

PERBEDAAN MOTIVASI KERJA GURU PNS DAN NON PNS DILIHAT DARI KEPEMIMPINAN, KEPUASAN GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA

Sri Wahyuningsih

Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo

Edi Wibowo

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

The purpose of this study were: (1) analyze the differences in motivation between civil servants and non-civil servant teachers in elementary school views of leadership, pay satisfaction and work environment. (2) analyze the motivation of civil service teachers are better than non-civil servant teachers' work motivation in elementary school views of leadership, pay satisfaction and work environment. The population is all teachers consisting of 254 teachers and 119 teachers PNS non civil servant in a public elementary school district education office UPT Nguter Sukoharjo district. Samples taken are 64 samples of civil servant teachers and 30 samples of non-civil servant teachers. The sampling procedure with proportional cluster random sampling method. The analysis technique uses test validity, reliability test and independent sample t-test. The results showed that: (1) the average civil servant job motivation is higher than non-civil servant teachers 'work motivation in terms of leadership, (2) the average civil servant job motivation is higher than non-civil servant teachers' work motivation in terms of pay satisfaction. The test results independent sample t test showed a significant difference motivation civil servant and non-civil servant teachers in terms of pay satisfaction. The results showed that the average civil servant job motivation is higher than non-civil servant teachers' work motivation in terms of the working environment. The test results independent sample t test showed a significant difference motivation civil servant and non-civil servant teachers in terms of working environment

Keywords: *motivation, leadership, pay satisfaction, work environment*

PENDAHULUAN

Guru memegang peranan yang sangat penting dan strategis dalam upaya membentuk watak bangsa dan mengembangkan potensi siswa dalam kerangka pembangunan pendidikan di Indonesia. Tampaknya kehadiran guru hingga saat ini bahkan sampai akhir hayat nanti tidak akan pernah dapat digantikan oleh yang lain, terlebih pada masyarakat Indonesia yang multikultural dan multibudaya, kehadiran teknologi tidak dapat menggantikan tugas-tugas guru yang cukup kompleks dan unik.

Seiring dengan perkembangan yang ada diperlukan guru yang memiliki kemam-

puan yang maksimal untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan diharapkan secara berkesinambungan mereka dapat meningkatkan kompetensinya, baik kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, maupun profesional. Hal ini dilakukan dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru sebagai tenaga pengajar. Guru merupakan tenaga kerja profesional yang tidak hanya mempunyai tanggung jawab untuk mengajar saja, tetapi juga bertanggung jawab atas keberhasilan pembelajaran.

Adanya tuntutan profesionalisme dari guru tersebut, maka tidak heran apabila pemerintah memberikan penghargaan yang besar bagi guru sekarang ini. Peme-

rintah memberikan kesejahteraan yang berupa peningkatan gaji, serta pemberian berbagai tunjangan yang diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja guru. Pemerintah berharap adanya peningkatan jaminan kesejahteraan yang diberikan kepada guru, diharapkan dapat meningkatkan kinerja para guru di Indonesia.

Sebagai salah satu bentuk kebijakan pemerintah dalam rangka meningkatkan kualitas guru di Indonesia, pemerintah banyak memberikan kesempatan pengangkatan para guru honorer (*wiyata bakti*) yang sudah masuk dalam *data base* Dinas Pendidikan Pemerintah Republik Indonesia untuk lebih cepat diangkat menjadi guru Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini merupakan penghargaan besar bagi profesi guru di Indonesia.

Kualitas dan profesionalisme guru dapat terlihat dari kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja guru dapat dinilai dari aspek kedisiplinan dan motivasi mereka dalam bekerja. Kinerja guru dapat dilihat dari motivasi, kedisiplinan dan kesejahteraan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya profesi yang diembannya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru adalah motivasi. Motivasi sebagai suatu dorongan positif yang muncul dari dalam diri akibat adanya pengaruh eksternal maupun internal dari seorang guru dapat meningkatkan kinerja mereka. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja guru faktor motivasi sangat diperhatikan.

Sebagai salah satu faktor penilaian terhadap motivasi guru adalah aspek kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan pengarahannya yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan (Kartini Kartono, 2001: 135). Kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan pemimpin di sekolah diharapkan dapat mengakomodasikan setiap potensi sumber daya yang ada secara optimal dalam rangka pencapaian tujuan sekolah

secara efektif. Kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan kebijakan-kebijakan yang tepat sesuai dengan kondisi yang ada di lingkungan sekolahnya. Karena pada dasarnya setiap sekolah mempunyai kondisi yang berbeda-beda, maka setiap kepala sekolah harus mampu mengidentifikasi permasalahan yang muncul dan mampu menyelesaikan permasalahan tersebut sesuai dengan kondisi yang ada.

Selain itu motivasi guru juga mempunyai keterkaitan dengan masalah kompensasi yang diberikan. Motivasi sebagai daya pendorong yang dapat mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya dalam mengembangkan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sondang P. Siagian, 2005: 56).

Terkait dengan peningkatan kesejahteraan guru belakangan terdapat kebijakan pemerintah untuk memberikan penghargaan yang besar bagi para guru dalam kenyataannya belum mampu menunjukkan hasil seperti yang diharapkan. Kesejahteraan guru terkait dengan kepuasan kerja. Di mana kepuasan kerja sebagai wujud sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari gaji yang diterima (Suhendi dan Anggara, 2010: 43).

Kualitas guru yang lebih baik yang ditandai kinerja adanya peningkatan kinerja mereka setelah mereka mendapatkan penghargaan seperti pengangkatan dari guru honorer (*non PNS*) menjadi guru PNS dan pemberian berbagai tunjangan seperti tunjangan sertifikasi yang diberikan oleh pemerintah terbukti belum mampu menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan. Hal ini terbukti dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh Cut Ainal Mardiyah (2003) yang menjelaskan bahwa guru sertifikasi tidak selalu mempunyai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang belum disertifikasi. Berdasarkan penelitian tersebut juga dijelaskan bahwa sertifikasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja siswa dan kepala sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cut Ainal Mardiyah (2003) pada dasarnya sesuai dengan apa yang ada dalam kenyaaannya di lapangan bahwa kinerja guru PNS dan guru non PNS pada dasarnya tidak jauh berbeda. Permasalahan ini yang menjadi permasalahan yang cukup sulit untuk dicari solusinya. Seharusnya dengan adanya peningkatan kesejahteraan yang diperoleh para guru yang sudah PNS menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru non PNS, karena penghargaan yang diberikan kepada para guru PNS jauh lebih tinggi dibandingkan dengan para guru non PNS.

Selain itu motivasi guru juga terkait dengan kondisi lingkungan yang ada di sekolah maupun yang ada di sekitarnya. Sehingga tidak heran apabila motivasi kerja yang ada dalam diri masing-masing guru mempunyai kaitan dengan kondisi lingkungan. Kondisi lingkungan kerja ini mencakup aspek fisik maupun non fisik. Tentu saja dukungan adanya sarana dan prasarana yang mendukung dalam proses pembelajaran sangat berpengaruh terhadap keberhasilan proses pembelajaran yang ada di sekolah tersebut. Tidak heran apabila sekolah yang besar dengan fasilitas yang lebih baik akan dapat menghasilkan prestasi belajar siswa yang lebih baik dibandingkan dengan sekolah yang tidak didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Sehingga dapat diketahui bahwa adanya dukungan lingkungan fisik yang memadai tentu saja juga akan memberikan kontribusi terhadap motivasi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain secara fisik, dapat diketahui bahwa lingkungan non fisik yang ada di sekolah juga mempunyai keterkaitan dengan motivasi kerja guru. Hal ini dapat dilihat seperti adanya hubungan yang baik antar guru dengan kepala sekolah, guru lain, siswa maupun orang tua siswa tentu juga akan memberikan dampak moral terhadap motivasi kerja guru dalam menjalankan tugasnya. Adanya kerja sama yang baik antar guru, kepala sekolah, siswa dan orang tua siswa juga akan mampu

memberikan dampak terhadap motivasi kerja guru di sekolah.

Guru PNS di Sukoharjo sebanyak 3.484 orang dan guru non PNS sebanyak 1.640 orang sehingga jumlah guru yang ada adalah 5.124 orang yang terbagi ke dalam 12 unit kerja. Unit kerja tersebut antara lain adalah di Weru, Bulu, Tawang Sari, Nguter, Sukoharjo, Bendosari, Polokarto, Mojolaban, Grogol, Baki, Gatak dan Kartasura.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti diketahui bahwa secara struktural fungsional, guru non PNS diposisikan ke dalam derajat lebih rendah dibandingkan guru PNS, khususnya bagi yang berada di daerah sehingga sangat terasa munculnya diferensiasi atau perbedaan antara guru PNS dan guru non PNS. Mereka yang masuk ke dalam kategori guru PNS diposisikan lebih bermartabat dibandingkan guru non PNS. Maka, dalam kancah pendidikan nasional mencuat diskriminasi terhadap keberadaan guru non PNS. Tak mengherankan jika dari tahun ke tahun, keberadaan guru-guru non PNS turut serta mewarnai hamparan persoalan pendidikan di negeri ini.

Kondisi ini juga terjadi pada sebagian besar guru Sekolah Dasar Negeri yang ada di kecamatan Nguter kabupaten Sukoharjo. Melihat kondisi yang demikian, maka dalam kesempatan ini peneliti bermaksud untuk mengangkat permasalahan ini sebagai bahan analisis dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini bermaksud untuk menganalisis perbedaan motivasi guru PNS dan non PNS yang ada di Sekolah Dasar Negeri yang ada di kecamatan Nguter Sukoharjo.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) menganalisis perbedaan motivasi kerja antara guru PNS dan non PNS di SD Negeri dilihat dari kepemimpinan, kepuasan gaji dan lingkungan kerja. (2) menganalisis motivasi kerja guru PNS apakah lebih baik dibandingkan dengan motivasi kerja guru non PNS di SD Negeri dilihat dari kepemimpinan, kepuasan gaji dan lingkungan kerja. Sedang manfaat penelitian adalah sebagai masukan dalam pengambilan kebijakan bagi guru yang ada di Se-

kolah Dasar Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter kabupaten Sukoharjo dan sebagai bahan kajian bagi kepala sekolah dalam rangka mendorong motivasi kerja guru, baik guru PNS maupun non PNS ke arah yang lebih baik.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat perbedaan motivasi kerja antara guru PNS dan non PNS di SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter Sukoharjo dilihat dari kepemimpinan, kepuasan gaji dan lingkungan kerja.
2. Motivasi kerja guru PNS lebih baik dibandingkan dengan motivasi kerja guru non PNS di SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter Sukoharjo dilihat dari kepemimpinan, kepuasan gaji dan lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian yaitu di Sekolah Dasar Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter kabupaten Sukoharjo. Lokasi penelitian ini dipilih karena adanya jaminan ketersediaan data dan kemampuan peneliti untuk melakukan di lokasi tersebut mengingat peneliti adalah salah satu pegawai yang ada di lingkup UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter kabupaten Sukoharjo.

Menurut Sugiyono (2005: 90) "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua guru Sekolah Dasar Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter kabupaten Sukoharjo yang terdiri dari 254 guru PNS dan 119 guru non PNS.

Menurut Sugiyono, (2005: 94) "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Suharsimi Arikunto (2002: 112) menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, apabila jumlahnya cukup besar dapat diambil sebanyak 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih. Mengingat populasi dalam penelitian ini lebih dari 100, maka besarnya

sampel yang diambil 25%. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional cluster random sampling* di mana pengambilan sampel dengan memperhatikan proporsi jumlah sub-sub populasi dalam tiap-tiap kelompok. Sehingga sampel yang diambil adalah 64 sampel dari guru PNS dan 30 sampel dari guru non PNS.

Sumber data adalah data primer dan data sekunder, data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer berupa tanggapan melalui angket tentang kepemimpinan, kepuasan gaji dan lingkungan kerja guru SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter kabupaten Sukoharjo. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung. Dalam penelitian ini data sekunder berupa data identitas dan jumlah guru SD Negeri yang diperoleh dari dokumen yang ada di UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter kabupaten Sukoharjo.

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, data kualitatif yaitu data yang tidak berwujud angka. Dalam penelitian ini data kualitatif berupa tanggapan tentang kepemimpinan, kepuasan gaji, dan lingkungan kerja guru SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter kabupaten Sukoharjo. Data kuantitatif adalah data yang berwujud angka. Dalam penelitian ini, data kuantitatif berupa data jumlah guru SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter kabupaten Sukoharjo tentang penilaian terhadap kepemimpinan, kepuasan gaji dan lingkungan kerja.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan studi dokumentasi. Angket merupakan metode pengumpulan data berupa sejumlah daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang diberikan kepada objek yang diteliti dan diisi atau dijawab secara tertulis pula. Dalam penelitian ini angket dimintakan pengisiannya kepada responden secara langsung yaitu guru SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter kabupaten Sukoharjo. Setelah itu angket dikumpulkan untuk di data dan selanjutnya diteliti, dianalisis, dan ditabulasikan. Studi dokumentasi

yaitu metode penelitian dengan melihat dan mencatat data berupa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian. Peneliti meminta dokumen yang ada pada kantor UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter kabupaten Sukoharjo.

Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi "pearson" yang rumusnya sebagai berikut (Sugiyono, 2005: 182). Dalam penelitian ini untuk melakukan uji validitas adalah menggunakan bantuan program SPSS versi 16 for windows. Di mana apabila nilai r_{hitung} yang diperoleh dari hasil penghitungan apabila $p\ value < 0,05$ berarti item tersebut valid dan sebaliknya apabila $p\ value \geq 0,05$ berarti item tersebut tidak valid.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dan hasil suatu pengukuran dapat diandalkan dan dipercaya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa hasil pengukuran terhadap suatu kelompok subjek yang sama dapat menunjukkan hasil yang relatif sama atau konsisten (Sugiyono, 2005: 45). Penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha* dengan program SPSS. Dengan kriteria apabila nilai *cronbach alpha* $> 0,6$ dapat dinyatakan bahwa alat ukur tersebut adalah reliabel. Sedangkan apabila nilai *cronbach alpha* $< 0,6$, maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji t untuk dua sampel independen dengan membandingkan rata-rata dua group yang tidak berhubungan dengan tahap-tahap pengujian sebagai berikut: (Djarwanto PS, 2001: 219-220).

1. Langkah pertama yaitu mencari nilai *Levene test*
 - a. Menghitung *mean* dari dua sampel
 - b. Menggunakan alat analisis *Levene test* untuk mengetahui apakah hipotesis varian sama ditolak atau diterima. Jika hipotesis ditolak atau varian berbeda maka untuk membandingkan rata-rata digunakan t-test dengan asumsi varian tidak sama (*equal variances not assumed*), dan

jika hipotesis diterima atau varian sama, maka akan digunakan *t-test* dengan asumsi varian sama (*equal variances assumed*).

2. Langkah kedua yaitu uji *independent sample t-test*
 - a. Menentukan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif
 $H_0: \mu_1 = \mu_2$: artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja guru SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter kabupaten Sukoharjo dilihat dari kepemimpinan, kepuasan gaji dan lingkungan kerja.
 $H_a: \mu_1 \neq \mu_2$: artinya terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja guru SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter kabupaten Sukoharjo dilihat dari kepemimpinan, kepuasan gaji dan lingkungan kerja.
 - b. Menentukan *level of significance* (α) = 0,05
 - c. Menentukan kriteria pengujian
 H_0 diterima apabila probabilitas *value* ≥ 0.05
 H_0 ditolak apabila probabilitas *value* < 0.05
 - d. Kesimpulan
 Dengan melihat *probabilitas value* maka dapat ditentukan apakah H_0 diterima atau ditolak. Dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja guru SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter kabupaten Sukoharjo dilihat dari kepemimpinan, kepuasan gaji dan lingkungan kerja.

HASIL ANALISIS

1. Uji validitas instrumen guru PNS
 Uji validitas instrumen yang disampaikan kepada guru PNS meliputi instrumen variabel kepemimpinan, kepuasan gaji, lingkungan kerja.
 - a. Uji validitas instrumen variabel kepemimpinan guru PNS

Instrumen variabel kepemimpinan yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian untuk guru PNS yaitu enam pertanyaan dan berdasarkan hasil uji validitas diperoleh $p \text{ value} < 0,05$ sehingga semua item kuesioner valid.

- b. Uji validitas instrumen variabel kepuasan gaji guru PNS

Instrumen variabel kepuasan gaji yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian untuk guru PNS yaitu lima pertanyaan dan berdasarkan hasil uji validitas diperoleh $p \text{ value} < 0,05$ sehingga semua item kuesioner valid.

- c. Uji validitas instrumen variabel lingkungan kerja guru PNS

Instrumen variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian untuk guru PNS sebanyak lima pertanyaan dan berdasarkan hasil uji validitas diperoleh $p \text{ value} < 0,05$ sehingga semua item kuesioner valid.

2. Uji validitas instrumen guru non PNS

Uji validitas instrumen yang disampaikan kepada guru non PNS meliputi instrumen variabel kepemimpinan, kepuasan gaji dan lingkungan kerja.

- a. Uji validitas instrumen variabel kepemimpinan guru non PNS

Instrumen variabel kepemimpinan yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian untuk guru non PNS yaitu enam pertanyaan dan berdasarkan hasil uji validitas diperoleh $p \text{ value} < 0,05$ sehingga semua item kuesioner valid.

- b. Uji validitas instrumen variabel kepuasan gaji guru non PNS

Instrumen variabel kepuasan gaji yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian untuk guru non PNS yaitu lima pertanyaan dan berdasarkan hasil uji validitas diperoleh $p \text{ value} < 0,05$ sehingga semua item kuesioner valid.

- c. Uji validitas instrumen variabel lingkungan kerja guru non PNS

Instrumen variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian untuk guru non PNS sebanyak lima pertanyaan dan berdasarkan hasil uji validitas diperoleh $p \text{ value} < 0,05$ sehingga semua item kuesioner valid.

3. Hasil uji reliabilitas

Menurut nunally dalam Imam Ghozali (2005: 42) jika *cronbach alpha* menunjukkan $> 0,60$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel. Hasil analisis reliabilitas ke tiga instrumen baik yang disampaikan kepada guru PNS maupun kepada guru non PNS yaitu kepemimpinan, kepuasan gaji, dan lingkungan kerja, hasilnya sebagaimana tersebut pada tabel 1 berikut:

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menjawab terhadap pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan pada perumusan masalah. Hipotesis tersebut akan dibuktikan kebenarannya melalui uji beda. Hasil uji beda yang telah dilakukan seperti tabel 2 berikut:

Tabel 1
Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kepemimpinan guru PNS	0,739	0,60	Reliabel
Kepuasan gaji guru PNS	0,693	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja guru PNS	0,775	0,60	Reliabel
Kepemimpinan guru non PNS	0,622	0,60	Reliabel
Kepuasan gaji guru non PNS	0,767	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja guru non PNS	0,847	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah

Tabel 2
Rata-rata Guru PNS dan non PNS

Group Statistics

	Status_Guru	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kepemimpinan	Guru PNS	64	22,7500	2,87849	,35981
	Guru Non PNS	30	21,3000	2,58844	,47258
Kepuasan	Guru PNS	64	21,1719	2,48522	,31065
	Guru Non PNS	30	20,0000	2,81621	,51417
Lingkungan	Guru PNS	64	21,0156	2,57270	,32159
	Guru Non PNS	30	19,4667	3,24551	,59255

Tabel 3
Independent Sampel t Test

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kepemimpinan	Equal variances assumed	,697	,406	2,349	92	,021	1,45000	,61740	,22379	2,67621
	Equal variances not assumed			2,441	62,673	,017	1,45000	,59397	,26293	2,63707
Kepuasan	Equal variances assumed	,880	,351	2,042	92	,044	1,17188	,57399	,03188	2,31187
	Equal variances not assumed			1,951	50,914	,057	1,17188	,60073	-,03418	2,37793
Lingkungan	Equal variances assumed	1,063	,305	2,498	92	,014	1,54896	,62005	,31749	2,78042
	Equal variances not assumed			2,298	46,733	,026	1,54896	,67419	,19246	2,90545

Sumber: Data primer diolah, 2011

1. Perbedaan motivasi kerja guru PNS dan guru non PNS ditinjau dari kepemimpinan

Mula-mula adalah mengetahui rata-rata atau *mean* motivasi kerja guru PNS dan guru non PNS ditinjau dari kepemimpinan, di mana hal ini digunakan untuk mengetahui nilai rata-rata (*mean*) yang lebih tinggi antara motivasi kerja guru PNS atau motivasi kerja guru non PNS. Dari hasil analisis dengan program SPSS dapat diketahui bahwa rata-rata nilai motivasi kerja guru PNS adalah sebesar 22,7500 sedangkan rata-rata motivasi kerja guru non PNS sebesar 21,3000. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata motivasi kerja guru PNS lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja guru non PNS ditinjau dari kepemimpinan.

Dari hasil perhitungan uji F dapat diketahui bahwa *p value* sebesar 0,406

> 0,05 sehingga kedua sampel mempunyai varian yang sama. Hal tersebut berarti untuk membandingkan rata-rata digunakan t-test dengan asumsi varian sama (*equal variances assumed*).

Hasil *output* SPSS uji *independent sample t test* dengan varian diasumsikan sama (*equal variances assumed*) menunjukkan nilai t sebesar 2,349 dan *p value* 0,021 < 0,05. Berarti signifikan. Dengan demikian berarti terdapat perbedaan yang signifikan motivasi guru PNS dan guru non PNS SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter kabupaten Sukoharjo ditinjau dari kepemimpinan.

2. Perbedaan motivasi kerja guru PNS dan guru non PNS ditinjau dari kepuasan gaji

Pada tahap awal adalah mengetahui rata-rata atau *mean* motivasi kerja guru PNS dan guru non PNS ditinjau

dari kepuasan gaji, di mana hal ini digunakan untuk mengetahui nilai rata-rata (*mean*) yang lebih tinggi antara motivasi kerja guru PNS atau motivasi kerja guru non PNS. Dari hasil analisis dengan program SPSS dapat diketahui bahwa rata-rata nilai motivasi kerja guru PNS ditinjau dari kepuasan gaji adalah sebesar 21,1719 sedangkan rata-rata motivasi kerja guru non PNS sebesar 20,0000. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata motivasi kerja guru PNS lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja guru non PNS ditinjau dari kepuasan gaji.

Dari hasil perhitungan uji F dapat diketahui bahwa *p value* sebesar 0,880 > 0,05 sehingga kedua sampel mempunyai varian yang sama. Hal tersebut berarti untuk membandingkan rata-rata digunakan t-test dengan asumsi varian sama (*equal variances assumed*),

Hasil *output* SPSS uji *independent sample t test* dengan varian diasumsikan sama (*equal variances assumed*) menunjukkan nilai t sebesar 2,042 dan *p value* 0,044 < 0,05. Berarti signifikan. Dengan demikian berarti terdapat perbedaan yang signifikan motivasi guru PNS dan guru non PNS SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter kabupaten Sukoharjo ditinjau dari kepemimpinan.

3. Perbedaan motivasi kerja guru PNS dan guru non PNS ditinjau dari lingkungan kerja

Langkah awal adalah mengetahui rata-rata atau *mean* motivasi kerja guru PNS dan guru non PNS ditinjau dari lingkungan kerja, di mana hal ini digunakan untuk mengetahui nilai rata-rata (*mean*) yang lebih tinggi antara motivasi kerja guru PNS atau motivasi kerja guru non PNS. Dari hasil analisis dengan program SPSS dapat diketahui bahwa rata-rata nilai motivasi kerja guru PNS ditinjau dari lingkungan kerja adalah sebesar 21,0156 sedangkan rata-rata motivasi kerja guru non PNS sebesar 19,4667. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata moti-

vasi kerja guru PNS lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja guru non PNS ditinjau dari lingkungan kerja.

Dari hasil perhitungan uji F dapat diketahui bahwa *p value* sebesar 0,305 > 0,05 sehingga kedua sampel mempunyai varian yang sama. Hal tersebut berarti untuk membandingkan rata-rata digunakan t-test dengan asumsi varian sama (*equal variances assumed*).

Hasil *output* SPSS uji *independent sample t test* dengan varian diasumsikan sama (*equal variances assumed*) menunjukkan nilai t sebesar 2,498 dan *p value* 0,014 < 0,05. Berarti signifikan. Dengan demikian berarti terdapat perbedaan yang signifikan motivasi guru PNS dan guru non PNS SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter kabupaten Sukoharjo ditinjau dari lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *independent sample t-test* tersebut maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan motivasi kerja antara guru PNS dan non PNS di SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter Sukoharjo dilihat dari kepemimpinan, kepuasan gaji dan lingkungan kerja, hal ini dapat dibuktikan kebenarannya di mana *p value* < 0,05.
2. Motivasi kerja guru PNS lebih baik dibandingkan dengan motivasi kerja guru non PNS di SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter Sukoharjo dilihat dari kepemimpinan, kepuasan gaji dan lingkungan kerja, hal ini terbukti kebenarannya hal ini dapat diketahui dari nilai *mean* motivasi kerja guru PNS yang lebih tinggi dibandingkan nilai *mean* motivasi guru non PNS ditinjau dari kepemimpinan, kepuasan gaji dan lingkungan kerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dianalisis secara deskriptif maka implikasi manajerial dalam penelitian ini diuraikan berdasarkan variabel yang diteliti.

1. Perbedaan motivasi kerja guru PNS dan guru non PNS ditinjau dari kepemimpinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan motivasi guru PNS dan guru non PNS di SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter Sukoharjo dilihat dari kepemimpinan, dan rata-rata motivasi kerja guru PNS lebih tinggi dibandingkan dengan guru non PNS. Hasil penelitian ini menolak penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cut Ainal Mardiyah (2003) yang menyatakan bahwa pada dasarnya kinerja guru PNS dan guru non PNS pada dasarnya tidak jauh berbeda pada hal adanya peningkatan kesejahteraan yang diperoleh para guru yang sudah PNS menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru non PNS, karena penghargaan yang diberikan kepada para guru PNS jauh lebih tinggi dibandingkan dengan para guru non PNS.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu ini dikuatkan dengan beberapa observasi di lapangan yang menyatakan bahwa:

- a. Guru PNS mampu memberikan dukungan dan mampu membimbing guru non PNS untuk tetap memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dengan harapan dapat segera diangkat menjadi PNS.
- b. Guru PNS cepat dalam mengambil keputusan karena sudah berstatus pegawai negeri dan hal ini sedangkan guru non PNS lebih sering berkonsultasi terlebih dahulu sebelum melakukan pengambilan keputusan khususnya dalam penentuan kebijakan di sekolah.

Implikasi manajerial yang perlu dilakukan oleh pihak sekolah adalah bahwa dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru baik guru PNS maupun non PNS maka kepemimpinan yang dijalankan selama ini khususnya oleh kepala sekolah perlu ditingkatkan, salah satunya adalah mengusahakan kepada guru non PNS untuk lebih aktif berpartisipasi dalam menciptakan pro-

ses belajar mengajar sehingga guru non PNS merasa dibutuhkan keberadaannya oleh pihak sekolah.

2. Perbedaan motivasi kerja guru PNS dan guru non PNS ditinjau dari kepuasan gaji

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja guru PNS dan guru non PNS di SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter Sukoharjo dilihat dari kepuasan gaji. Hasil penelitian ini menolak penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cut Ainal Mardiyah (2003) yang menyatakan bahwa pada dasarnya kinerja guru PNS dan guru non PNS pada dasarnya tidak jauh berbeda padahal adanya peningkatan kesejahteraan yang diperoleh para guru yang sudah PNS menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru non PNS, karena penghargaan yang diberikan kepada para guru PNS jauh lebih tinggi dibandingkan dengan para guru non PNS.

Adanya perbedaan motivasi tersebut dapat diketahui dari hasil observasi di lapangan yang menunjukkan bahwa:

- Guru PNS lebih puas menerima gaji daripada guru non PNS hal ini disebabkan besarnya gaji yang diterima antara kedua guru tersebut memang berbeda.
- Guru PNS lebih memiliki sikap inovatif dalam melaksanakan tugas pelaksanaan belajar mengajar hal ini berhubungan dengan adanya sertifikasi guru, sehingga guru PNS lebih dituntut untuk berkreasi dalam menciptakan berbagai metode pembelajaran yang tepat bagi siswanya sedangkan guru PNS masih minim yang memperoleh sertifikasi.
- Adanya perbedaan besaran gaji tersebut membuat guru PNS lebih termotivasi dalam bekerja karena merasakan sudah mendapatkan imbalan yang sesuai sehingga dirasa perlu untuk meningkatkan kemampuannya dalam proses belajar mengajar.

Implikasi manajemen yang perlu dilakukan adalah bahwa guru PNS

ataupun non PNS tetap harus mempertahankan etos kerja yang baik, sedang dalam meningkatkan kesejahteraan guru non PNS maka pihak sekolah melalui kepala sekolah berusaha untuk memperjuangkan kepada guru non PNS agar dapat memperoleh sertifikasi sehingga guru non PNS dapat lebih terpacu dalam bekerja.

3. Perbedaan motivasi kerja guru PNS dan guru non PNS ditinjau dari lingkungan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan motivasi guru PNS dan guru non PNS di SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter Sukoharjo ditinjau dari lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini menolak penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cut Ainal Mardiyah (2003) yang menyatakan bahwa pada dasarnya kinerja guru PNS dan guru non PNS pada dasarnya tidak jauh berbeda padahal adanya peningkatan kesejahteraan yang diperoleh para guru yang sudah PNS menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru non PNS, karena penghargaan yang diberikan kepada para guru PNS jauh lebih tinggi dibandingkan dengan para guru non PNS.

Adanya perbedaan motivasi kerja tersebut diperkuat dengan hasil observasi di lapangan yang menyatakan bahwa guru PNS lebih mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam bersosialisasi dengan guru yang lain ataupun berhubungan dengan rekan guru yang lain.

Implikasi manajerial yang perlu dilakukan oleh pihak sekolah adalah lingkungan kerja yang mendukung motivasi perlu dipertahankan atau ditingkatkan melalui komunikasi yang baik antar guru, menciptakan lingkungan sekolah yang sehat dan bersih.

KESIMPULAN

1. Perbedaan motivasi kerja guru PNS dan non PNS ditinjau dari kepemimpinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata nilai motivasi kerja guru PNS adalah sebesar 22,7500 sedangkan rata-rata motivasi kerja guru non PNS sebesar 21,3000. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata motivasi kerja guru PNS lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja guru non PNS ditinjau dari kepemimpinan. Hasil uji *independent sample t test* menunjukkan nilai t sebesar 2,349 dan *p value* $0,021 < 0,05$. Berarti signifikan. Dengan demikian berarti terdapat perbedaan yang signifikan motivasi guru PNS dan guru non PNS SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter kabupaten Sukoharjo ditinjau dari kepemimpinan, sehingga hipotesis terbukti kebenarannya.

2. Perbedaan motivasi kerja guru PNS dan guru non PNS ditinjau dari kepuasan gaji

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata nilai motivasi kerja guru PNS ditinjau dari kepuasan gaji adalah sebesar 21,1719 sedangkan rata-rata motivasi kerja guru non PNS sebesar 20,0000. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata motivasi kerja guru PNS lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja guru non PNS ditinjau dari kepuasan gaji. Hasil uji *independent sample t test* dengan varian diasumsikan sama diperoleh nilai t sebesar 2,042 dan *p value* $0,044 < 0,05$, berarti signifikan. Dengan demikian berarti terdapat perbedaan yang signifikan motivasi guru PNS dan guru non PNS SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter kabupaten Sukoharjo ditinjau dari kepemimpinan sehingga hipotesis terbukti kebenarannya.

3. Perbedaan motivasi kerja guru PNS dan guru non PNS ditinjau dari lingkungan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata nilai motivasi kerja guru PNS ditinjau dari lingkungan kerja adalah sebesar 21,0156 sedangkan rata-rata motivasi kerja guru non PNS sebesar 19,4667. Dari hasil tersebut 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 sebesar 2,498 dan p value $0,014 < 0,05$. Berarti signifikan. Dengan demikian berarti terdapat perbedaan yang signifikan motivasi guru PNS dan guru non PNS SD Negeri se UPT Dinas Pendidikan kecamatan Nguter kabupaten Sukoharjo ditinjau dari lingkungan kerja, sehingga hipotesis terbukti kebenarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ari Retno Habsari, 2008, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Cut Ainal Mardiyah, 2003, Pengaruh Sertifikasi Sebagai Guru Profesional terhadap Kinerja dan Kompetensi Kepribadian Guru SMA/SMKN Tebing Tinggi. Tesis. Medan, Universitas Sumatra Utara (Tidak Dipublikasikan).
- Depdiknas, 2002, *Badan Standar Nasional Pendidikan*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta.
- Dinas Pendidikan Nasional, 2004, *Pedoman Penilaian Kinerja Guru*, Dirjen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Jakarta.
- Djarwanto, 2001, *Mengenal Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*, Liberty, Yogyakarta.
- Hani Handoko, 2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Henry Simamora, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE-YKPN, Yogyakarta.
- Ishak Arep dan Hendri Tanjung, 2003, *Manajemen Motivasi*, Grasindo, Jakarta.
- Kamisa, 2004, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Kartika, Surabaya.
- Kartini Kartono, 2001, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali, Yogyakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, IPWI, Jakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawiro), Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyasa. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbins, P. Sthepens, 2006, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Benyamin Molan Edisi Bahasa Indonesia, Gramedia, Jakarta.
- Sadili Samsudin, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 2005, *Psikologi Lingkungan*, Grasindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2005, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Mandar Maju, Bandung.
- Sondang P. Siagian, 2005, *Teori Motivasi dan Perilakunya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*. Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Teknik Pendekatan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Suhendi Ardi dan Anggara Wibawa, 2010. *Kompetensi Guru Berbasis Sistem Pendidikan*, FPTK-IKIP Bandung, Bandung.
- Sule, E. 2002. Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan, *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* Vol. 2, No. 2.
- Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Haji Massagung, Jakarta.
- Wahjosumidjo, 2002, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Alumni, Bandung.
- Yukl & Gary. A, 2001, *Leadership In Organizational*, 4 Ed. Prince Hall, Upper Saddle River, Nj.