

Motivasi kerja guru sekolah dasar ditinjau dari karakteristik demografi

Enesa Ratmilia¹, Sukirno²

^{1,2}Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Pascasarjana, Universitas Negeri Yogyakarta

¹email: enesaratmilia@yahoo.com

²email: sukirno@uny.ac.id

Abstract

This study aims to determine differences in work motivation of elementary school teachers in terms of demographic characteristics. This research is quantitative research. The research subjects of all permanent teacher and non-permanent teachers in public elementary schools and private schools in Jiwan Madiun District were as many as 90 teachers, consisting of 39 GTT Teachers and 51 GT Teachers. The method of data collection uses a questionnaire. The validity of the instrument using Confirmatory Factor Analysis (CFA) shows as many as 65 valid items. Reliability test using Cronbach Alpha of 0.968 is greater than 0.50 so it is reliable. The results showed that there were differences in the motivation of working GT and GTT teachers in public and private schools. GT teachers in public elementary schools have higher work motivation. Judging from the demographic characteristics there are differences in teacher work motivation. From the demographic characteristics of GT teachers in public elementary schools, they have high work motivation. So that the work motivation of GT and GTT teachers in public and private schools was increased by looking at the demographic characteristics of teacher performance and the sense of responsibility for their work.

Keywords: work motivation, teacher and demographic characteristics

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja guru sekolah dasar di tinjau dari karakteristik demografi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Subjek penelitian seluruh guru tetap (GT) dan guru tidak tetap (GTT) di sekolah dasar negeri dan yayasan di Kecamatan Jiwan Madiun sebanyak 90 guru, terdiri dari 39 Guru GTT dan 51 Guru GT Yayasan dan Negeri. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) menunjukkan sebanyak 65 butir valid. Uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* sebesar 0,968 lebih besar dari 0,50 sehingga reliabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Ada perbedaan motivasi kerja guru GT dan GTT di sekolah dasar negeri dan yayasan. Guru GT di sekolah dasar negeri memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. 2) Ditinjau dari karakteristik demografi ada perbedaan motivasi kerja guru. Dari karakteristik demografi guru GT di sekolah dasar negeri memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan ditingkatkan motivasi kerja guru GT dan GTT di sekolah dasar negeri dan yayasan di tinjau dari karakteristik demografi akan meningkatnya kinerja guru dan rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.

Kata kunci: motivasi kerja, guru dan karakteristik demograf

Histori artikel : disubmit pada 29 April 2019; direvisi pada 18 Mei 2019; diterima pada 28 Mei 2019

A. PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia menghadapi tantangan baik substansi maupun penyelenggaraannya serta tantangan ke dalam maupun ke luar. Tantangan substansi lebih terarah kepada mutu

Motivasi kerja sangat penting bagi guru sebagai pendorong utama dalam melaksanakan tugas profesinya. Guru yang

pendidikan, sedangkan tantangan tantangan penyelenggaraan lebih terarah kepada praksis pendidikan dan penyelenggaraan sistem pendidikan guru di Indonesia (Djohar, 2006).

memiliki motivasi tinggi akan memandang berbagai kekurangan yang ada di sekolah sebagai tantangan. Ia akan berusaha

sedapat mungkin untuk mengatasi kekurangan itu. Dengan adanya perhatian yang baik terhadap guru, akan dapat menimbulkan motivasi para guru untuk berbuat yang terbaik dalam melakukan tugas, sehingga menumbuhkan komitmen dalam melakukan pekerjaan yang berkualitas dan bertanggung jawab demi kemajuan organisasi (Dewi, 2015). Dalam Artikel “*Teacher Motivation*” yang ditulis Guajardo (2011) juga dijelaskan akan pentingnya motivasi kerja bagi guru sebagai berikut: *Motivation as the willingness, drive or desire to engage in good teaching. In a variety of developing countries, high teacher motivation leads to positive educational outcomes. On the other hand, low teacher motivation leads to negative educational outcomes. In the same study, find that low motivation results in absenteeism, underutilization of class time, professional misconduct, reliance on traditional teaching practices, poor preparation, and secondary income-generating activities that distract from teaching duties.*

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa motivasi sebagai kemauan, dorongan atau keinginan untuk terlibat dalam pengajaran yang baik. Motivasi kerja guru yang tinggi akan berdampak pada hasil pendidikan yang positif. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja pada guru akan berdampak pada hasil pendidikan yang negatif. Bahkan dijelaskan lebih lanjut bahwa rendahnya motivasi kerja pada guru dapat menyebabkan ketidakhadiran, kurang berhasilnya waktu kelas, ketidakprofesionalan, bergantung pada praktik pembelajaran yang konvensional, persiapan yang buruk dalam mengajar, dan tidak fokus pada tugas mengajar. Hal ini

berarti motivasi kerja guru perlu diperhatikan oleh pihak sekolah agar dapat menjalankan tugas mengajarnya secara optimal.

Rendahnya motivasi guru merupakan permasalahan yang paling sering diperbincangkan dalam manajemen sumberdaya manusia dalam sektor pendidikan. Siagian (2004) menyatakan bahwa kuatnya motivasi seorang tergantung pada pandangannya tentang betapa kuatnya keyakinan yang terdapat dalam dirinya bahwa ia akan dapat mencapai apa yang diusahakan untuk dicapainya. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja dapat dilihat dari unjuk kerja, perilaku, dan sikap sehari-hari terhadap tugas dan peranannya. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan terdorong untuk menciptakan dan melaksanakan proses pembelajaran yang bermakna, efektif, dan efisien. Selanjutnya guru akan melaksanakan tugasnya secara maksimal, penuh rasa tanggung jawab, penuh percaya diri, sungguh-sungguh tanpa menunggu perintah, dan suka dengan pekerjaannya, serta mampu merefleksikan pengalaman dan kemampuan teknis untuk mencapai tujuan dan produktifitas kerjanya.

Kota Madiun merupakan salah satu wilayah di Provinsi Jawa Timur yang memiliki sejumlah permasalahan berkaitan dengan guru, terutama guru SD. Permasalahan di Kota Madiun menurut data Dinas Pendidikan (Dindik) Kabupaten Madiun Jawa Timur sebanyak 16 SD di wilayah Kota Madiun dilakukan penggabungan sekolah. Hal ini dikarenakan jumlah siswa tiap kelas tidak memenuhi standar minimum yang ditetapkan yakni siswa kelas I hingga kelas VI tidak lebih dari 60 anak. Kegiatan

penggabungan sekolah tersebut juga dilakukan untuk mengatasi kekurangan guru SD di Kota Madiun. Adanya kekurangan guru tersebut, Dindik mengandalkan tenaga dari Guru Tidak Tetap (Stevani, 2017).

Permasalahan lain yang penulis diperoleh di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak guru yang mengajar pada mata pelajaran yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, banyak guru yang sudah tua dan tidak mampu menguasai media pembelajaran berbasis IT, sehingga dalam mengajar cenderung masih menggunakan metode dan media konvensional. Guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya akan berdampak pada kinerja profesionalnya. Padahal unsur terpenting untuk menghasilkan kinerja guru yang baik adalah *abilitas* (keterampilan).

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat penting bagi guru sebagai pendorong utama dalam melaksanakan tugas profesinya. 1) Adanya perbedaan status pada guru dapat menyebabkan tinggi rendahnya motivasi kerja guru dalam menjalankan tugasnya dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan. Motivasi kerja guru akan menjadi rendah jika apa yang diperoleh guru tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Dalam hal ini penghasilan

guru tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan guru. 2) Terbatasnya informasi mengenai motivasi kerja guru GT dan GTT di sekolah yayasan dan sekolah negeri di Kota Madiun ditinjau dari karakteristik demografi guru, sehingga menarik penulis untuk mengkaji lebih lanjut.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif disini digunakan untuk mengetahui motivasi kerja guru tetap dan tidak tetap ditinjau dari karakteristik demografi yaitu jenis kelamin, tingkat pendidikan dan latar belakang pendidikan guru sekolah dasar negeri dan yayasan di kecamatan Jiwan. Penelitian ini dilaksanakan di sekolah yayasan dan sekolah negeri di Kota Madiun. Tujuan memilih lokasi sekolah yayasan dan sekolah negeri di Kota Madiun sebagai tempat penelitian dikarenakan ditemukan permasalahan mengenai guru khususnya guru SD. Subjek penelitian adalah seluruh guru tetap dan tidak tetap di sekolah dasar yayasan maupun negeri di Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun sebanyak 90 guru. Instrumen penelitian berupa angket motivasi kerja guru dengan skala likert, dimana tiap item terdiri dari lima (5) alternatif jawaban dengan kriteria berikut ini:

Tabel 1. Alternatif Jawaban Angket

Jawaban	Skor Pernyataan	
	Positif	Negatif
Sangat Selalu (SL)	5	1
Sering (S)	4	2
Kadang-Kadang (KD)	3	3
Jarang (J)	2	4
Tidak Pernah (TP)	1	5

Instrumen motivasi kerja guru berdasarkan pendapat Cherniss dan Goleman. Cherniss dan Goleman (2001), menyebutkan ada empat aspek dalam motivasi kerja, yaitu adanya dorongan mencapai sesuatu, komitmen,

inisiatif, dan optimis dalam mempelajari suatu hal. Adapun kisi-kisi instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Kisi-kisi Angket Motivasi Kerja Guru

Variabel	Aspek	Indikator	Pernyataan		
			+	-	
Motivasi Kerja Guru	1. Dorongan untuk mencapai keberhasilan	a. Keinginan untuk mencapai keberhasilan dalam kompetensi pedagogik	1,2,3,	4,5	5
		b. Keinginan untuk mencapai keberhasilan dalam kompetensi profesional	18,19	20,21	4
		c. Keinginan untuk mencapai keberhasilan dalam kompetensi kepribadian	34,35	36,37	4
		d. Keinginan untuk mencapai keberhasilan dalam kompetensi sosial	50,51	52,53	4
	2. Adanya komitmen	a. Kesadaran akan tugas dan kewajiban untuk meningkatkan kompetensi pedagogic	6,7	8,9	4
		b. Kesadaran akan tugas dan kewajiban untuk meningkatkan kompetensi professional	22,23	24,25	4
		c. Kesadaran akan tugas dan kewajiban untuk meningkatkan kompetensi kepribadian	38,39	40,41	4
		d. Kesadaran akan tugas dan kewajiban untuk meningkatkan kompetensi sosial	54,55	56,57	4
	3. Adanya inisiatif dalam bekerja	a. Melakukan pekerjaan berdasarkan pemikiran dan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik	10,11	12,13	4
		b. Melakukan pekerjaan berdasarkan pemikiran dan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi profesional	26,27	28,29	4
		c. Melakukan pekerjaan berdasarkan pemikiran dan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi kepribadian	42,43	44,45	4
		d. Melakukan pekerjaan berdasarkan pemikiran dan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi sosial	58,59	60,61	4
	4. Optimis dalam meningkatkan kemampuan kerja	a. Tidak mudah menyerah untuk meningktakan kompetensi pedagogik	14,15	16,17	4
		b. Tidak mudah menyerah untuk meningktakan kompetensi profesional	30,31	32,33	4
		c. Tidak mudah menyerah untuk meningktakan kompetensi kepribadian	46,47	48,49	4
		d. Tidak mudah menyerah untuk meningktakan kompetensi sosial	62,63	64,65	4
Total			33	32	65

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Two Ways Anova*. Ghozali (2012) mengemukakan bahwa pada kasus satu variabel dependent dan dua variabel independen kategorikal sering disebut *Two Ways Anova*. Hipotesis diterima jika nilai signifikansi kurang dari 0.05 ($\text{sig} < 0.05$).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN Motivasi kerja guru

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 3. Berdasarkan Tabel 3 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.

Tabel 3. Hasil Uji *Two Way Anova*

Status Sekolah	Motivasi Kerja		F hitung	Two Way Anova	
	Status Guru	Rerata		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	4,466	0,037	Signifikan
	GTT	195,105			
	Total	197,946			
Total	GT	226,373			
	GTT	196,487			

Sumber : Olah Data Primer 2018

Menurut Pidarta (1997) 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)

Motivasi kerja berpengaruh pada guru. Sehingga 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.

Karakteristik Demografi

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 4. 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

Sumber : Olah Data Primer 2018

Berdasarkan hasil uji *Two Way Anova* di atas tentang perbedaan motivasi kerja guru 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. 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.

Menurut Robbins (2006) mengemukakan bahwa dalam beberapa ciri individu seperti jenis kelamin, tidak ada perbedaan yang konsisten antara laki-laki

dan perempuan dalam kemampuan belajar. Penilaian motivasi kerja guru tidak dapat dinilai baik buruknya hanya dari jenis kelamin laki-laki atau perempuan, namun perempuan lebih bersedia mematuhi wewenang sehingga salah satunya 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.

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.

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. 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.

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

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. 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.

Menurut Thoha (2010) 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) 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.

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. 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.

Menurut Robbins (2006) 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) menemukan bahwa ada perbedaan yang signifikan motivasi kerja guru yang kurang berpengalaman memiliki motivasi kerja yang jauh lebih tinggi daripada guru yang lebih berpengalaman.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan: Ada perbedaan motivasi kerja guru GT dan GTT di sekolah dasar negeri dan sekolah yayasan di Kota Madiun. Motivasi kerja guru GT di sekolah dasar negeri dan yayasan lebih tinggi dari pada motivasi kerja guru GTT di sekolah dasar negeri dan yayasan. Ditinjau dari karakteristik Demografi guru ada perbedaan motivasi kerja guru yaitu dari jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja. Guru tetap di sekolah dasar negeri memiliki motivasi kerja yang tinggi jika ditinjau dari karakteristik demografi.

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti menyarankan supaya guru lebih sering mengikuti pelatihan dan diklat yang

berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja, sehingga guru mendapat tambahan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana cara memotivasi diri sendiri dalam bekerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Al-Salameh, E.M. (2014). Teacher motivation: A study of work motivation of the primary stage teachers in Jordan. *American Journal of Applied Psychology*, 3(3), 57-61
- Angle, H.L. and J.L. Perry, (1981). An Empirical Assessment of organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly* 26, pp. 1-14.
- Cherniss, C. & Goleman D. (2001). *The Emotionally Intelligent Workplace*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Daryanto S.S. 1997. *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*. Surabaya: Apollo.
- Dewi, T.A. (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA se-Kota Malang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 3(1), 24-35.
- Djohar. (2006). *Guru, pendidikan dan pembinaanya (penerapannya dalam pendidikan dan undang-undang guru)*. Yogyakarta: Grafika Indah.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Green, B.J & Baron R.A. (2003) *Behaviour in organization Eight Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Guajardo, J. (2011). Teacher Motivation: Theoretical Framework, Situation Analysis of Save the Children Country Offices and Recommended Strategies. *Article*. Spring: Education Intern.

- Hasbullah. (2005). *Dasar-dasar ilmu pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kanfer, et al. (2008). *Work motivation : past, present, and future*. New York: Routledge Taylor & Francis Group
- Kompri. (2015). *Manajemen pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- M, Manulang. 1984. *Management Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pidarta, M. (1997). *Landasan kependidikan, stimulus ilmu pendidikan bercorak Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Popoola, S. O. (2009). Organizational commitment of records management personnel in Nigerian private universities. *Records Management Journal*, 19(3), 204–217. <http://doi.org/10.1108/09565690910999193>
- Rahmadewi, dkk. 2000. *Genjer dan Permasalahannya*. <http://hqweb01.bkkbn.go.id>. (diakses hari Rabu tanggal 10 September 2008).
- Ranupandojo. 1984. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rasyid, et al. (2012). *Asesmen perkembangan anak usia dini*. Yogyakarta: Gama Medika
- Robbins. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S.P. (2004). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Stevani, L.R. (2017). *Dindik Madiun segera gabung 16 Sekolah Dasar*. (online) <http://www.antarajatim.com/lihat/berita/1077148/dindik-madiun-segera-gabung-16-sekolah-dasar>
- Sudjarwo, H. (2004), *Buku Pintar Kependudukan*. Jakarta : Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Suparlan. (2005). *Guru sebagai profesi*. Yogyakarta: Hikayat.
- Suyanto & Abbas. (2004). *Wajah dan dinamika pendidikan anak bangsa*. Yogyakarta: Adcita Karya Nusa.
- Syahyuti 2010. *Motivasi Kerja*. (Online), (<http://syahyutivariabel.blogspot.com/2010/10/motivasi-kerja.html>).
- The American People Encyclopedia. 1963 : *Manufactured In The USA*.
- Trijoko, Prasatya. 1980. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Renika
- Thoha, M. (2010). *Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafinso Persada.
- Uno, H.B. (2007). *Profesi kependidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.