

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Obyek penelitian ini adalah sekolah dasar yang ada di kecamatan jiwan, sekolah tersebut terdiri dari empat sekolah negeri dan empat sekolah yayasan. Sedangkan subyek penelitian ini adalah guru tetap dan guru tidak tetap yang ada di sekolah tersebut

Tabel 11. Jumlah sekolah

NO	NAMA SEKOLAH	GTT	GT
1	SDN Bukur 1	3	7
2	SDN Bukur 2	4	5
3	SDN Metesih	4	7
4	SDN Jiwan	8	7
5	MIN Klagenserut	7	8
6	MIS Peni Bukur	2	6
7	MIS Miftahul Huda Sukolilo	6	6
8	MIS Riudlatul Huda Sukolilo	5	5
		39	51

2. Karakteristik Demografi Guru

Karakteristik demografi guru merupakan identitas guru yang terdiri dari beberapa aspek. Karakteristik demografi pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan atau jenjang, dan pengalaman mengajar atau masa kerja. Karakteristik responden ini juga akan dianalisis dengan motivasi kerja. Pada karakteristik demografi guru data disajikan nilai frekuensi dan persentase. Berikut hasil perhitungan responden berjumlah 90 guru.

Tabel 12. Jenis Kelamin Guru

Jenis Kelamin	SDN				Yayasan				Total	
	GT		GTT		GT		GTT			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Laki-laki	14	27,500	11	28,200	9	17,600	6	15,400	40	44,400
Perempuan	19	37,300	9	23,100	9	17,600	13	33,300	50	55,600
Total	33	64,700	20	51,300	18	35,300	19	48,700	90	100,000

Berdasarkan tabel 10, diperoleh bahwa mayoritas guru dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebanyak 50 orang (55,600%) yaitu 19 guru GT dan 9 guru GTT pada SDN serta 9 guru GT dan 13 guru GTT pada sekolah yayasan, sedangkan sisanya yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang (44,400%) yaitu 14 guru GT dan 11 guru GTT pada SDN serta 9 guru GT dan 6 guru GTT pada sekolah yayasan. Dalam penelitian ini guru yang mendidik didominasi oleh guru berjenis kelamin perempuan.

Menurut Robbins (2006: 153) mengemukakan bahwa dalam beberapa ciri individu seperti jenis kelamin, tidak ada perbedaan yang konsisten antara laki-laki dan perempuan dalam kemampuan belajar. Sehingga penilaian motivasi kerja guru tidak dapat dinilai baik buruknya hanya dari jenis kelamin laki-laki atau perempuan. Namun perempuan lebih bersedia mematuhi wewenang sehingga salahsatunya mampu memberikan contoh yang baik bagi siswa, sedangkan laki-laki lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada perempuan dalam memiliki pengharapan untuk sukses sehingga salahsatunya dapat memberikan manfaat bagi sekolah maupun kualitas dinas pendidikan. Oleh karena itu, jenis kelamin laki-laki atau perempuan memiliki nilai positif masing-masing.

Tabel 13. Umur Guru

Umur	SDN				Yayasan				Total	
	GT		GTT		GT		GTT			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
21-30	10	19,600	10	25,600	6	11,800	13	33,300	39	43,300
31-40	11	21,600	8	20,500	4	7,800	5	12,800	28	31,100
41-50	7	13,700	2	5,100	3	5,900	1	2,600	13	14,400
51-60	5	9,800	0	0,000	5	9,800	0	0,000	10	11,100
Total	33	64,700	20	51,300	18	35,300	19	48,700	90	100,000

Berdasarkan tabel 9, karakteristik demografi guru menurut umur menunjukkan terdapat 39 guru (43,300%) berusia 21-30 tahun yaitu 10 guru GT dan 10 guru GTT pada SDN serta 6 guru GT dan 13 guru GTT pada sekolah yayasan, 28 guru (31,100%) berusia 31-40 tahun yaitu 11 guru GT dan 8 guru GTT pada SDN serta 4 guru GT dan 5 guru GTT pada sekolah yayasan, 13 guru (14,400%) berusia 41-50 tahun yaitu 7 guru GT dan 2 guru GTT pada SDN serta 3 guru GT dan 1 guru GTT pada sekolah yayasan, dan 10 guru (11,100%) berusia 51-60 tahun yaitu 5 guru GT pada SDN serta 5 guru GT pada sekolah yayasan. Dalam penelitian ini, mayoritas guru memiliki umur 21-30 tahun yaitu sebanyak 39 orang (43,300%) dan paling sedikit berumur 51-60 tahun sebanyak 10 orang (11,100%). Data deskriptif tentang umur diperoleh bahwa umur paling muda 24 tahun dan paling tua berumur 58 tahun dengan rata-rata umur guru 36,200 tahun.

Salah satu ciri individu adalah umur atau usia guru. Lebih lanjut dijelaskan bahwa semakin tua usia individu, maka semakin meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai pekerjaan Robbins (2006: 153). Dalam penelitian ini mayoritas guru di Madiun berumur 21-30 tahun sehingga masih tergolong guru

muda, sedangkan minoritas guru berumur 51-60 tahun. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa mayoritas guru SDN maupun sekolah yayasan di Madiun memiliki persepsi positif mengenai pekerjaan yang belum tinggi, sehingga untuk meningkatkan kualitas guru muda dapat dilakukan pelatihan rutin dan pengarahan dari pihak sekolah.

Tabel 14. Pendidikan Terakhir Guru

Pendidikan	SDN				Yayasan				Total	
	GT		GTT		GT		GTT			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sarjana (S1)	33	64,700	20	51,300	18	35,300	19	48,700	90	100
Total	33	64,700	20	51,300	18	35,300	19	48,700	90	100

Tabel 10 menjelaskan hasil tentang pendidikan terakhir bahwa semua guru memiliki pendidikan terakhir atau lulusan Sarjana Strata 1 yaitu dengan rincian 33 guru GT (64,700%) dan 20 guru GTT (51,300%) pada SDN serta 18 guru GT (35,300%) dan 19 guru GTT (48,700%) pada sekolah yayasan, dan beberapa diantaranya juga ada guru yang masih proses melanjutkan studi pasca sarjana. Dalam penelitian, mayoritas guru dengan lulusan Sarjana Strata S1 adalah Guru Tetap (GT) di SDN sejumlah 33 guru (64,700%).

Menurut Thoha (2010: 34) mengemukakan bahwa karakteristik individu dapat dilihat dari keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja. Perbedaan karakteristik setiap individu akan terbawa dalam dunia kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Suraini (2004) menjelaskan bahwa karakteristik guru dapat ditinjau dari aspek demografi yang meliputi tingkat pendidikan, pengalaman

mengajar, dan lama kerja guru. Dalam penelitian ini seluruh guru di Madiun memiliki tingkat pendidikan dengan lulusan Sarjana Strata S1, sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan guru di Madiun tergolong baik.

Tabel 15. Status Guru

Status Guru	SDN		Yayasan		Total	
	F	%	f	%	f	%
Guru Tetap / GT	33	62,300	18	48,600	51	56,700
Guru Tidak Tetap / GTT	20	37,700	19	51,400	39	43,300
Total	53	100,000	37	100,000	90	100,000

Tabel 12 menyajikan data karakteristik guru tentang status guru disekolah dasar negeri maupun yayasan. Terdapat 51 guru (56,700%) dengan status Guru Tetap yaitu 33 guru SDN dan 18 guru sekolah yayasan, serta terdapat 39 guru (43,300%) dengan status Guru Tidak Tetap yaitu 20 guru SDN dan 19 guru sekolah yayasan. Dalam penelitian ini, mayoritas guru berstatus Guru Tetap (GT) di SDN sejumlah 33 guru (64,700%).

Tabel 16. Pengalaman Mengajar Guru

Pengalaman Mengajar	SDN				Yayasan				Total	
	GT		GTT		GT		GTT		f	%
	F	%	F	%	f	%	f	%		
1-10	20	39,200	18	46,200	8	15,700	18	46,200	64	71,100
11-20	4	7,800	2	5,100	4	7,800	1	2,600	11	12,200
21-30	8	15,700	0	0,000	3	5,900	0	0,000	11	12,200
31-40	1	2,000	0	0,000	3	5,900	0	0,000	4	4,400
Total	33	64,700	20	51,300	18	35,300	19	48,700	90	100

Tabel 16 menyajikan karakteristik demografi guru menurut pengalaman mengajar. Berdasarkan tabel 16 diperoleh bahwa terdapat 64 guru (71,100%)

memiliki pengalaman mengajar selama 1-10 tahun yaitu 20 guru GT dan 18 guru GTT pada SDN serta 8 guru GT dan 18 guru GTT pada sekolah yayasan, 11 guru (12,200%) memiliki pengalaman mengajar selama 11-20 tahun yaitu 4 guru GT dan 2 guru GTT pada SDN serta 4 guru GT dan 1 guru GTT pada sekolah yayasan, 11 guru (12,200%) memiliki pengalaman mengajar selama 21-30 tahun yaitu 8 guru GT pada SDN serta 3 guru GT pada sekolah yayasan, dan 4 guru (4,400%) memiliki pengalaman mengajar selama 31-40 tahun yaitu 1 guru GT pada SDN serta 3 guru GT pada sekolah yayasan.

Mayoritas guru memiliki pengalaman mengajar antara 1-10 tahun sebanyak 64 orang (71,100%) dan paling sedikit berpengalaman mengajar 31-40 tahun sebanyak 4 orang (4,400%). Guru dari sekolah dasar negeri maupun yayasan semua memiliki masa kerja antara 1-10 tahun, dan paling sedikit dari dua sekolah tersebut 31-40 tahun. Data deskriptif tentang pengalaman mengajar diperoleh pengalaman mengajar paling cepat 1 tahun, paling lama berpengalaman mengajar 35 tahun dengan rata-rata pengalaman mengajar guru 10,000 tahun.

Menurut Robbins (2006: 153) mengemukakan bahwa beberapa ciri individu meliputi jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan atau pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang lebih lama cenderung membuat seorang individu lebih merasa nyaman dengan pekerjaannya. Dalam penelitian ini, mayoritas pengalaman kerja atau pengalaman mengajar guru di Madiun 1-10 tahun sehingga masih tergolong memiliki pengalaman mengajar yang belum lama, sedangkan minoritas guru di Madiun memiliki pengalaman mengajar yang lama yaitu 31-40 tahun. Oleh karena itu, dapat

dikatakan bahwa pengalaman mengajar guru di Madiun masih tergolong belum lama sehingga guru cenderung masih mengalami masa penyesuaian atau adaptasi dengan lingkungan sekolah. Namun, kualitas guru dapat ditingkatkan dengan dukungan pihak sekolah dan arahan dari rekan kerja yang memiliki pengalaman mengajar lebih lama.

3. Motivasi Kerja Guru

a. Deskriptif Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif data bertujuan untuk mengetahui gambaran data hasil penelitian ini. Hasil analisis data disajikan berdasarkan nilai minimum, maksimum, standar deviasi, dan nilai rata-rata. Berikut adalah hasil deskriptif yang merupakan data motivasi kerja guru dengan status sekolah dasar negeri maupun yayasan

Tabel 17. Hasil Deskriptif Data Motivasi Kerja Guru

Motivasi Kerja	SDN	Yayasan	Guru Tetap (GT)	Guru Tidak Tetap (GT)	Keseluruhan
N sampel	53,000	37,000	51,000	39,000	90,000
Mean	224,230	197,950	226,370	196,490	213,420
Std. Deviation	42,430	42,820	40,810	43,430	44,300
Minimum	137,000	139,000	139,000	137,000	137,000
Maximum	283,000	278,000	283,000	279,000	283,000

Tabel 17 menyajikan hasil deskripsi data motivasi guru. Berdasarkan tabel 17, hasil deskriptif ditinjau dari status sekolah diperoleh nilai minimum motivasi kerja guru yang berada di sekolah dasar negeri (SDN) yaitu 137 dan paling tinggi 283. Rata-rata motivasi kerja guru di sekolah dasar negeri (SDN) yaitu 224,230 nilai rata-rata ini berada dalam batas rentang kategori sedang, dan nilai standar

deviasi sebesar 42,430. Nilai minimum motivasi kerja guru yang berada di sekolah dasar yayasan (yayasan) yaitu 139 dan paling tinggi 278. Rata-rata motivasi kerja guru di sekolah dasar yayasan (yayasan) yaitu 197,950 nilai rata-rata ini berada dalam batas rentang kategori sedang, dan nilai standar deviasi sebesar 42,820.

Hasil deskriptif pada tabel 17 ditinjau dari status guru diperoleh nilai minimum motivasi kerja guru yang berstatus guru tetap (GT) yaitu 139 dan paling tinggi 283. Rata-rata motivasi kerja guru yang berstatus guru tetap (GT) yaitu 226,370 nilai rata-rata ini berada dalam batas rentang kategori sedang, dan nilai standar deviasi sebesar 40,810. Nilai minimum motivasi kerja guru yang berstatus guru tidak tetap (GTT) yaitu 137 dan paling tinggi 279. Rata-rata motivasi kerja guru di sekolah dasar yayasan (yayasan) yaitu 196,490 nilai rata-rata ini berada dalam batas rentang kategori sedang, dan nilai standar deviasi sebesar 43,430.

Berdasarkan tabel 15, hasil deskriptif ditinjau secara keseluruhan dari status sekolah (negeri dan yayasan) dan status guru (guru tetap dan guru tidak tetap) diperoleh nilai minimum motivasi kerja guru yaitu 137 dan paling tinggi 283. Rata-rata motivasi kerja guru yaitu sebesar 213,420 nilai rata-rata ini berada dalam batas rentang kategori sedang, dan nilai standar deviasi sebesar 44,300. Variabel penelitian ini motivasi kerja guru dari dari status sekolah (negeri dan yayasan) dan status guru (guru tetap dan guru tidak tetap) secara keseluruhan memiliki tingkat kategori sedang motivasi kerjanya.

b. Kategorisasi Motivasi Kerja

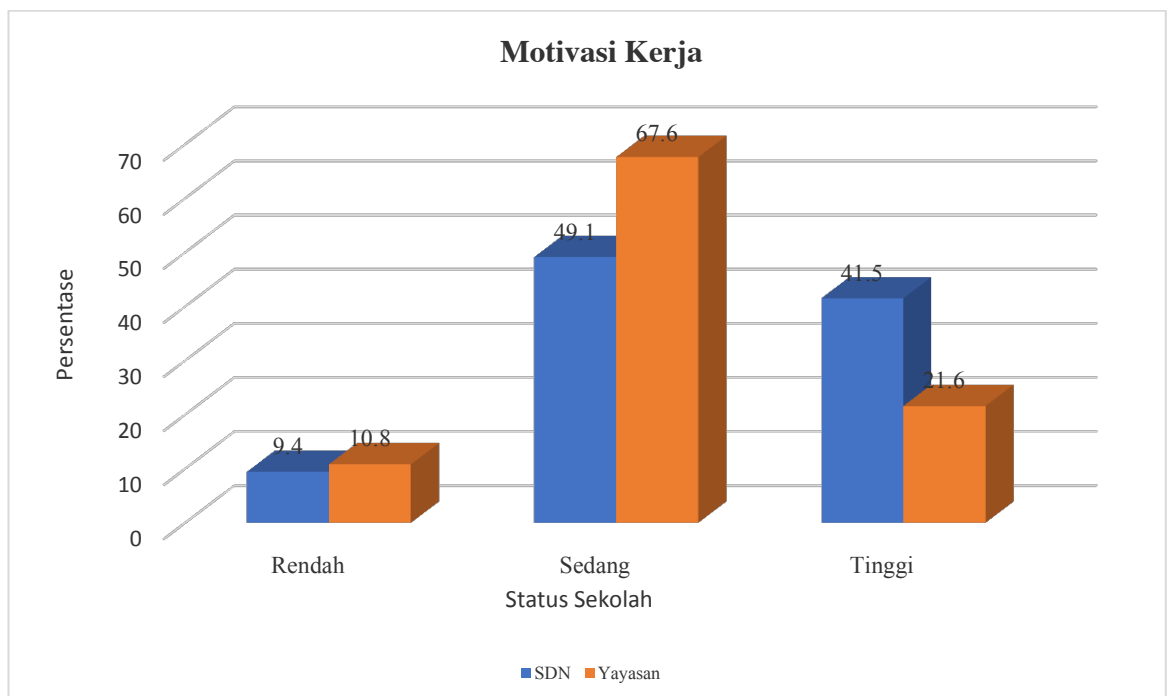
Kategorisasi motivasi kerja guru secara keseluruhan dari 90 guru yang menjadi responden dalam penelitian ini. Hasil perhitungan kategorisasi ditinjau secara keseluruhan dari status sekolah (Negeri dan yayasan) dan status guru (guru tetap dan guru tidak tetap) diperoleh nilai minimal motivasi kerja guru yaitu 325 diperoleh dari 5 jawaban tertinggi di kali 65 soal pertanyaan dan nilai maksimal 283 dari 1 jawaban terendah di kali 65 soal pertanyaan. Rata-rata motivasi kerja guru secara ideal yaitu sebesar 195,000 (diperoleh dari nilai maksimal ditambah nilai minimal dibagi dua) dan nilai standar deviasi ideal sebesar 43,300 (diperoleh dari nilai maksimal dikurangi nilai minimal dibagi enam). Variabel penelitian ini motivasi kerja guru dari dari status sekolah (Negeri dan yayasan) dan status guru (guru tetap dan guru tidak tetap) secara keseluruhan memiliki tingkat kategori sedang motivasi kerjanya. Penjelasan hasil kategorisasi dijabarkan pada tabel 18 sebagai berikut ini.

Tabel 18. Hasil Frekuensi Kategori Motivasi Kerja

Interval	Kategori	SDN				Yayasan				Total	
		GT		GTT		GT		GTT			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
X < 151,7	Rendah	0	0,000	5	12,800	2	3,900	2	5,100	9	10,000
151,7 ≤ X < 238,3	Sedang	14	27,500	12	30,800	12	23,500	13	33,300	51	56,700
X ≥ 238,3	Tinggi	19	37,300	3	7,700	4	7,800	4	10,300	30	33,300
Total		33	64,700	20	51,300	18	35,300	19	48,700	90	100

Hasil kategori motivasi kerja berdasarkan tabel 18 menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam kategori rendah sebanyak 9 guru (10,000%) yaitu 5 guru GTT pada SDN serta 2 guru GT dan 2 guru GTT pada sekolah yayasan, kategori

sedang sebanyak 51 guru (56,700%) yaitu 14 guru GT dan 12 guru GTT pada SDN serta 12 guru GT dan 13 guru GTT pada sekolah yayasan, dan kategori tinggi sebanyak 30 guru (33,300%) yaitu 19 guru GT dan 3 guru GTT pada SDN serta 4 guru GT dan 4 guru GTT pada sekolah yayasan. Dalam penelitian ini, mayoritas guru memiliki motivasi kerja kategori sedang yaitu sebanyak 51 guru (56,700%) dan paling sedikit memiliki motivasi kerja kategori rendah yaitu sebanyak 9 guru (10,000%). Apabila dilihat dari masing-masing status sekolah maka diperoleh hasil mayoritas guru sekolah dasar negeri dalam kategori sedang sebanyak 26 guru (49,100%) dan guru yayasan juga dalam kategori sedang sebanyak 25 guru (67,700%). Hasil kategori di atas, dapat pula disajikan menggunakan grafik sebagai berikut.



Gambar 3. Grafik Kategori Motivasi Kerja Terhadap Status Sekolah

Hasil gambar 3 menunjukkan bahwa semua guru sekolah dasar negeri maupun yayasan sebagian besar memiliki motivasi kerja yang sedang. Motivasi kerja dalam kategori rendah pada sekolah dasar negeri sebesar 9,400% dan sekolah yayasan sebesar 10,800%; kategori sedang untuk sekolah dasar negeri sebesar 49,100% dan sekolah yayasan sebesar 67,600%; dan kategori terakhir sekolah dasar negeri sebesar 41,500% dan sekolah yayasan sebesar 1,600%.

B. UJI HIPOTESIS

1. Hasil Uji Prasyarat

Analisis yang digunakan untuk mengetahui tujuan penelitian ini yaitu analisis uji *Two Way Anova* untuk menjawab hipotesis pertama dan menggunakan uji *Two Way Ancova* untuk menjawab hipotesis kedua. Sebelum melakukan uji tersebut, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji homogenitas. Berikut adalah hasil dari masing-masing uji asumsi tersebut.

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang telah terkumpul berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan terhadap motivasi kerja guru dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria pengambilan keputusannya untuk uji normalitas adalah sebagai berikut:

- 1). Jika nilai probabilitas atau signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050 dan nilai Zhitung lebih besar dari Z tabel, maka dapat dikatakan data berdistribusi tidak normal.

- 2). Jika nilai probabilitas atau signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi 0,050 dan nilai Zhitung lebih kecil dari Z tabel maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas ditunjukkan dalam tabel 19 sebagai berikut.

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Z hitung	Signifikansi	Keterangan
1	Motivasi kerja	1,245	0,090	Normal

Hasil perhitungan uji normalitas pada motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,090 di atas taraf signifikansi 0,050. Hal ini berarti dapat diambil kesimpulan bahwa data motivasi kerja guru berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk menyelidiki terpenuhi tidaknya sifat homogen pada variansi antar kelompok guru sekolah dasar negeri maupun guru yayasan. Selain itu juga dilihat dari status guru tetap dan guru tidak tetap. Apabila diketahui variansi kedua kelompok sama dapat dikatakan bahwa data homogen. Metode yang digunakan untuk uji homogenitas yaitu uji *Lavene's Test*. Kriteria pengambilan keputusannya untuk uji homogenitas adalah sebagai berikut:

- 1). Jika nilai probabilitas atau signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050 maka dapat dikatakan data tidak homogen atau memiliki variansi berbeda.

- 2). Jika nilai probabilitas atau signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi 0,050 maka dapat dikatakan data homogen atau memiliki varians data yang sama.

Ringkasan hasil uji homogenitas motivasi kerja berdasarkan status sekolah antara kelompok guru sekolah dasar negeri maupun guru yayasan. Selain itu juga dilihat dari status guru tetap dan guru tidak tetap. Hasil uji homogenitas motivasi kerja disajikan dalam tabel 19 sebagai berikut.

Tabel 20. Hasil Uji Homogenitas

No	Status		<i>Levene Statistic</i>	Signifikansi	Keterangan
1	Sekolah	Sekolah dasar negeri (SDN)	0,352	0,555	Homogen
		Yayasan			
2	Guru	Guru tetap (GT)	0,118	0,732	Homogen
		Guru tidak tetap (GTT)			

Berdasarkan tabel 18, perhitungan pada uji homogenitas diperoleh nilai signifikansi untuk masing-masing kelompok memiliki nilai signifikansi di atas 0,050 yaitu nilai signifikansi berdasarkan status sekolah sebesar 0,352 dan signifikansi status guru yaitu 0,118 semua di atas 0,050, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data motivasi kerja guru pada penelitian ini homogen. Uji sebelumnya telah diperoleh bahwa data berdistribusi normal data memiliki varian yang homogen, sehingga analisis uji hipotesis *Two Way Anova* dapat dianalisis.

2. Hasil Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini terdiri dari analisis uji hipotesis *Two Way Anova* dan uji hipotesis *Two Way Ancova*. Oleh karena itu, dalam penelitian ini terdapat uji asumsi diantaranya uji normalitas dan uji homogenitas yang telah di uji pada bahasan sebelumnya. Berikut adalah analisis uji hipotesis *Two Way Anova* dan uji hipotesis *Two Way Ancova* dari masing-masing metode tersebut.

a. Uji *Two Way Anova* (Hipotesis Pertama)

Uji *Two Way Anova* merupakan analisis untuk mengetahui perbedaan rata-rata kelompok dengan kelompok lainnya. Dalam penelitian ini analisis tersebut digunakan untuk mengetahui perbedaan rata-rata motivasi kerja berdasarkan status sekolah dan status guru yaitu guru sekolah dasar negeri maupun guru yayasan, kemudian status guru tetap dan guru tidak tetap. Berikut ini adalah kriteria dari uji *Two Way Anova*:

- 1). Jika nilai probabilitas atau signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi 0,050 dan nilai F hitung lebih kecil dari F tabel, maka dapat dikatakan data tidak memiliki perbedaan yang bermakna atau tidak signifikan.
- 2). Jika nilai probabilitas atau signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050 dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka dapat dikatakan data memiliki perbedaan yang bermakna atau signifikan.

Hasil ringkasan uji *Two Way Anova* pada variabel motivasi kerja berdasarkan status sekolah dan status guru yaitu kelompok guru sekolah dasar

negeri maupun guru yayasan, kemudian status guru tetap dan guru tidak tetap disajikan dalam tabel 21 sebagai berikut.

Tabel 21. Hasil Uji *Two Way Anova* (Hipotesis 1)

Motivasi Kerja			Two Way Anova		
Status Sekolah	Status Guru	Rerata	F hitung	Signifikansi	Keterangan
Status Sekolah	SDN	224,226	5,878	0,017	Signifikan
	Yayasan	197,946			
Status Guru	GT	226,373	7,771	0,007	Signifikan
	GTT	196,487			
Interaksi Status sekolah dan status guru					
Sekolah Dasar Negeri	GT	240,242	4,466	0,037	Signifikan
	GTT	197,800			
	Total	224,226			
Yayasan	GT	200,944			
	GTT	195,105			
	Total	197,946			
Total	GT	226,373			
	GTT	196,487			

Berdasarkan tabel 21 hasil uji *Two Way Anova* di atas tentang perbedaan motivasi kerja guru GT dan GTT Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun. Hasil diperoleh informasi secara deskriptif berdasarkan status sekolah bahwa nilai rata-rata motivasi kerja guru sekolah dasar negeri sebesar 224,226 lebih besar dari nilai motivasi kerja guru sekolah yayasan sebesar 197,946 dengan selisih 26,280. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru sekolah dasar negeri lebih tinggi dibanding motivasi kerja guru sekolah yayasan.

Hasil analisis secara statistik perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status sekolah Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun diperoleh nilai F hitung lebih besar dari $F_{(3,86)}$ tabel yaitu ($5,878 > 2,720$) dan nilai signifikansi 0,017 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050, sehingga dapat

disimpulkan bahwa ada perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status sekolah yaitu Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun. Hal ini juga di dukung dengan hasil secara deskriptif di atas dilihat dari nilai rata-rata dengan selisih nyata.

Hasil diperoleh informasi secara deskriptif berdasarkan status guru bahwa nilai rata-rata motivasi kerja guru tetap sebesar 226,373 lebih besar dari nilai motivasi kerja guru tidak tetap sebesar 196,487 dengan selisih 29,886. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru tetap lebih tinggi dibanding motivasi kerja guru tidak tetap ditinjau dari hasil deskriptif nilai rata-rata.

Hasil analisis secara statistik perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status guru yaitu guru tetap dan guru tidak tetap di Kota Madiun diperoleh nilai F hitung lebih besar dari $F_{(3;86)}$ tabel yaitu $(7,771 > 2,720)$ dan nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status guru yaitu guru tetap dan guru tidak tetap di Kota Madiun. Hal ini juga di dukung dengan hasil secara deskriptif di atas dilihat dari nilai rata-rata dengan selisih yang nyata.

Hasil uji *Two Way Anova* tentang perbedaan motivasi kerja guru tetap (GT) dan guru tidak tetap (GTT) Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun. Hasil diperoleh informasi secara deskriptif berdasarkan interaksi status sekolah dan status guru bahwa nilai rata-rata motivasi kerja guru sekolah dasar negeri sebagai guru tetap sebesar 240,242 lebih besar dari nilai motivasi kerja guru sekolah dasar negeri sebagai guru tidak tetap sebesar 197,800 dengan selisih

42,442. Nilai rata-rata motivasi kerja guru sekolah yayasan sebagai guru tetap sebesar 200,944 lebih besar dari nilai motivasi kerja guru sekolah yayasan sebagai guru tidak tetap sebesar 197,946 dengan selisih 5,839.

Hasil analisis secara statistik perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status sekolah Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun diperoleh nilai F hitung lebih besar dari $F_{(3;86)}$ tabel yaitu $(4,466 > 2,720)$ dan nilai signifikansi 0,037 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050, artinya **Hipotesis pertama diterima**. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan motivasi kerja guru tetap dan guru tidak tetap Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun.

b. Uji *Two Way Anova* (Hipotesis Kedua)

Uji *Two Way Anova* merupakan analisis untuk mengetahui perbedaan rata-rata kelompok dengan kelompok lainnya. Dalam penelitian ini analisis tersebut digunakan untuk mengetahui perbedaan rata-rata motivasi kerja berdasarkan status sekolah dan status guru yaitu kelompok guru sekolah dasar negeri maupun guru yayasan, kemudian status guru tetap dan guru tidak tetap ditinjau dari karakteristik demografi yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman mengajar. Berikut ini adalah kriteria dari uji *Two Way Anova*:

- 1). Jika nilai probabilitas atau signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi 0,050 dan nilai F hitung lebih kecil dari F tabel, maka dapat dikatakan data tidak memiliki perbedaan yang bermakna atau tidak signifikan.

- 2). Jika nilai probabilitas atau signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050 dan nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka dapat dikatakan data memiliki perbedaan yang bermakna atau tidak signifikan.

Hasil ringkasan uji *Two Way Anova* pada variabel motivasi kerja berdasarkan status sekolah dan status guru yaitu guru sekolah dasar negeri maupun guru yayasan, kemudian status guru tetap dan guru tidak tetap ditinjau dari karakteristik responden sebagai berikut.

Tabel 22. Hasil Uji *Two Way Anova* ditinjau dari karakteristik demografi

No	Perbedaan	Karakteristik demografi	F hitung	Signifikansi	Keterangan
1	Status sekolah * status guru	Jenis Kelamin	3,838	0,053	Tidak signifikan
2	Status sekolah * status guru	Usia	5,920	0,017	Signifikan
3	Status sekolah * status guru	Tingkat Pendidikan	4,466	0,037	Signifikan
4	Status sekolah * status guru	Pengalaman mengajar	5,796	0,018	Signifikan

Berdasarkan Tabel 22 hasil uji *Two Way Anova* di atas tentang perbedaan motivasi kerja guru GT dan GTT Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun ditinjau dari karakteristik demografi yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman mengajar dijelaskan sebagai berikut.

- 1). Hasil analisis secara statistik perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status sekolah Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun ditinjau dari karakteristik demografi jenis kelamin diperoleh hasil uji *Two Way Anova* nilai F hitung lebih besar dari $F_{(1,89)}$ tabel yaitu $(3,838 < 3,960)$ dan nilai

signifikansi 0,053 lebih besar dari taraf signifikansi 0,050, sehingga disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status sekolah yaitu Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun ditinjau dari karakteristik demografi jenis kelamin. Nilai rata-rata motivasi kerja guru berdasarkan jenis kelamin yaitu guru laki-laki memiliki motivasi kerja sebesar 209,100 lebih kecil dari nilai motivasi kerja guru perempuan sebesar 216,880 dengan selisih 7,780. Nilai selisih ini dianggap tidak bermakna secara statistik karena rata-rata hampir sama antara motivasi guru laki-laki maupun perempuan.

- 2). Hasil analisis secara statistik perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status sekolah Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun ditinjau dari karakteristik demografi usia diperoleh hasil uji *Two Way Anova* nilai F hitung lebih kecil dari $F_{(1,89)}$ tabel yaitu $(5,920 > 3,960)$ dan nilai signifikansi 0,017 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050, sehingga disimpulkan bahwa ada perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status sekolah yaitu Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun ditinjau dari karakteristik demografi usia. Nilai rata-rata motivasi kerja guru berdasarkan usia yaitu guru dengan usia di bawah 30 tahun memiliki motivasi kerja sebesar 195,282 lebih kecil dari nilai motivasi kerja guru yang berusia di atas 30 tahun sebesar 227,294 dengan selisih 32,012. Nilai selisih motivasi guru berdasarkan usia ini dianggap bermakna secara statistik, selain itu rata-rata motivasi guru berusia di atas 30 tahun lebih tinggi dibandingkan guru dengan usia di bawah 30 tahun.

- 3). Hasil analisis secara statistik perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status sekolah Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun ditinjau dari karakteristik demografi tingkat pendidikan diperoleh hasil uji *Two Way Anova* nilai F hitung lebih kecil dari $F_{(1;89)}$ tabel yaitu $(4,466 > 3,960)$ dan nilai signifikansi 0,037 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050, sehingga disimpulkan bahwa ada perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status sekolah yaitu Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun ditinjau dari karakteristik demografi tingkat pendidikan
- 4). Hasil analisis secara statistik perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status sekolah Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun ditinjau dari karakteristik demografi pengalaman mengajar diperoleh hasil uji *Two Way Anova* nilai F hitung lebih kecil dari $F_{(1;89)}$ tabel yaitu $(5,796 > 3,960)$ dan nilai signifikansi 0,018 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050, sehingga disimpulkan bahwa ada perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status sekolah yaitu Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun ditinjau dari karakteristik demografi pengalaman mengajar. Nilai rata-rata motivasi kerja guru berdasarkan pengalaman mengajar yaitu guru dengan pengalaman mengajar di bawah 10 tahun memiliki motivasi kerja sebesar 205,578 lebih kecil dari nilai motivasi kerja guru dengan pengalaman mengajar di atas 10 tahun sebesar 232,731 dengan selisih 27,153. Nilai selisih motivasi guru berdasarkan pengalaman mengajar ini dianggap bermakna secara statistik, selain itu rata-rata motivasi guru dengan pengalaman mengajar di atas 10 tahun

lebih tinggi dibandingkan guru dengan pengalaman mengajar di bawah 10 tahun.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dari hasil uji *Two Way Anova* diperoleh hasil yaitu: 1) ada perbedaan motivasi kerja guru GT dan GTT Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun; dan 2) ada perbedaan motivasi kerja guru GT dan GTT Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun ditinjau dari karakteristik demografi yaitu usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman mengajar. Penjelasan pembahasan lebih detail akan dijabarkan pada point sebagai berikut.

1. Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil uji *Two Way Anova* di atas tentang perbedaan motivasi kerja guru GT dan GTT Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun. Hasil diperoleh informasi secara deskriptif berdasarkan status sekolah bahwa nilai rata-rata motivasi kerja guru sekolah dasar negeri sebesar 224,226 lebih besar dari nilai motivasi kerja guru sekolah yayasan sebesar 197,946 dengan selisih 26,280. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru sekolah dasar negeri lebih tinggi dibanding motivasi kerja guru sekolah yayasan.

Hasil analisis secara statistik perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status sekolah Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun diperoleh nilai signifikansi 0,017 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status

sekolah yaitu Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun. Sekolah merupakan satuan pendidikan yang digunakan untuk menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar.

Menurut Pidarta (1997: 171) lebih lanjut menjelaskan bahwa sekolah adalah suatu lembaga atau tempat untuk belajar seperti membaca, menulis dan belajar untuk berperilaku yang baik. Sekolah juga merupakan bagian integral dari suatu masyarakat yang berhadapan dengan kondisi nyata yang terdapat dalam masyarakat pada masa sekarang. Sekolah merupakan lingkungan kedua tempat anak-anak berlatih dan menumbuhkan kepribadiannya. Dari sekolah ini lah para guru juga mengabdikan dedikasinya untuk mendidik siswa. Para guru juga memiliki motivasi dalam bekerja mendidik siswa.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi kerja seseorang tergantung pada seberapa besar intensitas motivasi yang diberikan, Perbedaan motivasi kerja bagi guru biasanya terlihat dalam berbagai kegiatan dan prestasi yang diperolehnya. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat terarah pada upaya-upaya nyata guna mencapai tujuan yang telah ditentukan (Uno, 2007: 71).

Dari segi yang mengusahakan sekolah terbagi menjadi dua jenis yaitu sekolah negeri dan sekolah swasta (Hasbullah, 2005). Penjelasannya sebagai berikut:

c. Sekolah Negeri

Sekolah negeri merupakan sekolah yang diusahakan pemerintah, baik dari segi pengadaan fasilitas, keuangan maupun pengadaan tenaga pengajar. Penyelenggaraan pendidikan oleh pemerintah ini ditetapkan di dalam Pasal 31 UUD 1925, yang pengaturan penyelenggaraannya diatur dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Instansi penyelenggara pada umumnya adalah Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan untuk sekolah umum dan Departemen Agama untuk sekolah yang berciri khas Agama Islam.

d. Sekolah Swasta/Yayasan

Sekolah swasta yaitu sekolah yang diusahakan oleh pihak selain pemerintah, yaitu pihak swasta. Hal ini sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang No 2 Tahun 1989 Pasal 47 Ayat (1), yaitu masyarakat sebagai mitra pemerintah berkesempatan yang seluas-luasnya untuk berperan serta dalam penyelenggaraan pendidikan nasional. Sekolah swasta berdasarkan statusnya disamakan, terdaftar, dan tercatat.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status sekolah yaitu Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun. Status sekolah dasar negeri dan sekolah yayasan ternyata berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Hasil kategori semua guru sekolah dasar negeri maupun yayasan sebagian besar memiliki motivasi kerja yang sedang. Pada kategori rendah sekolah dasar negeri sebesar 9,400% dan sekolah yayasan sebesar 10,800%; kategori sedang untuk sekolah dasar negeri sebesar 49,100% dan sekolah yayasan sebesar 67,600%; dan kategori sekolah dasar negeri sebesar 41,500% dan sekolah yayasan sebesar 1,600%.

Hasil diperoleh informasi secara deskriptif berdasarkan status guru bahwa nilai rata-rata motivasi kerja guru tetap sebesar 226,373 lebih besar dari nilai motivasi kerja guru tidak tetap sebesar 196,487 dengan selisih 29,886. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru tetap lebih tinggi dibanding motivasi kerja guru tidak tetap ditinjau dari hasil deskriptif nilai rata-rata.

Hasil analisis secara statistik perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status guru yaitu guru tetap dan guru tidak tetap di Kota Madiun diperoleh nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050, sehingga disimpulkan bahwa ada perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status guru yaitu guru tetap dan guru tidak tetap di Kota Madiun.

Pendidikan sekolah merupakan pendidikan yang diperoleh seseorang di sekolah secara teratur, sistematis, bertingkat, dan dengan mengikuti syarat-syarat yang jelas dan ketat, mulai dari taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi. Salah satu tingkat pendidikan sekolah adalah sekolah dasar (Hasbullah, 2005). Sekolah dasar adalah jenjang paling dasar pada pendidikan formal di Indonesia, ditempuh dalam waktu enam tahun, mulai dari kelas satu sampai kelas enam dan merupakan suatu lembaga dengan organisasi yang tersusun rapi dan segala aktivitasnya direncanakan dengan sengaja yang disebut kurikulum (Ahmadi, 2001).

Kompetensi guru tersebut berpengaruh pada motivasi kerja guru. Guru menjadi termotivasi untuk selalu meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam memberikan pembelajaran kepada peserta didik. Kunci untuk meningkatkan daya saing Indonesia dalam sektor pendidikan melalui

sumber daya manusianya (SDM). Guru merupakan pelaksana utama dalam proses pembaharuan pendidikan untuk menjawab kebutuhan akan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu pembaharuan proses pendidikan tersebut tergantung pada keberhasilan guru dalam melaksanakan program pembaharuan pendidikan di sekolah. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Edi Wibowo (2011) berjudul “Perbedaan motivasi kerja guru PNS dan non PNS dilihat dari kepemimpinan, kepuasan gaji, dan lingkungan kerja”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dapat diketahui bahwa rata-rata motivasi kerja guru PNS lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja guru non PNS ditinjau dari lingkungan kerja. Hasil uji *independent sample t test* dengan varian diasumsikan sama diperoleh nilai *t test* sebesar 2,490 dan p value $0,010 < 0,050$, berarti signifikan. Dengan demikian terdapat perbedaan yang signifikan motivasi guru PNS dan guru non PNS SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter kabupaten Sukoharjo ditinjau dari kepemimpinan, kepuasan gaji, dan lingkungan kerja.

Hasil uji *Two Way Anova* tentang perbedaan motivasi kerja guru tetap (GT) dan guru tidak tetap (GTT) Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun. Hasil diperoleh informasi secara deskriptif berdasarkan interaksi status sekolah dan status guru bahwa nilai rata-rata motivasi kerja guru sekolah dasar negeri sebagai guru tetap sebesar 240,242 lebih besar dari nilai motivasi kerja guru sekolah dasar negeri sebagai guru tidak tetap sebesar 197,800 dengan selisih

42,442. Nilai rata-rata motivasi kerja guru sekolah yayasan sebagai guru tetap sebesar 200,944 lebih besar dari nilai motivasi kerja guru sekolah yayasan sebagai guru tidak tetap sebesar 197,946 dengan selisih 5,839.

Hasil analisis secara statistik perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status sekolah Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun diperoleh nilai signifikansi 0,037 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050, artinya Hipotesis pertama diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan motivasi kerja guru tetap dan guru tidak tetap Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun.

Motivasi kerja guru tetap dan guru tidak tetap baik di sekolah yayasan maupun negeri merupakan faktor pendorong yang timbul dari dalam dan dari luar diri sehingga guru dapat bersemangat dalam melaksanakan tugasnya secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing sehingga seluruh kebutuhannya terpenuhi. Bagi seorang guru Sekolah Dasar (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.

Guru berstatus tidak tetap dan guru yayasan swasta hanya diberikan gaji sesuai kesepakatan kerja dengan pengelola sekolah, sehingga pemerintah tidak bertanggung jawab terhadap kesejahteraan GTT. Guru Tidak Tetap diberikan kompensasi sesuai kemampuan pihak sekolah berdasarkan alokasi dana yang tersedia. Jumlah kompensasi yang kecil memungkinkan berdampak pada

motivasi guru dalam mengajar, karena GTT masih harus mencari sumber penghasilan selain mengajar.

2. Hipotesis Kedua

a. Karakteristik Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil analisis secara statistik perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status sekolah Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun ditinjau dari karakteristik demografi jenis kelamin diperoleh hasil uji *Two Way Ancova* nilai signifikansi 0,053 lebih besar dari taraf signifikansi 0,050, sehingga disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status sekolah yaitu Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun ditinjau dari karakteristik demografi jenis kelamin. Nilai rata-rata motivasi kerja guru berdasarkan jenis kelamin yaitu guru laki-laki memiliki motivasi kerja sebesar 209,100 lebih kecil dari nilai motivasi kerja guru perempuan sebesar 216,880 dengan selisih 7,780. Nilai selisih ini dianggap tidak bermakna secara statistik karena rata-rata hampir sama motivasi guru laki-laki maupun perempuan.

Menurut Robbins (2006: 153) mengemukakan bahwa dalam beberapa ciri individu seperti jenis kelamin, tidak ada perbedaan yang konsisten antara laki-laki dan perempuan dalam kemampuan belajar. Sehingga penilaian motivasi kerja guru tidak dapat dinilai baik buruknya hanya dari jenis kelamin laki-laki atau perempuan. Namun perempuan lebih bersedia mematuhi wewenang sehingga salahsatunya mampu memberikan contoh yang baik bagi siswa, sedangkan laki-laki lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada perempuan dalam

memiliki pengharapan untuk sukses sehingga salahsatunya dapat memberikan manfaat bagi sekolah maupun kualitas dinas pendidikan. Oleh karena itu, jenis kelamin laki-laki atau perempuan memiliki nilai positif masing-masing.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat esensial dalam kehidupan guru karena merupakan alasan fundamental untuk bekerja. Dalam jurnal tersebut juga dijelaskan beberapa hasil penelitian bahwa guru perempuan ditemukan lebih termotivasi dalam pekerjaannya daripada guru laki-laki (Saeed dan Muneer dalam Al-Salameh, 2014: 58). Hasil penelitian Gupta, Pasrija dan Bansal (Al-Salameh, 2014: 58) juga melaporkan guru perempuan lebih termotivasi dalam pekerjaan daripada guru laki-laki. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja guru perempuan lebih tinggi dibandingkan guru laki-laki.

Penelitian yang dilakukan Guota dan Gehlawat (dalam Al-Salameh, 2014: 58) menemukan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan motivasi kerja guru laki-laki dan guru perempuan. Guru perempuan yang bekerja di sekolah swasta memiliki motivasi kerja yang jauh lebih tinggi daripada motivasi kerja yang bekerja di sekolah pemerintah.

b. Karakteristik Demografi Berdasarkan Usia

Hasil analisis secara statistik perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status sekolah Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun ditinjau dari karakteristik demografi usia diperoleh hasil uji *Two Way Ancova* nilai signifikansi 0,017 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050, sehingga disimpulkan

bahwa ada perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status sekolah yaitu Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun ditinjau dari karakteristik demografi usia.

Salah satu ciri individu adalah umur atau usia guru. Lebih lanjut dijelaskan bahwa semakin tua usia individu, maka semakin meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai pekerjaan Robbins (2006: 153). Dalam penelitian ini mayoritas guru di Madiun berumur 21-30 tahun sehingga masih tergolong guru muda, sedangkan minoritas guru berumur 51-60 tahun. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa mayoritas guru SDN maupun sekolah yayasan di Madiun memiliki persepsi positif mengenai pekerjaan yang belum tinggi, sehingga untuk meningkatkan kualitas guru muda dapat dilakukan pelatihan rutin dan pengarahan dari pihak sekolah.

Nilai rata-rata motivasi kerja guru berdasarkan usia yaitu guru dengan usia di bawah 30 tahun memiliki motivasi kerja sebesar 195,282 lebih kecil dari nilai motivasi kerja guru yang berusia di atas 30 tahun sebesar 227,294 dengan selisih 32,012. Nilai selisih motivasi guru berdasarkan usia ini dianggap bermakna secara statistik, selain itu rata-rata motivasi guru berusia di atas 30 tahun lebih tinggi.

c. Karakteristik Demografi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Hasil analisis secara statistik perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status sekolah Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun ditinjau dari karakteristik demografi tingkat pendidikan diperoleh hasil uji *Two Way Ancova* nilai signifikansi 0,037 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050, sehingga

disimpulkan bahwa ada perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status sekolah yaitu Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun ditinjau dari karakteristik demografi tingkat pendidikan. Nilai rata-rata motivasi kerja guru berdasarkan tingkat pendidikan jurusan IPA memiliki motivasi kerja sebesar 213,167 lebih kecil dari nilai motivasi kerja guru jurusan IPS sebesar 213,714 dengan selisih 0,547.

Menurut Thoha (2010: 34) mengemukakan bahwa karakteristik individu dapat dilihat dari keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja. Perbedaan karakteristik setiap individu akan terbawa dalam dunia kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Suraini (2004) menjelaskan bahwa karakteristik guru dapat ditinjau dari aspek demografi yang meliputi tingkat pendidikan, pengalaman mengajar, dan lama kerja guru. Dalam penelitian ini seluruh guru di Madiun memiliki tingkat pendidikan dengan lulusan Sarjana Strata S1, sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan guru di Madiun tergolong baik.

Penelitian yang dilakukan Guota dan Gehlawat (dalam Al-Salameh, 2014: 58) menemukan bahwa ada perbedaan yang signifikan motivasi kerja guru yang berkualifikasi pasca sarjana memiliki motivasi kerja yang jauh lebih tinggi dari pada kualifikasi sarjana. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang guru maka akan semakin tinggi pula motivasi kerjanya, dan begitu juga sebaliknya.

d. Karakteristik Demografi Berdasarkan Pengalaman Mengajar

Hasil analisis secara statistik perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status sekolah Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun ditinjau

dari karakteristik demografi pengalaman mengajar diperoleh hasil uji *Two Way Ancova* nilai signifikansi 0,018 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050, sehingga disimpulkan bahwa ada perbedaan motivasi kerja guru berdasarkan status sekolah yaitu Sekolah Dasar Negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun ditinjau dari karakteristik demografi pengalaman mengajar.

Nilai rata-rata motivasi kerja guru berdasarkan pengalaman mengajar yaitu guru dengan pengalaman mengajar di bawah 10 tahun memiliki motivasi kerja sebesar 205,578 lebih kecil dari nilai motivasi kerja guru dengan pengalaman mengajar di atas 10 tahun sebesar 232,731 dengan selisih 27,153. Nilai selisih motivasi guru berdasarkan pengalaman mengajar dianggap bermakna secara statistik, selain itu rata-rata motivasi guru dengan pengalaman mengajar di atas 10 tahun lebih tinggi dibandingkan dengan pengalaman mengajar di bawah 10 tahun.

Menurut Robbins (2006: 153) mengemukakan bahwa beberapa ciri individu meliputi jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan atau pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang lebih lama cenderung membuat seorang individu lebih merasa nyaman dengan pekerjaannya. Dalam penelitian ini, mayoritas pengalaman kerja atau pengalaman mengajar guru di Madiun 1-10 tahun sehingga masih tergolong memiliki pengalaman mengajar yang belum lama, sedangkan minoritas guru di Madiun memiliki pengalaman mengajar yang lama yaitu 31-40 tahun. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pengalaman mengajar guru di Madiun masih tergolong belum lama sehingga guru cenderung masih mengalami masa penyesuaian atau adaptasi dengan lingkungan sekolah. Namun, kualitas guru dapat ditingkatkan dengan

dukungan pihak sekolah dan arahan dari rekan kerja yang memiliki pengalaman mengajar lebih lama.

Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Guota dan Gehlawat (dalam Al-Salameh, 2014: 58) menemukan bahwa ada perbedaan yang signifikan motivasi kerja guru yang kurang berpengalaman memiliki motivasi kerja yang jauh lebih tinggi daripada guru yang lebih berpengalaman.