

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

**ARTIKEL JURNAL**

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



**Oleh :  
Ade Iryani  
NIM 09101241033**

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

## PERSETUJUAN

Jurnal yang "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 dosen pembimbing.

Pembimbing I,



MM Wahyuningrum M.M

NIP 19571021 198403 2 001

Yogyakarta,

Pembimbing II,



Dr. Cepi Safrudin A.J, M.Pd

NIP 19740831 199903 1 002

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

*MOTIVATION DIFFERENCES WORKING NON-PERMANENT TEACHERS AND TEACHERS AND EQUIPMENT FOUNDATION IN PRIMARY MUHAMMADIYAH DISTRICT BANYUMAS*

Oleh: ade iryani, universitas negeri yogyakarta, [segar.sayur@gmail.com](mailto:segar.sayur@gmail.com)

## 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 thitung sebesar 2,865 > ttabel 2,000.

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

## Abstract

*This study aims to determine: 1) motivation of teachers work are not fixed and permanent teachers at the elementary school foundation Muhammadiyah Banyumas, 2) the difference between the teachers' work motivation is not permanent and permanent teachers at the elementary school foundation Muhammadiyah Banyumas. This research is a descriptive study using a quantitative approach. The population in this study amounted to 75 respondents consisting of 27 non-permanent teachers and 48 teachers remain the foundation in SD Muhammadiyah Banyumas. Methods of data collection using the questionnaire. Test the validity of the instrument using the formula Product Moment is indicated 42 point declaration valid and 8 point declaration not valid. Test the reliability test using Cronbach Alpha formula as 0,960 so the instrumen is reliable. Data analysis techniques in the form of descriptive analysis. Based on the research results can be concluded as follows: 1) Motivation of teachers remains the foundation (GTY) reached 77.4% in both categories. 2) Motivation of temporary teachers (GTT) reached 71.5% in both categories. 3) There are differences in work motivation and GTY GTT in SD Muhammadiyah Banyumas. This is evidenced by the results of t-test calculation that produces thitung > t table (2.865 > 2.000).*

*Keywords: work motivation, temporary teachers, and teachers remain the foundation.*

## PENDAHULUAN

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. 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 (2008: 141), 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 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 (2001: 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.

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 dilapangan 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.

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 diatas 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.

Berdasarkan hasil observasi di beberapa SD Muhammadiyah Kabupaten Banyumas masih ada beberapa permasalahan. Dari hasil wawancara dengan salah seorang kepala SD 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 dikantor. Guru tersebut kurang bahkan tidak menguasai materi yang harus dikerjakannya, hal tersebut sangat mengganggu tugas dan kewajiban guru lain.

Lingkungan SD Muhammadiyah dikenal dengan sekolah yang memiliki mata pelajaran lebih banyak dibandingkan dengan sekolah negeri karena di SD Muhammadiyah mata pelajaran pendidikan agama islamnya lebih banyak. Guru harus bekerja lebih ekstra namun pada kenyatannya 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 SD 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 SD Muhammadiyah, mereka harus menjalani uji coba kerja. Uji coba satu selama duabulan 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 SD 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 SD Muhammadiyah dengan pertimbangan bahwa

secara umum di sekolah negeri tidak mengangkat GTY. Di SD Muhammadiyah terdapat GTT, guru honorer, dan PNS.

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

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Saifuddin Azwar (2010: 5) Penelitian dengan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan analisis pada data-data numerik yang diolah dengan metode statistik. Suharsimi Arikunto (2006: 234) mengemukakan 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.

### Waktu dan Tempat Penelitian

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

### Target/Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah guru tidak tetap dan guru tetap yayasan di SD Muhammadiyah se-Kabupaten Banyumas. Penelitian ini meneliti secara keseluruhan atau populasi. Secara total responden yang diteliti berjumlah 64 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	2
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	4
<b>Total</b>		<b>27</b>	<b>48</b>

### Instrumen, Teknik Pengumpulan Data, dan Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan angket. Menurut Suharsimi 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.

Dalam penyusunan instrumen, peneliti mengikuti langkah-langkah yaitu, menjabarkan variabel ke dalam aspek, menjabarkan aspek ke dalam indikator, lalu membuat kisi-kisi instrumen dan menjabarkan indikator menjadi pernyataan-pernyataan.

Untuk mengetahui kesahihan butir (validitas) dan konsistensi (reliabilitas) instrumen maka dilakukan uji coba instrumen. Uji validitas dilaksanakan dengan rumus Product Moment dan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach ( $\alpha$ ). Teknik analisis data berupa analisis deskriptif menggunakan uji t dengan bantuan SPSS.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi kerja guru serta untuk pengumpulan datanya dengan menggunakan

angket. Indikator variabel motivasi meliputi tanggungjawaban, 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.

Hasil penelitian mengenai motivasi kerja guru tetap yayasan dengan jumlah 48 angket dan jumlah pernyataan 42 butir.

Tabel 2. Distribusi Kecenderungan Motivasi Kerja Guru Tetap Yayasan

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	Persentase %	
1	≥ 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	57,21-92,40	1	2,1%	Rendah
5	≤ 67,20	0	0%	Sangat Rendah
Total		48	100%	

Berdasarkan tabel 2 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

Hasil penelitian mengenai motivasi kerja guru tidak tetap dengan jumlah 27 angket dan jumlah pernyataan 42 butir.

Tabel 3. Distribusi Kecenderungan Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	Persentase %	
1	≥ 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	57,21-92,40	1	3,7%	Rendah
5	≤ 67,20	0	0%	Sangat Rendah
Total		27	100%	

Berdasarkan tabel 3 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.

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

Data	$t_{hitung}$	db	P	Keterangan
Motivasi Kerja Guru	2,8	73	0,00	Signifikan (P:= 0,005 < 0,05)

Dari Tabel 4, 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.

### **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.

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 indicator 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 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 thitung sebesar 2,865 sedangkan ttabel dengan taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 2,000 maka thitung > ttabel ( $2,865 > 2,000$ ), 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) menekan 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.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja guru tetap yayasan (GTY) sebagian besar menyatakan dalam kategori tinggi sebanyak 37 orang sebesar 77,1%.

2. Motivasi kerja guru tidak tetap (GTT) sebagian besar menyatakan dalam kategori tinggi sebanyak 18 orang sebesar 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  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,865 > 2,000$ ). Selain itu, pencapaian motivasi kerja guru tetap yayasan mencapai 77,1% dalam kategori tinggi. Sementara pencapaian motivasi kerja guru tidak tetap mencapai 66,7% dalam kategori tinggi.

### **Saran**

Berdasarkan pembahasan, kesimpulan di atas maka dapat diberikan beberapa saran 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**

- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hamzah B. Uno. (2007). *Teori motivasi dan pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuhan, Malayu S.P. (2008). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi ke VI*. Jakarta: Rineka Cipta
- Wahyusumidjo. (2001). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Yunus. (2007). *Kepemimpinan Pendidikan*. Ciamis: Unigal.