	26	1	3	3	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	54	4	4	4	3	4	19	139	83%	SB
3	1	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	40	3	4	4	4	4	3	3	2	27	2	4	4	3	3	4	1	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	55	4	3	4	3	4	18	140	83%	SB
4	1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	41	3	3	3	4	4	4	3	2	28	1	3	4	2	3	4	3	4	4	3	2	4	4	2	3	2	4	51	4	4	3	3	4	18	138	82%	SB
5	1	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	38	1	2	3	2	4	3	2	3	20	3	3	4	4	2	4	2	3	4	2	4	3	4	1	4	3	3	53	4	4	3	4	3	18	129	77%	B
6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	36	4	3	3	4	4	3	2	2	25	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	55	4	4	3	3	2	16	132	79%	B
7	1	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	41	3	2	3	3	4	3	2	3	23	2	4	4	4	3	4	1	3	3	2	3	3	4	2	2	2	48	3	2	4	4	3	16	128	76%	B	
8	1	4	4	4	2	4	3	2	4	4	1	37	2	3	4	4	4	2	2	2	23	1	4	4	2	3	3	1	4	4	1	4	4	2	3	4	4	52	4	2	4	4	4	18	130	77%	B		
9	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	43	3	2	3	4	4	3	3	2	24	3	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	4	3	2	3	4	57	4	4	4	3	4	19	143	85%	SB		
10	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	44	3	2	3	4	4	3	3	2	24	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	4	4	4	2	4	4	50	4	4	3	3	2	16	134	80%	B		
11	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	41	3	3	4	4	4	3	3	3	27	2	3	4	3	3	4	1	3	3	2	2	4	4	2	4	3	4	51	4	4	3	3	4	18	137	82%	SB	
12	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	43	3	3	3	4	4	3	3	2	25	3	3	3	2	2	3	1	2	3	2	4	4	2	4	4	50	4	4	3	3	2	16	134	80%	B			
13	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	41	4	2	3	4	4	3	3	3	26	2	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	52	4	4	2	3	2	15	134	80%	B		
14	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	42	3	2	3	3	4	4	2	4	25	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	2	3	4	3	51	4	4	4	4	3	19	137	82%	SB	
15	2	4	3	2	4	3	3	4	2	4	2	4	37	3	2	3	4	3	2	4	1	22	2	3	3	1	2	3	1	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	47	3	4	3	3	2	15	121	72%	B
16	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	43	3	2	2	4	4	2	3	2	22	4	4	4	2	3	4	2	4	4	2	2	4	3	1	3	3	4	53	2	2	4	4	3	15	133	79%	B	
17	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	41	1	2	1	4	4	2	3	3	20	2	3	3	4	2	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	55	4	4	4	2	2	16	132	79%	B		
18	1	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	39	4	4	4	4	3	2	2	1	24	4	3	3	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	3	4	3	58	4	4	2	2	3	15	136	81%	B		
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	4	4	4	4	3	19	164	98%	SB		
20	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	41	3	1	1	4	3	2	2	1	17	3	4	3	2	2	4	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	4	50	4	3	3	3	2	15	123	73%	B	
21	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	42	4	3	4	2	4	4	3	4	28	4	4	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	56	4	3	3	3	3	16	142	85%	SB		
22	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	44	4	3	4	2	4	4	2	4	27	4	3	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	56	4	3	3	3	3	16	143	85%	SB	
23	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	38	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	54	4	4	4	3	4	19	134	80%	B	
24	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	43	3	3	4	2	4	4	3	4	27	4	4	3	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	56	4	3	3	3	3	16	142	85%	SB		
25	1	3	3	3	1	4	4	2	4	4	4	37	1	1	3	3	3	2	2	3	18	2	4	4	4	1	4	2	2	3	3	4	2	4	2	4	3	3	51	4	2	3	3	3	15	121	72%	B	
26	1	3	3	2	3	2	4	1	3	4	2	30	2	2	2	3	3	3	2	2	20	2	4	4	4	2	3	1	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	51	3	4	3	4	2	16	116	69%	B	
27	2	3	4	4	3	2	3	4	2	2	3	35	1	2	4	2	3	4	1	3	20	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	4	4	56	4	3	3	3	3	16	127	76%	B		
28	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	32	3	3	2	3	3	2	3	3	22	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	56	4	4	4	4	2	18	128	76%	B		
29	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	42	1	2	1	3	4	3	3	1	18	1	4	4	2	2	1	1	3	4	2	4	4	4	1	4	4	49	4	1	3	3	3	14	123	73%	B		
30	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	3	4	31	2	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	62	4	4	4	4	4	20	157	93%	SB		
31	2	3	3	4	4	3	3	2	4	2	3	35	4	2	3	3	4	2	3	2	23	2	2	3	4	1	4	1	4	3	2	4	4	4	4	2	3	2	49	3	4	3	2	15	122	73%	B		
32	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	43	1	4	3	3	4	4	3	1	23	1	4	3	3	3	1	1	4	4	2	4	4	4	1	4	4	51	4	1	3	4	2	14	131	78%	B		
33	2	2	3	2	3	3	4	4	2	2	3	32	3	4	4	4	1	2	2	4	24	2	4	2	4	4	3	2	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4	54	4	4	2	3	2	15	125	74%	B	
34	2	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	40	1	2	1	4	2	2	3	2	17	3	2	1	4	3	2	1	4	2	3	3	2	2	2	3	4	44	4	4	4	4	20	121	72%	B			
35	1	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	40	1	2	3	4	4	4	2	2	22	3	3	4	1	2	4	2	4	4	1	3	4	4	2	4	3	4	52	4	4	4	4	20	134	80%	B		
36	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	2	2	4	4	4	4	3	3	26	2	3	4	4	2	4	1	4	4	3	4	3	4	2	3	3	53	4	2	4	4	4	18	142	85%	SB		
37	1	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	39	4	3	3	4	4	3	3	2	26	3	4	3	2	4	4	2	2	3	2	4	4	4	2	3	4	54	4	1	3	3	3	14	133	79%	B		
38	1	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	40	4	3	4	2	4	3	3	2	25	3	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	4	2	3	4	55	4	2	3	3	3	15	135	80%	B		
39	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	3	4	4	4	4	4	4	31	2	4	4	2	2	4	1	3	3	1	3	4	4	4	4	52	4	4	4	4	2	18	146	87%	SB			
40	1	4	4	3	4	2																																											

Res	Skor Jawaban Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT)																																										Jml	%	KTG		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42					
1	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	3	3	3	4	2	1	2	3	2	4	2	4	1	4	4	2	1	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	4	2	2	1	104	62%	B	
2	4	2	2	4	2	1	4	4	2	4	2	4	1	2	1	2	4	1	2	4	2	4	2	4	1	4	4	2	1	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	4	2	2	1	99	59%	KB	
3	2	2	2	4	2	1	4	4	2	4	2	4	1	2	1	2	4	1	2	4	2	4	2	4	1	4	4	2	1	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	4	2	2	1	97	58%	KB	
4	2	2	2	4	2	1	4	4	2	4	2	4	1	2	1	2	4	1	2	4	2	4	2	4	1	4	4	2	1	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	4	2	2	1	97	58%	KB	
5	2	2	2	4	2	1	4	4	2	4	2	4	1	2	1	2	2	1	2	4	2	4	2	4	1	4	4	2	1	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	4	2	2	1	95	57%	KB	
6	2	2	2	4	2	1	4	4	2	4	2	4	1	2	1	2	4	1	2	4	2	4	2	4	1	4	4	2	1	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	4	2	2	1	97	58%	KB	
7	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	121	72%	B
8	2	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	1	2	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	119	71%	B	
9	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	121	72%	B		
10	2	2	3	1	2	4	4	4	2	4	2	1	2	2	2	4	4	4	2	1	2	4	4	4	1	4	3	4	4	2	4	1	4	2	4	4	1	4	4	4	3	2	121	72%	B		
11	1	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	2	4	2	4	4	3	3	4	2	4	2	1	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	135	80%	B		
12	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	4	4	4	2	3	1	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	123	73%	B	
13	2	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	132	79%	B		
14	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	3	4	2	3	4	3	4	3	2	4	4	4	1	4	3	4	4	2	4	1	3	4	2	3	2	1	4	3	1	3	117	70%	B
15	2	3	4	4	3	2	3	4	2	2	3	3	1	2	4	2	3	4	1	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	127	76%	B
16	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	110	65%	B		
17	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	2	4	4	3	140	83%	SB	
18	1	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	1	4	4	1	4	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3	139	83%	SB	
19	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	85	51%	KB	
20	1	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	136	81%	B	
21	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	138	82%	SB	
22	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	131	78%	B	
23	1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	138	82%	SB	
24	1	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	1	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	136	81%	B
25	1	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	4	2	2	3	3	125	74%	B		
26	2	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	2	3	123	73%	B		
27	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	138	82%	SB
Skor Ideal																																										168					

Keterangan:

- 81%-100% Sangat Baik (SB)
- 61%-80% Baik (B)
- 41%-60% Kurang Baik (KB)
- 21%-40% Tidak Baik (TB)
- 0%-20% Sangat Tidak Baik (STB)

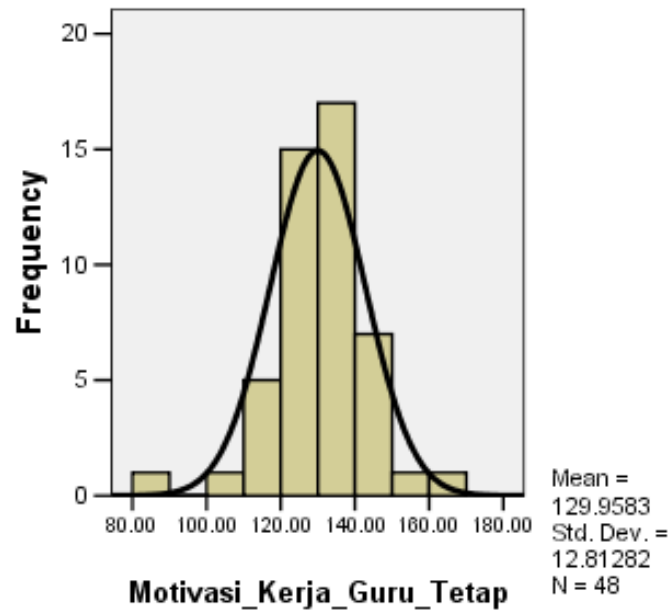
Res	Skor Jawaban Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap(GTT)																																										Jml	%	KTG					
	Tanggungjawab												Σ	Prestasi								Σ	Pengembangan Diri												Σ	Kemandirian					Σ									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		33	34	35	36	37		38				39	40	41	42	
1	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	36	3	3	3	4	2	1	2	3	21	2	4	2	4	1	4	4	2	1	4	1	2	1	1	1	1	2	37	1	4	2	2	1	10	104	62%	B	
2	4	2	2	4	2	1	4	4	2	4	2	4	35	1	2	1	2	4	1	2	4	17	2	4	2	4	1	4	4	2	1	4	1	2	1	1	1	1	2	37	1	4	2	2	1	10	99	59%	KB	
3	2	2	2	4	2	1	4	4	2	4	2	4	33	1	2	1	2	4	1	2	4	17	2	4	2	4	1	4	4	2	1	4	1	2	1	1	1	1	2	37	1	4	2	2	1	10	97	58%	KB	
4	2	2	2	4	2	1	4	4	2	4	2	4	33	1	2	1	2	4	1	2	4	17	2	4	2	4	1	4	4	2	1	4	1	2	1	1	1	1	2	37	1	4	2	2	1	10	97	58%	KB	
5	2	2	2	4	2	1	4	4	2	4	2	4	33	1	2	1	2	2	1	2	4	15	2	4	2	4	1	4	4	2	1	4	1	2	1	1	1	1	2	37	1	4	2	2	1	10	95	57%	KB	
6	2	2	2	4	2	1	4	4	2	4	2	4	33	1	2	1	2	4	1	2	4	17	2	4	2	4	1	4	4	2	1	4	1	2	1	1	1	1	2	37	1	4	2	2	1	10	97	58%	KB	
7	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	38	2	2	3	3	3	2	2	2	19	3	4	4	4	3	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	49	2	3	3	4	3	15	121	72%	B
8	2	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	2	35	3	2	3	3	3	2	3	3	22	2	3	3	4	3	3	1	2	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	47	3	4	3	3	2	15	119	71%	B
9	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	33	4	3	2	3	2	2	2	3	21	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	52	4	4	3	2	2	15	121	72%	B	
10	2	2	3	1	2	4	4	4	2	4	2	1	31	2	2	2	4	4	4	2	1	21	2	4	4	4	1	4	3	4	4	2	4	1	4	2	4	4	1	52	4	4	4	3	2	17	121	72%	B	
11	1	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	39	3	4	3	3	2	4	2	4	25	2	4	4	3	3	4	2	4	2	1	4	4	4	3	3	4	3	54	4	2	4	4	3	17	135	80%	B	
12	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	35	3	2	3	2	4	3	2	2	21	2	4	4	4	2	3	1	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	51	3	4	3	4	2	16	123	73%	B	
13	2	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	39	4	2	4	4	4	2	3	2	25	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	52	4	4	4	2	2	16	132	79%	B		
14	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	2	2	31	2	2	3	4	2	3	4	3	23	2	4	4	4	1	4	3	4	4	2	4	1	3	4	2	3	2	51	1	4	3	1	3	12	117	70%	B	
15	2	3	4	4	3	2	3	4	2	2	3	3	35	1	2	4	2	3	4	1	3	20	4	4	3	4	4	4	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	56	4	3	3	3	3	16	127	76%	B	
16	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	33	1	3	1	2	3	3	3	2	18	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	45	3	3	3	3	2	14	110	65%	B	
17	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	2	4	2	2	4	2	24	2	4	2	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	56	2	2	4	4	3	15	140	83%	SB
18	1	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	41	3	2	3	4	4	4	2	2	24	4	4	4	2	4	4	1	4	4	1	4	4	4	2	3	4	4	57	4	2	4	4	3	17	139	83%	SB	
19	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	25	2	2	2	2	3	2	3	2	18	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	33	1	2	2	2	2	9	85	51%	KB	
20	1	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	39	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	55	4	3	4	4	2	17	136	81%	B	
21	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	40	2	3	4	4	4	4	3	4	28	4	3	4	2	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	2	53	3	4	3	4	3	17	138	82%	SB	
22	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	42	4	4	4	2	3	3	3	3	26	4	3	3	4	4	4	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	48	3	3	3	3	3	15	131	78%	B	
23	1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	41	4	3	3	4	4	2	3	4	27	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	54	3	3	3	3	4	16	138	82%	SB
24	1	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	37	4	3	3	4	3	3	3	3	26	3	3	4	4	3	4	1	3	3	1	3	4	4	4	4	4	4	56	4	4	3	3	3	17	136	81%	B	
25	1	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	37	3	2	4	4	3	3	3	4	26	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	48	4	2	2	3	3	14	125	74%	B	
26	2	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	35	4	3	3	4	2	3	3	2	24	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	50	4	2	3	2	3	14	123	73%	B	
27	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	40	2	3	4	4	4	4	3	4	28	4	3	4	2	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	2	53	3	4	3	4	3	17	138	82%	SB	
Skor Perolehan													974	Skor Perolehan										595	Skor Perolehan												1294	Skor Perolehan					381	3244						
Skor Ideal													1296	Skor Ideal										864	Skor Ideal												1836	Skor Ideal					540	4536						
Pencapaian (%)													75.2%	Pencapaian (%)										68.9%	Pencapaian (%)												70.5%	Pencapaian (%)					70.6%	71.5%						
Kategori													B	Kategori										B	Kategori												B	Kategori					B	B						

HASIL PERHITUNGAN INTERVAL

1. Data Motivasi Kerja Guru Tetap Yayasan (GTY)

Min	85.0
Max	164.0
R	79.00
N	48
K	$1 + 3.3 \log n$
	6.55
≈	6
P	13.2
≈	13

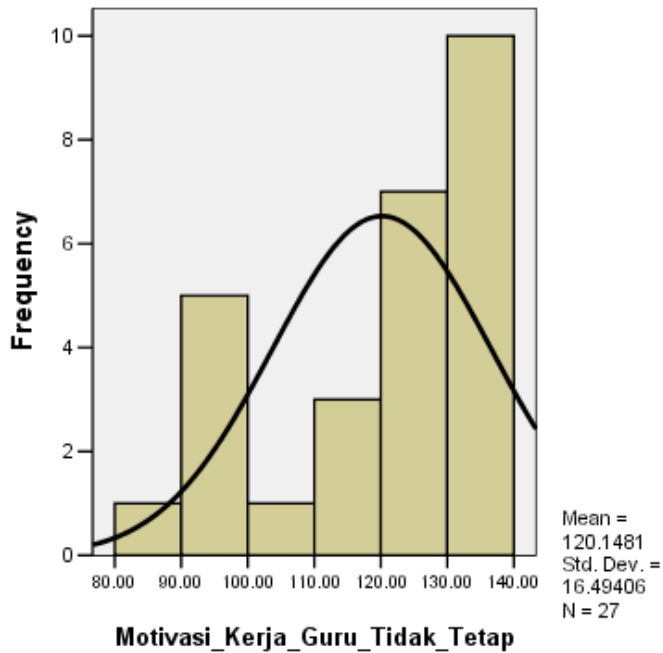
No.	Interval	frekuensi	Persentase
1	155.0 - 168.0	2	4.2%
2	141.0 - 154.0	6	12.5%
3	127.0 - 140.0	23	47.9%
4	113.0 - 126.0	14	29.2%
5	99.0 - 112.0	2	4.2%
6	85.0 - 98.0	1	2.1%
Jumlah		48	100.0%



2. Data Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT)

Min	85.0
Max	140.0
R	55.00
N	27
K	$1 + 3.3 \log n$
	5.72
≈	6
P	9.2
≈	9

No.	Interval	frekuensi	Persentase
1	135.0 - 144.0	8	29.6%
2	125.0 - 134.0	4	14.8%
3	115.0 - 124.0	7	25.9%
4	105.0 - 114.0	1	3.7%
5	95.0 - 104.0	6	22.2%
6	85.0 - 94.0	1	3.7%
Jumlah		27	100.0%



RUMUS KATEGORISASI MOTIVASI KERJA

skor max	4	x	42		168
skor min	1	x	42		42
Mi	210	/	2	=	105.00
Sdi	126	/	6	=	21.00
Mi + 1.8 SDi					142.80
Mi + 0.6 SDi					117.60
Mi - 1.8 SDi					67.20
Mi - 0.6 SDi					92.40

Sangat tinggi	: $X \geq M + 1,8 SD$
Tinggi	: $M + 0,6 SD \leq X < M + 1,8 SD$
Sedang	: $M - 0,6 SD \leq X < M + 0,6 SD$
Rendah	: $M - 1,8 SD \leq X < M - 0,6 SD$
Sangat Rendah	: $X \leq M - 1,8 SD$

Kategori				Skor	
Sangat tinggi	:	X	\geq	142.80	
Tinggi	:	117.60	\leq	X	< 142.80
Sedang	:	92.40	\leq	X	< 117.60
Rendah	:	67.20	\leq	X	< 92.40
Sangat Rendah	:	X	<	67.20	

HASIL KATEGORISASI

Frequencies

Statistics

Motivasi Kerja Guru Tetap Yayasan

N	Valid	48
	Missing	0

Motivasi_Kerja_Guru_Tetap_Yayasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	1	2.1	2.1	2.1
Sedang	5	10.4	10.4	12.5
Tinggi	37	77.1	77.1	89.6
Sangat Tinggi	5	10.4	10.4	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap

N	Valid	27
	Missing	0

Motivasi_Kerja_Guru_Tidak_Tetap

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	1	3.7	3.7	3.7
Sedang	8	29.6	29.6	33.3
Tinggi	18	66.7	66.7	100.0
Total	27	100.0	100.0	

RUJMUS KATEGORISASI TIAP INDIKATOR
INDIKATOR TANGGUNGJAWAB

skor max	4	x	12		48
skor min	1	x	12		12
Mi	60	/	2	=	30.00
Sdi	36	/	6	=	6.00
Mi + 1.8 SDi					40.80
Mi + 0.6 SDi					33.60
Mi - 1.8 SDi					19.20
Mi - 0.6 SDi					26.40
Sangat tinggi		:	$X \geq M + 1,8 SD$		
Tinggi		:	$M + 0,6 SD \leq X < M + 1,8 SD$		
Sedang		:	$M - 0,6 SD \leq X < M + 0,6 SD$		
Rendah		:	$M - 1,8 SD \leq X < M - 0,6 SD$		
Sangat Rendah		:	$X \leq M - 1,8 SD$		
	Kategori			Skor	
Sangat tinggi	:		X	\geq	40.80
Tinggi	:		33.60	\leq	X < 40.80
Sedang	:		26.40	\leq	X < 33.60
Rendah	:		19.20	\leq	X < 26.40
Sangat Rendah	:		X	<	19.20

INDIKATOR PRESTASI

skor max	4	x	8		32
skor min	1	x	8		8
Mi	40	/	2	=	20.00
Sdi	24	/	6	=	4.00
Mi + 1.8 SDi					27.20
Mi + 0.6 SDi					22.40
Mi - 1.8 SDi					12.80
Mi - 0.6 SDi					17.60
Sangat tinggi		:	$X \geq M + 1,8 SD$		
Tinggi		:	$M + 0,6 SD \leq X < M + 1,8 SD$		
Sedang		:	$M - 0,6 SD \leq X < M + 0,6 SD$		
Rendah		:	$M - 1,8 SD \leq X < M - 0,6 SD$		
Sangat Rendah		:	$X \leq M - 1,8 SD$		
	Kategori			Skor	
Sangat tinggi	:		X	\geq	27.20
Tinggi	:		22.40	\leq	X < 27.20
Sedang	:		17.60	\leq	X < 22.40
Rendah	:		12.80	\leq	X < 17.60
Sangat Rendah	:		X	<	12.80

HASIL KATEGORISASI

RES	Motivasi Kerja Guru Tetap Yayasan							
	Tanggungjawab		Prestasi		Pengembangan diri		Kemandirian	
	SKOR	KTG	SKOR	KTG	SKOR	KTG	SKOR	KTG
1	37	T	24	T	49	T	19	ST
2	40	T	26	T	54	T	19	ST
3	40	T	27	T	55	T	18	ST
4	41	ST	28	ST	51	T	18	ST
5	38	T	20	S	53	T	18	ST
6	36	T	25	T	55	T	16	T
7	41	ST	23	T	48	T	16	T
8	37	T	23	T	52	T	18	ST
9	43	ST	24	T	57	T	19	ST
10	44	ST	24	T	50	T	16	T
11	41	ST	27	T	51	T	18	ST
12	43	ST	25	T	50	T	16	T
13	41	ST	26	T	52	T	15	T
14	42	ST	25	T	51	T	19	ST
15	37	T	22	S	47	S	15	T
16	43	ST	22	S	53	T	15	T
17	41	ST	20	S	55	T	16	T
18	39	T	24	T	58	ST	15	T
19	47	ST	31	ST	67	ST	19	ST
20	41	ST	17	R	50	T	15	T
21	42	ST	28	ST	56	T	16	T
22	44	ST	27	T	56	T	16	T
23	38	T	23	T	54	T	19	ST
24	43	ST	27	T	56	T	16	T
25	37	T	18	S	51	T	15	T
26	30	S	19	S	51	T	16	T
27	35	T	20	S	56	T	16	T
28	32	S	22	S	56	T	18	ST
29	42	ST	18	S	49	T	14	T
30	44	ST	31	ST	62	ST	20	ST
31	35	T	23	T	49	T	15	T
32	43	ST	23	T	51	T	14	T
33	32	S	24	T	54	T	15	T
34	40	T	17	R	44	S	20	ST
35	40	T	22	S	52	T	20	ST
36	45	ST	26	T	53	T	18	ST
37	39	T	26	T	54	T	14	T
38	40	T	25	T	55	T	15	T
39	45	ST	31	ST	52	T	18	ST

40	39	T	25	T	44	S	15	T
41	37	T	22	S	49	T	16	T
42	26	R	16	R	34	R	9	R
43	41	ST	19	S	46	S	13	S
44	29	S	19	S	46	S	13	S
45	34	T	20	S	45	S	12	S
46	39	T	23	T	48	T	16	T
47	34	T	16	R	51	T	13	S
48	33	S	19	S	46	S	16	T

RES	Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap							
	Tanggungjawab		Prestasi		Pengembangan diri		Kemandirian	
	SKOR	KTG	SKOR	KTG	SKOR	KTG	SKOR	KTG
1	36	T	21	S	37	R	10	R
2	35	T	17	R	37	R	10	R
3	33	S	17	R	37	R	10	R
4	33	S	17	R	37	R	10	R
5	33	S	15	R	37	R	10	R
6	33	S	17	R	37	R	10	R
7	38	T	19	S	49	T	15	T
8	35	T	22	S	47	S	15	T
9	33	S	21	S	52	T	15	T
10	31	S	21	S	52	T	17	ST
11	39	T	25	T	54	T	17	ST
12	35	T	21	S	51	T	16	T
13	39	T	25	T	52	T	16	T
14	31	S	23	T	51	T	12	S
15	35	T	20	S	56	T	16	T
16	33	S	18	S	45	S	14	T
17	45	ST	24	T	56	T	15	T
18	41	ST	24	T	57	T	17	ST
19	25	R	18	S	33	R	9	R
20	39	T	25	T	55	T	17	ST
21	40	T	28	ST	53	T	17	ST
22	42	ST	26	T	48	T	15	T
23	41	ST	27	T	54	T	16	T
24	37	T	26	T	56	T	17	ST
25	37	T	26	T	48	T	14	T
26	35	T	24	T	50	T	14	T
27	40	T	28	ST	53	T	17	ST

HASIL UJI KATEGORISASI TIAP INDIKATOR MOTIVASI KERJA GURU TETAP YAYASAN

Frequencies

Statistics

		Indikator_ Tanggung jawab	Indikator_ Prestasi	Indikator_ Pengemba ngan_Diri	Indikator_ Kemandirian
N	Valid	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Indikator_Tanggungjawab

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2.1	2.1	2.1
	Sedang	5	10.4	10.4	12.5
	Tinggi	21	43.8	43.8	56.3
	Sangat Tinggi	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Indikator_Prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	4	8.3	8.3	8.3
	Sedang	15	31.3	31.3	39.6
	Tinggi	24	50.0	50.0	89.6
	Sangat Tinggi	5	10.4	10.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Indikator_Pengembangan_Diri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2.1	2.1	2.1
	Sedang	7	14.6	14.6	16.7
	Tinggi	37	77.1	77.1	93.8
	Sangat Tinggi	3	6.3	6.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Indikator_Kemandirian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2.1	2.1	2.1
	Sedang	4	8.3	8.3	10.4
	Tinggi	26	54.2	54.2	64.6
	Sangat Tinggi	17	35.4	35.4	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

HASIL UJI KATEGORISASI TIAP INDIKATOR MOTIVASI KERJA GURU TIDAK TETAP

Frequencies

Statistics

	Indikator_ Tanggun gjawab	Indikator_ Prestasi	Indikator_ Pengemba ngan_Diri	Indikator_ Kemandirian
N Valid	27	27	27	27
Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Indikator_Tanggungjawab

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	1	3.7	3.7	3.7
Sedang	8	29.6	29.6	33.3
Tinggi	14	51.9	51.9	85.2
Sangat Tinggi	4	14.8	14.8	100.0
Total	27	100.0	100.0	

Indikator_Prestasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	5	18.5	18.5	18.5
Sedang	9	33.3	33.3	51.9
Tinggi	11	40.7	40.7	92.6
Sangat Tinggi	2	7.4	7.4	100.0
Total	27	100.0	100.0	

Indikator_Pengembangan_Diri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	7	25.9	25.9	25.9
Sedang	2	7.4	7.4	33.3
Tinggi	18	66.7	66.7	100.0
Total	27	100.0	100.0	

Indikator_Kemandirian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	7	25.9	25.9	25.9
Sedang	1	3.7	3.7	29.6
Tinggi	12	44.4	44.4	74.1
Sangat Tinggi	7	25.9	25.9	100.0
Total	27	100.0	100.0	

HASIL UJI DESKRIPTIF

Frequencies

Statistics

		Motivasi_ Kerja_Guru_ Tetap	Motivasi_ Kerja_Guru_ Tidak_Tetap
N	Valid	48	27
	Missing	0	0
Mean		129.9583	120.1481
Median		131.5000	123.0000
Mode		134.00	97.00 ^a
Std. Deviation		12.81282	16.49406
Minimum		85.00	85.00
Maximum		164.00	140.00
Sum		6238.00	3244.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi_ Kerja_Guru_ Tetap	Motivasi_ Kerja_Guru_ Tidak_Tetap
N		48	27
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	129.9583	120.1481
	Std. Deviation	12.81282	16.49406
Most Extreme Differences	Absolute	.096	.150
	Positive	.092	.122
	Negative	-.096	-.150
Kolmogorov-Smirnov Z		.668	.781
Asymp. Sig. (2-tailed)		.764	.576

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI HOMOGENITAS

Test of Homogeneity of Variances

Motivasi_Kerja_Guru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.766	1	73	.056

HASIL UJI INDEPENDENT T-TEST

T-Test

Group Statistics

Status_Guru		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Motivasi_Kerja_Guru	Guru Tetap Yayasan	48	129.9583	12.81282	1.84937
	Guru Tidak Tetap	27	120.1481	16.49406	3.17428

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Motivasi_Kerja_Guru	Equal variances assumed	3.766	.056	2.865	73	.005	9.81019	3.42406	2.98605	16.63432
	Equal variances not assumed			2.670	43.851	.011	9.81019	3.67372	2.40557	17.21480



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281
Telp (0274) 586168 Hunting, Fax (0274) 540611, Dekan Telp (0274) 520091
Telp (0274) 586168 Psw. (221, 223, 224, 295, 344, 345, 366, 368, 369, 401, 402, 403, 417)



Certificate No. QSC 00687

No. : *580* /UN34.11/PL/2014
Lamp. : 1 (satu) Bendel Proposal
Hal : Permohonan izin Penelitian

22 September 2014

Yth. Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
Cq. Kepala Kesbanglinmas Prov. DIY
Jl. Jenderal Sudirman 5
Yogyakarta

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Ade Iryani
NIM : 09101241033
Prodi/Jurusan : MP/AP
Alamat : Karangtalun Lor Rt03/03 Purwojati, Banyumas, Jawa Tengah

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan izin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi
Lokasi : SD Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas
Subyek : Guru
Obyek : Perbedaan motivasi kerja GTT dan GTY
Waktu : September - November 2014
Judul : Perbedaan Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap dan Guru Tetap Yayasan di SD Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.



Dekan,
Dr. Maryanto, M. Pd.
19600902 198702 1 001

- Tembusan Yth:
1. Rektor (sebagai laporan)
 2. Wakil Dekan I FIP
 3. Ketua Jurusan AP FIP
 4. Kabag TU
 5. Kasubbag Pendidikan FIP
 6. Mahasiswa yang bersangkutan
Universitas Negeri Yogyakarta



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT
(BADAN KESBANGLINMAS)
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta - 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 24 September 2014

Nomor : 074 / 2f/21 / Kesbang / 2014
Perihal : Rekomendasi Izin Penelitian

Kepada Yth. :
Gubernur Jawa Tengah
Up. Kepala Badan Penanaman Modal Daerah
Provinsi Jawa Tengah
Di
SEMARANG

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan UNY
Nomor : 5580/UN34.11/PL/2014
Tanggal : 22 September 2014
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal : **“PERBEDAAN MOTIVASI KERJA GURU TIDAK TETAP DAN GURU TETAP YAYASAN DI SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH SE-KABUPATEN BANYUMAS”**, kepada:

Nama : ADE IRYANI
NIM : 09101241033
No Hp : 089 648 487 293
Prodi/Jurusan : MP/AP
Fakultas : Ilmu Pendidikan UNY
Lokasi : SD Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah
Waktu : September - November 2014

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset / penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset / penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset / penelitian di maksud;
3. Melaporkan hasil riset / penelitian kepada Badan Kesbanglinmas DIY.

Rekomendasi Ijin Riset / Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan);
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan UNY;
3. Yang bersangkutan.



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH

Alamat : Jl. Mgr. Soegiopranoto No. 1 Telepon : (024) 3547091 – 3547438 – 3541487
Fax : (024) 3549560 E-mail : bpmd@jatengprov.go.id <http://bpmd.jatengprov.go.id>
Semarang - 50131

Nomor : 070 / 1314
Lampiran : 1 (Satu) Lembar
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Semarang, 26 September 2014

Kepada
Yth. Bupati Banyumas
u.p. Kepala Kantor Kesbangpol
Kab. Banyumas

Dalam rangka memperlancar pelaksanaan kegiatan penelitian bersama ini terlampir disampaikan Rekomendasi Penelitian Nomor. 070/1982/04.5/2014 Tanggal 26 September 2014 atas nama ADE IRYANI dengan judul proposal PERBEDAAN MOTIVASI KERJA GURU TIDAK TETAP DAN GURU TETAP YAYASAN DI SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH SE-KABUPATEN BANYUMAS, untuk dapat ditindak lanjuti.

Demikian untuk menjadi maklum dan terimakasih.

KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH



(Signature)
Ir. YUNI ASTUTI, MA.
Pembina Utama Muda
NIP. 196206211987092001

Tembusan :

1. Gubernur Jawa Tengah (sebagai laporan);
2. Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah;
3. Kepala Badan Kesbanglinmas Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta;
4. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta;
5. Sdr. ADE IRYANI;
6. Arsip,-



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH

Alamat : Jl. Mgr. Soegiopranoto No. 1 Telepon : (024) 3547091 – 3547438 – 3541487
Fax : (024) 3549560 E-mail : bpmd@jatengprov.go.id <http://bpmd.jatengprov.go.id>
Semarang - 50131

REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR : 070/1982/04.5/2014

- Dasar :
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 20 Desember 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
 2. Peraturan Gubernur Jawa Tengah No. 74 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pada Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah;
 3. Peraturan Gubernur Jawa Tengah No. 67 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah sebagaimana telah diubah dengan peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 27 Tahun 2014.

Memperhatikan : Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor. 074/2121/Kesbang/2014 tanggal 24 September 2014 Perihal : Rekomendasi Izin Penelitian.

Kepala Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah, memberikan rekomendasi kepada :

1. Nama : ADE IRYANI.
2. Alamat : Karangtalun Lor Rt.003/Rw 003 Kel. Karangtalun Lor, Kec. Purwojati, Kab. Banyumas, Provinsi Jawa Tengah.
3. Pekerjaan : Mahasiswa.

Untuk : Melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan rincian sebagai berikut :

- a. Judul Proposal : PERBEDAAN MOTIVASI KERJA GURU TIDAK TETAP DAN GURU TETAP YAYASAN DI SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH SE-KABUPATEN BANYUMAS.
- b. Tempat / Lokasi : SD Muhammadiyah se-Kab. Banyumas, Provinsi Jawa Tengah.
- c. Bidang Penelitian : Pendidikan.
- d. Waktu Penelitian : September s.d. November 2014.
- e. Penanggung Jawab : 1. Wahyuningrum, M.M
2. Dr. Cipi Safruddin Abd. Jabar, M.Pd
- f. Status Penelitian : Baru.
- g. Anggota Peneliti : -
- h. Nama Lembaga : Universitas Negeri Yogyakarta.

Ketentuan yang harus ditaati adalah :

- a. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat /Lembaga swasta yang akan di jadikan obyek lokasi;
- b. Pelaksanaan kegiatan dimaksud tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan;
- c. Setelah pelaksanaan kegiatan dimaksud selesai supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah;
- d. Apabila masa berlaku Surat Rekomendasi ini sudah berakhir, sedang pelaksanaan kegiatan belum selesai, perpanjangan waktu harus diajukan kepada instansi pemohon dengan menyertakan hasil penelitian sebelumnya;
- e. Surat rekomendasi ini dapat diubah apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Semarang, 26 September 2014

KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH



Ir. YUNI ASTUTI, MA.

Pembina Utama Muda

NIP. 196206211987092001



PEMERINTAH KABUPATEN BANYUMAS
**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(BAPPEDA)**

Jln. Prof. Dr. Soeharso No. 45 Purwokerto Kode Pos 53114
Telp. (0281) 632548, 632116 Faksimile (0281) 640715

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 070.1/ 01239/ IX / 2014

- I. Membaca : 1. Surat dari Dekan, Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ilmu Pendidikan; nomor : 5580/UN.34.11/PL/2014, tanggal : 22 September 2014, perihal : Permohonan Izin Penelitian
2. Surat Rekomendasi Penelitian Kepala Bakesbangpollinmas Kabupaten Banyumas nomor : 070/1982/04.5/2014, tanggal : 29 September 2014
- II. Menimbang : Bahwa kebijaksanaan mengenai sesuatu kegiatan ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat perlu dibantu pelaksanaannya.
- III. Memberikan izin kepada :
1. Nama : **Ade Iryani**
 2. Alamat : Karangtalun Lor Rt. 003 Rw. 003, Kel. Karangtalun Lor, Kec. Purwojati, Kab. Banyumas
 3. Pekerjaan : Mahasiswa
 4. Judul Penelitian : **PERBEDAAN MOTIVASI KERJA GURU TIDAK TETAP DAN GURU TETAP YAYASAN DI SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH SE-KABUPATEN BANYUMAS**
 5. Bidang : Pendidikan
 6. Lokasi Penelitian : SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Banyumas
 7. Lama Berlaku : 3 bulan 29 September 2014 S/D 29 Desember 2014
 8. Penanggung Jawab : **Wahyuningrum, M.M**
 9. Pengikut : - orang
- IV. Untuk melaksanakan kegiatan ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat di wilayah Kabupaten Banyumas dengan ketentuan sebagai berikut :
- a. Pelaksanaan kegiatan dimaksud tidak dilaksanakan untuk tujuan lain yang dapat berakibat melakukan tindakan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - b. Sebelum melaksanakan kegiatan dimaksud, terlebih dahulu melaporkan kepada wilayah setempat.
 - c. Mentaati segala ketentuan dan peraturan-peraturan yang berlaku juga petunjuk-petunjuk dari pejabat pemerintah yang berwenang.
 - d. Apabila masa berlaku Surat Izin Penelitian sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan kegiatan belum selesai, perpanjangan waktu harus diajukan kepada instansi pemohon.
 - e. Setelah selesai pelaksanaan kegiatan dimaksud menyerahkan hasilnya kepada Bappeda Kabupaten Banyumas Up. Bidang Penelitian, Pengembangan dan Statistik Bappeda Kabupaten Banyumas.

DIKELUARKAN DI : PURWOKERTO
PADA TANGGAL : 29 September 2014

An. KEPALA BAPPEDA KABUPATEN BANYUMAS
KEPALA BIDANG PENELITIAN, PENGEMBANGAN DAN STATISTIK
Ub. Kasubid Penelitian dan Pengembangan


ANDIONO, S.T., M.Eng.
Penata
NIP. 19770325 200312 1 008

TEMBUSAN disampaikan kepada Yth. :

1. Kepala Kantor Kesbangpol Kabupaten Banyumas;
2. Dekan, Universitas Negeri Yogyakarta Fakultas Ilmu Pendidikan;
3. Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Banyumas;
4. Kepala Dinas Pendidikan Kab. Banyumas;
5. Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Banyumas;
6. Arsip (Bidang Litbang Dan Statistik Bappeda Kab. Banyumas);



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH BANYUMAS

Jalan. Dr. Angka No. 1 Telp. (0281) 634486 Purwokerto 53115
Email : dikdasmen_bms@yahoo.co.id | website : dikdasmenmuh-bms.blogspot.com

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 067/III.4/F/2014
Lamp. : -
Hal : Rekomendasi

5 Dzulhijjah 1435 H
Purwokerto, _____
29 September 2014 M

Kepada:
Yth. Sdri. Ade Iryani
Mahasiswi FIP Universitas Negeri Yogyakarta
di -
Tempat

السلا م عليكم و رحمة الله و بركا ته

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah S'wt, dengan iringan do'a semoga kita senantiasa dalam naungan, bimbingan dan ridlo Nya. Amin.

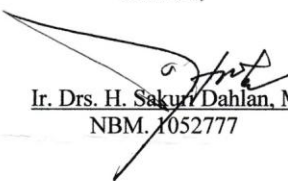
Membaca surat Saudari tertanggal 29 September 2014 perihal Permohonan Rekomendasi Ijin Penelitian yang dilampiri surat No: 070.1/01239/IX/2014 dan surat No: 5580/UN34.11/PL/2014, maka dengan ini Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Daerah Muhammadiyah Banyumas memberikan ijin untuk kegiatan tersebut.

Untuk suksesnya kegiatan tersebut dimohon kepada para guru pada sekolah-sekolah yang akan dijadikan sebagai objek penelitian untuk dapat bekerjasama dengan baik.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.


والسلا م عليكم و رحمة الله و بركا ته

Ketua,


Ir. Drs. H. Sakuri Dahlan, MT
NBM. 1052777



Sekretaris


Drs. H. Sri Harmianto, M.Pd
NBM. 687.778

Tembusan :

1. PDM Banyumas
2. Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Se-Kabupaten Banyumas
3. Peringgal.



Islami, Berakhlak, Unggul

SEKOLAH DASAR UMP

Jalan Senopati Dukuwaluh Kembaran Banyumas Jawa Tengah 53182
Telepon (0281) 6843388, 7643399, E-mail sekolahdasarump@gmail.com
Website sdump.sch.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 422/439/SD UMP/X/2014

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama : Nofiyanto, S.Pd
2. NIK : 2160487
3. Pangkat/Golongan : -
4. Jabatan : Wakil Kepala Sekolah
5. Alamat Sekolah : Jl. Senopati dukuwaluh

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Nama : Ade Iryani
2. Pekerjaan : Mahasiswa
3. Instansi : Universitas Negeri Yogyakarta
4. Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan / Manajemen Pendidikan

Mahasiswi tersebut benar – benar telah melaksanakan penelitian dalam rangka Penyusunan Tugas Skripsi dengan judul Perbedaan Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap dan Guru Tetap Yayasan di SD Muhammadiyah Se-Kabupaten.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Di keluarkan di : Dukuwaluh
Pada tanggal : 27 Dzulhijjah 1435 H
21 Oktober 2014 M



Wakil Kepala SD UMP

Nofiyanto, S.Pd
NIK 2160487



UNIT PENDIDIKAN KECAMATAN PEKUNCEN

SD MUHAMMADIYAH PEKUNCEN

Alamat : RT 06 / 1 Desa Pekuncen Kec. Pekuncen Kab. Banyumas 53164

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa Mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : ADE IRYANI
Nim : 09101241033
Prodi/ Jurusan : *Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan*
Fakultas : *Fakultas Ilmu Pendidikan/ Universitas Negeri Yogyakarta*

Telah melakukan penelitian di SD Muhammadiyah Pekuncen pada tanggal 11 Oktober 2014 sampai dengan 15 Oktober 2014, dengan judul penelitian " *Perbedaan Motivasi Kerja Guru Tidak tetap dan Guru Tetap Yayasan di SD Muhammadiyah se- Kabupaten Banyumas* "

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadika periksa dan dipergunakan seperlunya.

Banyumas, 15 Oktober 2014



Kepala Sekolah

SUPRAYOGI, S.E

NTA.1176127



**MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH PURWOKERTO
KECAMATAN PURWOKERTO UTARA**

Jalan Karangobar Gang Gunung Gede No.950 Telp.(0281)7620299 Bancarkembar Purwokerto 53121

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini :

Nama : Ade Iriyani

NIM : 09101241033

Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan/Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan/Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melakukan penelitian di SD Muhammadiyah Purwokerto pada tanggal 13 Oktober 2014 sampai dengan 20 Oktober 2014, dengan judul penelitian "Perbedaan Motivasi Guru Tidak dan Guru Tetap Yayasan di SD Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas".

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan seperlunya.

Purwokerto, 28 Oktober 2014

Kepala Sekolah,



Sri Purstah, S.Pd.SD



**MAJLIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
PIMPINAN CABANG MUHAMMADIYAH RAWALO
SD IT MUHAMMADIYAH RAWALO**

Jln. Hj. Siti Muntofingah RT 03 RW VIII Kec. Rawalo Kab. Banyumas KP 53173

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini :

Nama : Ade Iriyani

NIM : 09101241033

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melakukan penelitian di SD IT Muhammadiyah Rawalo pada tanggal 13 Oktober 2014 sampai dengan 20 Oktober 2014, dengan judul penelitian “perbedaan Motivasi Guru Tidak dan Guru Tetap Yayasan di SD Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas”.

Demikia surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan seperlunya.

Banyumas, 28 Oktober 2014

Kepala Sekolah,

Nur Isnaeni, S.Pd

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Ade Iryani

NIM : 09101241033

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD MUHAMMADIYAH CIPETE..... pada tanggal
13 Oktober..... 2014 sampai dengan 20 Oktober..... 2014, dengan judul penelitian
"Perbedaan Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap dan Guru Tetap Yayasan di SD
Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan
seperlunya.

Banyumas, 20 Oktober..... 2014

Kepala Sekolah,



CHMAN, s.pt.

NIP 19751201 13 1 003

SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Ade Iryani

NIM : 09101241033

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD Muhammadiyah Pasir Kidul pada tanggal 13 Oktober 2014 sampai dengan 20 Oktober 2014, dengan judul penelitian "Perbedaan Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap dan Guru Tetap Yayasan di SD Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas."

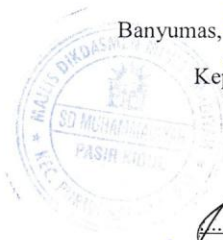
Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan seperlunya.

Banyumas, 20 Oktober 2014

Kepala Sekolah,

ISNEN, S. Pd.

NIP



SURAT PENGESAHAN

Dengan surat ini diberitahukan bahwa mahasiswa dengan identitas di bawah ini:

Nama : Ade Iryani

NIM : 09101241033

Prodi / Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan

Fakultas : Fakultas Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta

telah melakukan penelitian di SD UNGGULAN AISYIYAH CILONGOK pada tanggal 13 Oktober 2014 sampai dengan 20 Oktober 2014, dengan judul penelitian "Perbedaan Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap dan Guru Tetap Yayasan di SD Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas."

Demikian surat pengesahan ini dibuat. Sekiranya menjadikan periksa dan digunakan seperlunya.

Banyumas, 20 Oktober 2014

Kepala Sekolah,

The image shows a purple official stamp of SD Unggulan Aisyiyah Cilongok Banyumas. The stamp is circular with a sunburst in the center and the school's name around the perimeter. A handwritten signature in black ink is written over the stamp. Below the signature, the name 'FAJAR WAHDAN SALEH' is printed in a stylized font.

FAJAR WAHDAN SALEH

NIP