



**PENGARUH FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
TENAGA PENGAJAR DIPERBANTUKAN (DPK) PADA
SEKOLAH MENENGAH UMUM SWASTA
DI KOTA SURABAYA**

TESIS

Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM)
Pada Program Pasca Sarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Jember



Asal:	Harjah	Klass
	Pembelian	658.3
Terima Tgl :	30 MAR 2002	SUD
No. Induk :	243	
KLAFIR / PENYALIN :	SFS	P

Oleh :

SUDARYANTO

NIM : 990820101194

**UNIVERSITAS JEMBER PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

2001

Lembar Pengesahan

TESIS INI TELAH DISETUJUI

Tanggal Nopember 2001

Oleh

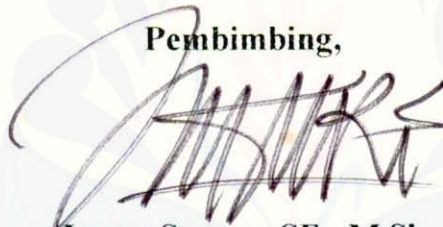
Pembimbing Utama,



Prof. Dr. H. Harijono, SU.Ec.

NIP. 130 350 765

Pembimbing,



Imam Suroso, SE., M.Si.

NIP. 131 759 838

Mengetahui

Universitas Jember Program Pascasarjana

Program Studi Magister Manajemen

Ketua Program Studi



Prof. Dr. H. Harijono, SU.Ec.

NIP. 130 350 765

JUDUL TESIS

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA PENGAJAR DIPERBANTUKAN (DPK) PADA SEKOLAH MENENGAH UMUM SWASTA DI KOTA SURABAYA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : SUDARYANTO
NIM : 990820101194
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

07 NOPEMBER 2001

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Jember.

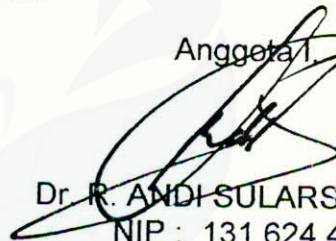
Susunan Panitia Penguji

Ketua,



Prof. Dr. MURDIJANTO P, SE., SU
NIP : 130 350 767

Anggota I,



Dr. R. ANDI SULARSO, MSM
NIP : 131 624 475

Anggota II,



Prof. Dr. H. HARIJONO, SU.Ec.
NIP : 130 350 765



Mengetahui/menyetujui
Universitas Jember Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Ketua Program Studi



Prof. Dr. H. Harijono, SU.Ec.
NIP : 130 350 765

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Yang Maha Esa berkat Rahmat dan KuasaNya, penulis dapat menyelesaikan penelitian dan pembahasan serta penyusunan tesis ini

Dalam penelitian dan penyusunan tesis ini tentu banyak hambatan yang dihadapi peneliti, namun berkat bantuan dan kebaikan berbagai pihak sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Untuk itu peneliti dengan segala kerendahan hati menghaturkan terima kasih yang mendalam kepada :

1. Dosen Pembimbing, Prof.Dr Hariyono, SU, Ec. Dan Imam Suroso, SE, Msi yang dengan tulus dan penuh perhatian memberikan bimbingan dan petunjuk sejak rencana penelitian sampai tahap penyelesaian tesis ini.
2. Rektor, Pembantu Rektor, Direktur, Ketua dan Sekretaris Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan fasilitasnya dalam penyelesaian studi ini.
3. Kepala Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Jawa Timur, yang telah memberikan izin penelitian dan memberikan dispensasi serta dorongan hingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan studi ini.
4. Seluruh kepala sekolah SMU Swasta yang berada di Kecamatan Genteng, Kecamatan Wonokromo, dan Kecamatan Sukolilo Kota Surabaya yang telah bersedia dijadikan obyek dalam penelitian.
5. Istri dan Anak-anakku tercinta yang tak henti-hentinya memberikan dorongan sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi ini.

6. Rekan-rekan senasib dan sepenanggungan dalam suka dan duka saat mengikuti kuliah serta telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat dan dorongan pada peneliti hingga dapat menyelesaikan tesis ini dan meraih gelar Magister Manajemen.

Segala bantuan, dorongan dan semangat yang diberikan kepada peneliti, semoga mendapatkan imbalan dari Allah Yang Maha Pengasih.

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
LEMBAR PERSETUJUAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAKSI	ix
ABSTRAC	x
BAB I	
PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	2
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	3
1.3.1 Tujuan Penelitian	3
1.3.2 Manfaat Penelitian	3
BAB II	
TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Motivasi	5
2.1.1 Teori Isi Motivasi	8
2.1.2 Teori Proses Motivasi	14
2.2 Produktivitas	15
2.2.1 Konsep Produktivitas	15
2.2.2 Produktivitas Pengajar di SMU	20
BAB III	
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	22
3.2 Hipotesis	23
BAB IV	
METODE PENELITIAN	
4.1 Obyek Penelitian	24
4.2 Populasi dan Sampel	24
4.2.1 Populasi Penelitian	24
4.2.2 Sampel Penelitian	24
4.3 Identifikasi Variabel	25
4.4 Definisi Operasional Variabel	26
4.5 Lokasi dan Waktu Penelitian	30

4.6	Cara Pengumpulan Data	30
4.6.1	Kepustakaan	30
4.6.2	Angket	30
4.7	Instrument Penelitian	31
4.7.1	Validitas dan Reabilitas	31
4.8	Teknik Analisis Data	34
BAB V	HASIL PENELITIAN, ANALISIS, DAN PEMBAHASAN	
5.1	Diskripsi Lokasi Penelitian	39
5.2	Diskripsi Hasil Penelitian	40
5.1.1	Motivasi Ekstrinsik	41
5.1.2	Motivasi Instrinsik	50
5.1.3	Produktivitas	59
5.3	Analisis Hasil Penelitian	63
5.3.1	Hasil Persamaan Reresi	63
5.3.2	Hasil Uji Hipotesa	65
5.3.2.1	Pengujian Dengan Uji F_{hitung}	65
5.3.2.2	Pengujian Dengan Uji t_{hitung}	68
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1	Kesimpulan	69
6.2	Saran-saran	70
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Hal
4.1	Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas	33
5.1	Jumlah SMU Swasta Di Tiga Kecamatan	39
5.2	Daftar Sekolah Di Tiga Kecamatan	39
5.3	Jumlah Tenaga Pengajar Laki-Laki Dan Perempuan Di Tiga Kecamatan (Orang)	40
5.4	Jumlah Responden Di Kecamatan Genteng, Wonokromo, Dan Sukolilo	41
5.5	Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Penggajian Dari 50 Tenaga Pengajar	42
5.6	Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Keamanan Kerja Dari 50 Tenaga Pengajar	43
5.7	Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Kondisi Kerja Dari 50 Tenaga Pengajar	44
5.8	Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Status Pekerjaan Dari 50 Tenaga Pengajar	45
5.9	Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Kebijakan Administrasi Dari 50 Tenaga Pengajar	46
5.10	Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Kualitas Pengendalian Teknik Dari 50 Tenaga Pengajar	47
5.11	Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Kualitas Hubungan Interpersonal Dari 50 Tenaga Pengajar	49
5.12	Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Prestasi Kerja Dari 50 Tenaga Pengajar	51
5.13	Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Tanggung Jawab Dari 50 Tenaga Pengajar	52
5.14	Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Penghargaan Dari 50 Tenaga Pengajar	53
5.15	Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Kemajuan Dan Peningkatan Dari 50 Tenaga Pengajar	54
5.16	Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Pekerjaan Itu Sendiri Dari 50 Tenaga Pengajar	56
5.17	Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Kemungkinan Berkembang Dari 50 Tenaga Pengajar	57
5.18	Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Produktivitas Dari 50 Tenaga Pengajar	60
5.19	Rekapitulasi Hasil Uji Signifikansi Koefisien Regresi	64
5.20	Rekapitulasi Hasil Regresi Linier Berganda	66

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.	2.1 Teori Dua Faktor Herzberg	11
2	3.1 Kerangka Konseptual	23.



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul
1.	Angket Penelitian
2.	Data Variabel Rata-Rata X_1 , X_2 , dan Y
3.	Tabel Frekuensi
4.	Hasil Perhitungan SPSS
5.	Hasil Perhitungan Microstat



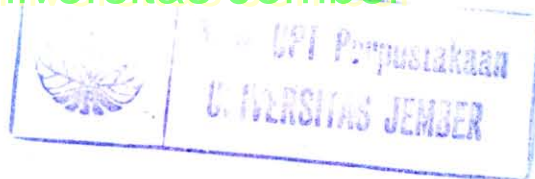
PENGARUH FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
TENAGA PENGAJAR DIPERBANTUKAN (DPK) PADA
SEKOLAH MENENGAH UMUM SWASTA
DI KOTA SURABAYA

ABSTRAKSI

Salah satu fenomena yang dihadapi oleh lembaga pendidikan swasta di Indonesia adalah adanya keterbatasan dalam jumlah dan kualitas tenaga pengajarnya. Kualitas tenaga pengajar yang rendah ini diduga dipengaruhi oleh produktivitas dan tingkat kepuasan tenaga pengajar dimana salah satu faktor penentunya adalah adanya motivasi dikalangan tenaga pengajar tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui baik secara simultan maupun secara parsial pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas.

Yang menjadi obyek dan populasi dari penelitian ini adalah tenaga pengajar diperbantukan (DPK) pada Sekolah Menengah Umum Swasta yang berada di Kota Surabaya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang guru yang diperbantukan (DPK) pada Sekolah Menengah Umum Swasta yang berada di Kecamatan Genteng, Kecamatan Wonokromo, dan Kecamatan Sukolilo dengan menggunakan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data menggunakan cara kepustakaan dan dengan penyebaran angket yang dianalisis dengan menggunakan metode statistik dalam bentuk Regresi Linier Berganda.

Dari hasil analisis ternyata ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi Ekstrinsik dan variabel intrinsik terhadap variabel produktivitas baik secara simultan maupun secara parsial. Pengaruh secara simultan antara variabel motivasi ekstrinsik dan variabel motivasi intrinsik terhadap variabel produktivitas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (637,57) lebih besar dari F_{tabel} (3,20), pengaruh secara parsial antara variabel motivasi ekstrinsik terhadap variabel produktivitas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (7,69) lebih besar dari t_{tabel} (2,02) dan antara variabel motivasi intrinsik terhadap variabel produktivitas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (8,03) lebih besar dari t_{tabel} (2,02). Variabel motivasi yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel produktivitas adalah variabel motivasi intrinsik, hal ini dapat dilihat dari nilai Koefisien Regresi variabel intrinsik (0,724) lebih besar dari Koefisien Regresi variabel ekstrinsik (0,712).



B A B I P E N D A H U L U A N

1.1 Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa Pendidikan Menengah diselenggarakan untuk melanjutkan menyiapkan peserta didik untuk dapat mengembangkan kemampuannya dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi. Sebagai pendukung maksud tersebut tenaga kependidikan yang diangkat dan ditugasi untuk menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola, dan/atau memberikan pelayanan teknis dibidang pendidikan kepada peserta didiknya.

Khusus untuk pendidikan menengah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 29 tahun 1990, disebutkan bahwa bentuk satuan pendidikan di Indonesia terdiri atas (1) Sekolah Menengah Umum (2) Sekolah Menengah Kejuruan (3) Sekolah Menengah Keagamaan (4) Sekolah Menengah Kedinasan dan (5) Sekolah Menengah Luar Biasa. Aktivitas penyelenggaraan pendidikan ini ada yang bernaung di bawah payung pemerintah ada pula yang berada di bawah pengelolaan lembaga swasta.

Salah satu fenomena yang dihadapi oleh lembaga pendidikan swasta di Indonesia adalah adanya keterbatasan dalam jumlah dan kualitas tenaga pengajarnya. Mengingat bahwa pendidikan sekolah swasta merupakan mitra sekolah pemerintah, maka untuk mengejar

ketertinggalan kondisi sekolah swasta, pemerintah memberikan bantuan perbaikan tenaga pengajar melalui kegiatan penataran dosen dan guru serta guru negeri diperbantukan.

Melalui usaha-usaha pembinaan tenaga pengajar ini diharapkan dapat menciptakan suasana akademik yang kondusif dalam lembaga pendidikan yang bersangkutan.

Masalah pembinaan unsur tenaga pengajar ini unik dan sulit karena obyek yang dihadapi adalah sekumpulan manusia yang terdidik dan mempunyai karakteristik yang dinamis. Oleh sebab itu faktor pembinaan internal menjadi penting artinya dalam upaya mengemban misi pendidikan.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah pembinaan tenaga pengajar merupakan masalah yang unik dan kompleks, sehingga karenanya pembinaan tersebut perlu ditangani secara baik agar misi pendidikan dapat terwujud.

Dalam hal ini ada dua unsur yang harus dipenuhi, yaitu (1) adanya tenaga-tenaga pengajar yang produktif dan (2) adanya kepuasan yang diperoleh tenaga pengajar. Salah satu faktor penentunya bagi kedua hal di atas adalah adanya motivasi dikalangan tenaga pengajar tersebut.

Sebab dari hal itu rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah faktor motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas tenaga pengajar diperbantukan (DPK) pada Sekolah Menengah Umum (SMU) Swasta ?

2. Diantara faktor-faktor tersebut, faktor motivasi manakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas tenaga pengajar diperbantukan (DPK) pada Sekolah Menengah Umum (SMU) Swasta ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi ada tidaknya pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik terhadap produktivitas tenaga pengajar diperbantukan (DPK) pada Sekolah Menengah Umum (SMU) Swasta di 3 (tiga) kecamatan (Kecamatan Genteng, Kecamatan Wonokromo, Kecamatan Sukolilo) Surabaya.
2. Mendiskripsikan variabel paling berpengaruh antara variabel-variabel motivasi terhadap produktivitas tenaga pengajar diperbantukan (DPK) pada Sekolah Menengah Umum (SMU) Swasta di 3 (tiga) kecamatan (Kecamatan Genteng, Kecamatan Wonokromo, Kecamatan Sukolilo) Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

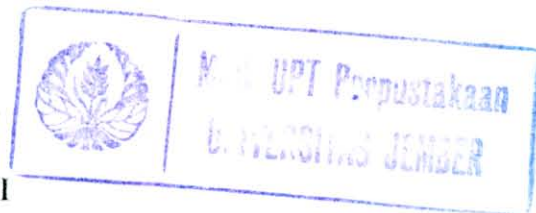
Terlaksananya penelitian ini diharapkan :

1. Dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi pemerintah Cq. Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah dan Kantor Wilayah Departemen Pendidikan Nasional serta para pengelola

sekolah swasta dan instansi terkait lainnya dalam rangka perumusan kebijaksanaan yang berkaitan dengan pembinaan tenaga pengajar sekolah swasta.

2. Dapat menjadi bahan referensi penelitian lebih lanjut bagi para kalangan akademisi yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan pembinaan tenaga pengajar dalam rangka peningkatan produktivitas tenaga pengajar sekolah swasta.





B A B II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

Sebagaimana sudah dikemukakan di atas bahwa motivasi merupakan salah satu determinan penting dalam menentukan produktivitas tenaga pengajar. Determinan lain di dalam menentukan produktivitas, antara lain : persepsi, kepribadian, sikap, pengalaman, dan ketrampilan.

Penelitian ini pembahasannya dibatasi pada motivasi sesuai dengan pendapat Sutermeister, sebagaimana dikutip oleh Aroef (1985:79), mengemukakan bahwa :

1. Produktivitas itu kira-kira 90% bergantung kepada prestasi kerja si tenaga kerja, dan yang 10% bergantung pada perkembangan teknologi dan bahan mentah.
2. Prestasi tenaga kerja itu sendiri untuk 80% - 90% bergantung kepada motivasinya untuk bekerja, dan yang 10% - 20% bergantung kepada kemampuannya.
3. Motivasi tenaga kerja itu sendiri 50% bergantung kepada kondisi sosial, 40% bergantung kepada kebutuhan-kebutuhannya, dan 10% bergantung kepada kondisi-kondisi fisik.

Berdasarkan pendapat Sutermeister tersebut nampak bahwa motivasi memberikan pengaruh kepada prestasi kerja paling

dominan (yaitu sebesar 80% - 90%), sedangkan prestasi kerja itu sendiri memberikan pengaruh kepada produktivitas sebesar 90%. Oleh karena itu maka di dalam penelitian ini hanya diteliti pengaruh motivasi terhadap produktivitas tenaga pengajar DPK Kantor Departemen Pendidikan Nasional Kota Surabaya.

Selanjutnya motivasi, menurut Buchari (1981 : 15), dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda-beda oleh setiap orang sesuai tempat dan keadaan masing-masing orang itu. Salah satu diantara penggunaan istilah dan konsep motivasi ini adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dengan tujuan. Setiap orang dan organisasi ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatan-kegiatannya. Suatu tujuan biasanya ditampilkan oleh berbagai tanggapan yang ditentukan lebih lanjut oleh banyak faktor. Tidaklah mudah untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan : "apa sebenarnya yang merupakan tujuan seseorang ?". Keanggotaannya pada suatu organisasi berpengaruh terhadap tujuan dan tingkah lakunya dalam mencapai tujuan itu. Beraneka ragamnya hubungan yang dialami dalam organisasi banyak menentukan motivasi dan tingkah laku pencarian atas pencapaian tujuan.

Dessler (1979:55) mengungkapkan bahwa konsep motivasi itu bisa dianggap sederhana dan dapat juga menjadi masalah masalah yang kompleks. Dianggap sederhana karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memenuhi apa yang menjadi keinginannya. Sebaliknya motivasi menjadi masalah yang kompleks

karena sesuatu dianggap penting bagi seseorang tertentu belum tentu penting bagi orang lain.

Menurut Campbell (1970:340) bahwa motivasi berhubungan dengan (1) arah perilaku; (2) kekuatan response (yakni usaha) setelah karyawan memilih mengikuti tindakan tertentu ; dan (3) ketahanan perilaku, atau berapa lama orang itu berperilaku menurut cara-cara tertentu.

Pengertian motivasi lebih lanjut menurut Nebraska Symposium on Motivation, sebagaimana dikutip oleh Gibson (1984:87), disebutkan bahwa motivasi adalah berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subyektif macam apakah yang timbul dalam organisme ketika semua ini berlangsung.

Selanjutnya menurut Komarruddin (1979:266) pengertian motivasi diberikan sebagai penyebab tindakan: kondisi yang memulai tingkah laku atau kegiatan pada dasarnya motivasi itu dapat dibagi menjadi dua jenis utama. (1) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang, misalnya pengakuan dan tanggungjawab. Motivasi ini sering disebut motivasi murni. (2) Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang timbul disebabkan faktor yang datang dari luar diri seseorang, misalnya kenaikan pangkat, pujian, hadiah, dan sebagainya.

Beberapa pengertian dan penafsiran di atas, berikut ini pengertian atau penafsiran motivasi menurut penulis adalah dorongan-dorongan yang timbul pada diri seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan sebagai akibat dari adanya

pengaruh-pengaruh yang berasal dari luar dirinya (misalnya uang), dimana dorongan-dorongan inilah menimbulkan, menguatkan, mengarahkan, dan menghentikan perilaku tertentu.

Selain dari beberapa pengertian dan penafsiran tentang motivasi, terdapat teori-teori motivasi.

Pada umumnya teori-teori motivasi terdiri dari dua jenis. Jenis pertama yang disebut teori-teori isi (content theories) dan teori-teori proses.

2.1.1 Teori-teori Isi Motivasi

Teori-teori isi memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku, sedangkan teori-teori proses memusatkan perhatiannya kepada bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung dan dihentikan.

Selanjutnya mengenai teori-teori isi menurut Handoko (1991:256) menyebutkan bahwa teori isi dari motivasi memusatkan perhatiannya pada pertanyaan : apa penyebab-penyebab perilaku terjadi dan berhenti ?. Jawabannya terpusat pada 1) kebutuhan-kebutuhan, motif-motif atau dorongan-dorongan yang mendorong, menekan, memacu, dan menguatkan karyawan untuk melakukan kegiatan dan 2) hubungan-hubungan para karyawan dengan faktor-faktor eksternal (insentif) yang menyarankan, menyebabkan, mendorong, dan mempengaruhi mereka untuk melaksanakan suatu kegiatan. Teori isi menekankan pentingnya pengertian akan faktor-faktor internal individu

tersebut, kebutuhan atau motif, yang menyebabkan mereka memilih kegiatan, cara dan perilaku tertentu untuk memuaskan kebutuhan yang dirasakan. Faktor-faktor eksternal, seperti gaji, kondisi kerja, hubungan kerja, dan kebijaksanaan perusahaan tentang kenaikan pangkat, delegasi wewenang, dan sebagainya, memberikan nilai atau kegunaan untuk mendapatkan perilaku karyawan yang positif dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Teori-teori motivasi dari jenis teori-teori ini mencakup teori Hirarki Kebutuhan dari Maslow, Teori ERG Alderfer, Teori dua Faktor Herzberg, dan Teori Prestasi/Power dari McClelland.

a Teori Hirarki Kebutuhan dari Maslow

Teori kebutuhan yang paling terkenal dikemukakan oleh Abraham Maslow. Inti dari teori kebutuhan hirarki kebutuhan dari Maslow ini sebagaimana dikutip oleh Gibson (1984 : 92) tersusun dalam suatu hirarki. Kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan relisasi diri (self actualisation needs).

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum berusaha memenuhi kebutuhan yang tertinggi (realisasi diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi mulai mengendalikan perilaku seseorang. Hal yang paling penting dalam pemikiran Maslow adalah bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi berhenti daya motivasinya. apabila orang memutuskan bahwa upahnya yang

diterima dari organisasi sudah cukup tinggi, maka uang tidak mempunyai daya motivasi lagi.

b Teori ERG dari Alderfer

Alderfer (1972) menyarikan hirarki Maslow menjadi kebutuhan akan eksistensi, kebergantungan, dan perkembangan yang dinamakannya teori ERG (Existence Relatedness Growth). Kebutuhan Existence adalah mencakup kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan keamanan / keselamatan dari Maslow. Kebutuhan kebergantungan (Relatedness) mencakup kategori kebutuhan sosial dan penghargaan dari Maslow. Kebutuhan perkembangan (Growth) mencakup keinginan orang memiliki kepercayaan pada diri sendiri (self confident) dan keinginan dapat bekerja produktif. Jadi kebutuhan perkembangan meliputi juga kebutuhan penghargaan dan realisasi diri dari Maslow.

Didalam hal ini Alderfer tidak menggunakan asumsi bahwa tingkat kebutuhan akan mengikuti pola hirarkis. Artinya apabila kebutuhan tingkat pertama (fisiologis) terpenuhi akan secara otomatis berpindah pada kebutuhan berikutnya (keamanan dan keselamatan) dan seterusnya, pada waktu bersamaan. Tetapi, seperti dikemukakan oleh Davis dan Newstrom (1989 : 112), Alderfer juga berpendapat bahwa bisa terjadi ketiga level kebutuhan tersebut dapat terwujud pada waktu yang berbeda. Ia juga berpendapat juga bahwa seseorang yang difrustrasikan pada salah satu dari dua level yang teratas mungkin kembali

berkonsentrasi pada level yang terbawah yaitu kebutuhan eksistensi.

c Teori Dua Faktor Dari Herzberg

Teori dua faktor ini merupakan hasil penelitian Herzberg, Mausner, dan Synderman. Teori ini sebagaimana dikutip oleh Gibson (1984 : 95) menyebutkan bahwa dua faktor tersebut dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas atau faktor yang membuat orang merasa sehat dan faktor yang memotivasi orang atau faktor ekstrinsik dan intrinsik, bergantung pada orang yang membahas teori itu. Secara diagramatik teori Herzberg disajikan dalam gambar di bawah ini :



Gambar 2.1 : Teori dua faktor Herzberg

Sumber : Gibson (1984:95)

Berdasarkan hasil penelitiannya terhadap lebih dari 200 akuntan dan ahli mesin, Herzberg mengemukakan dua kesimpulan yaitu: Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan, yang menyebabkan rasa tidak puas diantara para karyawan, apabila kondisi itu tidak ada. Jika kondisi itu ada, maka hal itu tidak perlu memotivasi karyawan. Kondisi ini adalah faktor - faktor yang membuat orang merasa tidak puas atau disebut juga faktor - faktor kesehatan karena faktor - faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah yakni tidak adanya ketidakpuasan. Faktor - faktor ini mencakup :

1. Penggajian
2. Keamanan kerja
3. Kondisi kerja
4. Status pekerjaan
5. Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan
6. Kualitas pengendalian teknik
7. Kualitas dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Kedua, serangkaian kondisi instrinsik, kepuasan pekerjaan, yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggertakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang lebih baik. Jika kondisi ini tidak ada ternyata tidak menimbulkan rasa ketidak puasan yang berlebihan. Serangkaian

faktor ini dinamakan satisfiers atau motivators. Faktor - faktor ini meliputi :

1. Prestasi
2. Pengakuan
3. Tanggung jawab
4. Kemajuan dan peningkatan
5. Pekerjaan itu sendiri
6. Kemungkinan berkembang

d Teori Prestasi / Power dari McClelland

McClelland mengemukakan teori motivasi yang berkaitan dengan belajar. Sebagaimana dikutip oleh Gibson (1984 : 97), berpendapat bahwa banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan. Dalam teori McClelland terdapat tiga kebutuhan yaitu : (1) kebutuhan akan prestasi, (2)kebutuhan akan afiliasi, dan (3) kebutuhan akan kekuasaan.

Teori yang dikemukakan oleh McClelland ini juga menyatakan bahwa apabila kebutuhan seseorang tersa mendesak , maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memnuhi kebutuhan tersebut. Misalnya apabila orang mempunyai kebutuhan akan prestasi yang tinggi, maka kebutuhan ini mendorong orang untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan, bekerja keras untuk mencapai tujuan itu, dan menggunakan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya.

Kemudian McClelland, sebagaimana dikutip oleh Handoko (1991 : 262), menemukan bahwa kebutuhan prestasi tersebut dapat dikembangkan pada orang dewasa. Orang - orang yang berorientasi prestasi mempunyai karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan, yaitu :

Menyukai pengambilan resiko yang layak sebagai fungsi ketrampilan, bukan kesempatan ; menyukai suatu tantangan dan menginginkan tanggung jawab pribadi bagi hasil - hasil yang dicapai.

Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan - tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang sudah diperhitungkan. Salah satu alasan mengapa banyak perusahaan berpindah keprogram management by objectives (MBO) adalah karena adanya korelasi positif antara penetapan tujuan dan tingkat prestasi.

Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang telah dikerjakan.

Mempunyai ketrampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan - kemampuan organisasional.

2.1.2 Teori-teori Proses Motivasi

Teori-teori proses merupakan salah satu jenis dari teori motivasi, sedangkan jenis teori ini menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (1972:273), lebih bersangkutan paut dengan pengidentifikasian variabel-variabel yang menjadi motivasi dan bagaimana mereka berhubungan satu dengan yang lainnya. Teori-

teori proses dari motivasi juga berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan (energize), mengarahkan (direct), memelihara (maintain), dan menghentikan (stop) perilaku individu.

Teori-teori proses ini mencakup teori pengukuhan dari Skinner, teori pengharapan dari Vroom, teori keadilan dari Adams, dan teori penetapan tujuan dari Locke.

2.2 Produktivitas

2.2.1 Konsep Produktivitas

Para ahli telah mengemukakan konsep produktivitas, kemudian konsep produktivitas ini berkembang menjadi dua yaitu konsep produktivitas makro dan produktivitas mikro. Konsep produktivitas makro sering disebut produktivitas nasional, sedang konsep produktivitas mikro berkaitan dengan (growth) kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba (profitability).

Produktivitas dalam penelitian, terkait dengan konsep produktivitas mikro. Rivianto (1985:16) menjelaskan bahwa konsep produktivitas mikro mencakup :

1. Produktivitas tenaga kerja
2. Produktivitas modal
3. Produktivitas produksi
4. Produktivitas organisasi
5. Produktivitas penjualan
6. Produktivitas produk.

Dari ke enam jenis produktivitas mikro di atas, sesuai dengan tujuan dan rumusan masalah yang dikemukakan di depan, maka dalam penelitian digunakan produktivitas tenaga kerja.

Produktivitas tenaga kerja merupakan konsep produktivitas mikro yang menunjukkan hubungan antara hasil kerja/kegiatan dengan satuan waktu tertentu. Menurut konsep produktivitas ini seorang tenaga kerja itu dapat dikatakan produktif jika ia mempunyai hasil kerja/kegiatan yang lebih banyak dari tenaga kerja lain dalam satuan waktu yang sama. Selain itu, produktivitas tenaga kerja dapat pula menunjukkan rasio antara keluaran yang dicapai dengan masukan-masukan yang dipakai tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja juga dapat dilakukan dengan hanya mempertimbangkan segi jumlah hasil kerja (kegiatan) dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk atau jasa dari seorang tenaga kerja.

Rumus untuk mengukur produktivitas tenaga kerja dari segi ini adalah :

Rumus untuk mengukur produktivitas tenaga kerja dari segi ini adalah :

Produktivitas tenaga kerja = Jumlah hasil kerja (kegiatan) : Satuan waktu

Dimana :

Satuan waktu ini pada umumnya ditetapkan selama satu tahun kalender.

Selain rumus-rumus untuk mengukur produktivitas tenaga kerja di atas, masih ada rumus-rumus lain sesuai dengan tinjauan dari jenis produktivitas tenaga kerja maupun ditinjau dari segi lain, antara lain ditinjau dari produktivitas modal, ditinjau dari produktivitas produksi, ditinjau dari produktivitas organisasi, ditinjau dari produktivitas penjualan, dan ditinjau dari produktivitas produk.

Selanjutnya mengenai definisi produktivitas tenaga kerja masih menjadi bahan kajian yang belum mendapat keseragaman. Para ahli melihat produktivitas tenaga kerja dari sudut pandang yang berbeda-beda. Dari definisi yang dikemukakan para ahli, paling tidak ada tiga pandangan atas pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan produktivitas tenaga kerja, yaitu pendekatan dari segi konsep ekonomi, pendekatan dari segi organisasi dan pendekatan dari segi individu.

Produktivitas tenaga kerja telah didefinisikan oleh :

1. Simanjuntak (1987:14) meninjau dari segi konsep ekonomi, bahwa produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Pernyataan produktivitas tenaga kerja ini diartikan dengan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja dalam waktu tertentu. Atau dengan kata lain, pendekatan ini memandang produktivitas tenaga kerja dalam kaitan dengan laba atau keuntungan yang akan dicapai.

2. Sutermeister (1969:2) meninjau dari segi organisasi, yaitu menganggap produktivitas sebagai output setiap karyawan pada waktu tertentu dengan mempertimbangkan kualitas. Ia melihat produktivitas dari segi kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu organisasi.
3. Aroef (1985:127) meninjau dari segi individu, merupakan jumlah hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Seseorang tenaga kerja dapat dikatakan lebih produktif apabila ia mampu menghasilkan output (hasil kerja/kegiatan) yang lebih banyak dari tenaga kerja lain dalam waktu yang sama. Atau dengan kata lain, pengertian produktivitas tenaga kerja dari segi individu lebih ditekankan pada jumlah hasil kerja/kegiatan.

Selanjutnya dalam kaitan dalam produktivitas tenaga kerja ini, masih banyak para ahli yang mengemukakan tentang produktivitas, antara lain dari :

1. Gilmore (1976:6), mengemukakan bahwa orang yang produktif adalah orang yang membuat kontribusi berarti dan dapat dilihat dalam bidang yang dipilihnya, orang yang imajinatif, persepsi dan inovatif dalam pendekatan terhadap masalah-masalah kehidupan dan untuk menyelesaikan sasaran-sasaran yang dimilikinya (kreativitas), dan orang yang pada waktu yang bersamaan mempunyai rasa tanggung jawab dan responsif dalam persahabatannya dengan orang lain.
2. Jacoby (1951:124), mengemukakan bahwa produktivitas seseorang dapat ditingkatkan, jika orang itu berkeinginan untuk

merealisasikan dirinya (self actualization). Hal ini akan kelihatan bahwa seseorang dalam mengaktualisasikan dirinya, memerlukan usaha yang sungguh-sungguh dan semangat kerja yang tinggi.

3. Pribadi (1971:15), mengaitkan produktivitas tenaga kerja dengan kesehatan jiwa (psycho-hygiene) sebagai kondisi mutlak bagi manusia yang ingin hidup produktif, kreatif, progresif dan positif.

Dalam penelitian ini, definisi produktivitas yang digunakan didasarkan atas pendekatan produktivitas dari segi individu dan mengacu kepada definisi yang dikemukakan oleh Matthias Aroef, yaitu bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan jumlah hasil kerja/kegiatan per satuan waktu.

Penggunaan definisi produktivitas tenaga kerja dari Matthias Aroef ini juga dipergunakan di dalam penelitian dari :

1. Supriyanto (1989:25) dalam penelitiannya mengemukakan dua hipotesis, yaitu (1) terdapat hubungan positif antara produktivitas dibidang pendidikan, bidang penelitian dan pengembangan ilmu dan pengabdian pada masyarakat secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan kepuasan kerja, (2) terdapat perbedaan yang berarti antara tenaga pengajar golongan IV/a ke atas dengan tenaga pengajar golongan III/a ke bawah dalam hal produktivitas di bidang pendidikan, bidang penelitian dan pengembangan ilmu serta bidang pengabdian masyarakat.

2. Nuchron dkk. Dalam penelitiannya tentang produktivitas tenaga kerja akademis berdasarkan jumlah hasil kerja (kegiatan) yang dilakukan oleh tenaga akademik sesuai tugas-tugas tri dharma perguruan tinggi mengajukan empat hipotesis (1987:25), yaitu :
- (1) tidak terdapat perbedaan yang berarti tentang produktivitas bidang pendidikan dan pengajaran antara tenaga edukatif golongan III dan golongan IV,
 - (2) tidak terdapat perbedaan yang berarti tentang produktivitas bidang karya ilmiah dan penelitian, antara tenaga edukatif golongan III dan golongan IV,
 - (3) tidak terdapat perbedaan yang berarti tentang produktivitas tenaga edukatif golongan III dengan golongan IV,
 - (4) tidak terdapat perbedaan yang berarti tentang produktivitas tenaga edukatif, antara masing-masing jurusan.

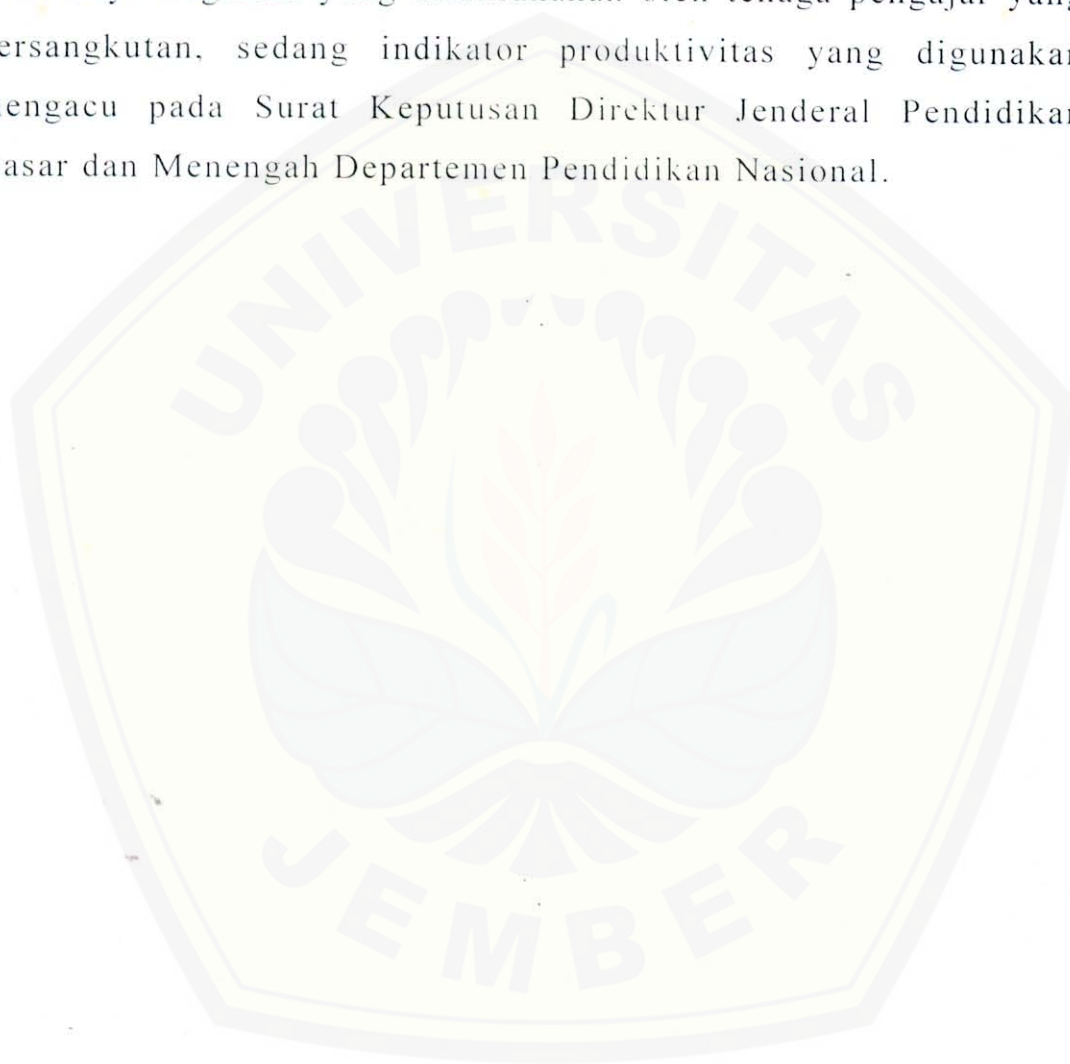
2.2.2 Produktivitas tenaga pengajar di Sekolah Menengah Umum.

Produktivitas tenaga pengajar di sekolah menengah umum ini juga diukur berdasarkan jumlah hasil kerja (kegiatan) yang dilakukan oleh tenaga pengajar sesuai dengan tugas-tugas pokoknya yaitu tugas-tugas di bidang pendidikan dan pengajaran.

Sebagaimana telah dikemukakan di depan bahwa tenaga pengajar merupakan komponen utama di dalam melaksanakan misi pendidikan. Tugas tenaga pengajar ini dalam rangka meneruskan ilmu pengetahuan, ini berarti memindahkan ilmu pengetahuan dengan jalan memberikan pendidikan dan pengajaran. Tugas-tugas di bidang ini terkait dengan kegiatan mempersiapkan,

menyampaikan dan mengevaluasi informasi ilmiah, serta penyebaran ilmu pengetahuan kepada siswa.

Selanjutnya produktivitas tenaga kerja pengajar dalam bidang pendidikan dan pengajaran ini tergantung pada banyak atau sedikitnya kegiatan yang dilaksanakan oleh tenaga pengajar yang bersangkutan, sedang indikator produktivitas yang digunakan mengacu pada Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional.



BAB III

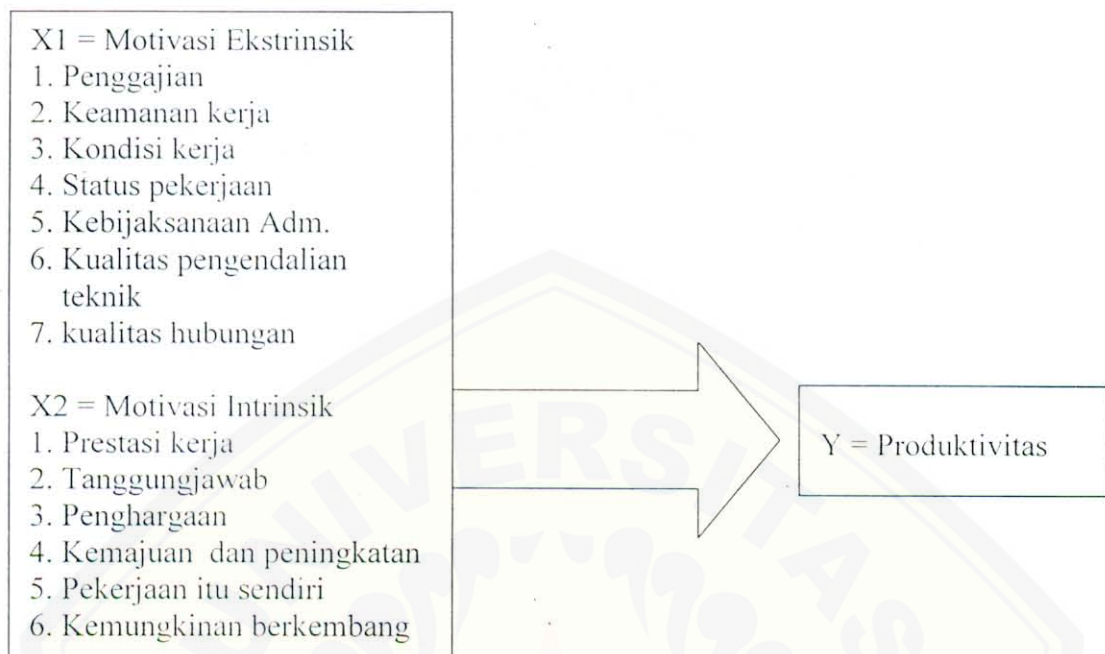
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Dalam upaya pembinaan kepada Sekolah Menengah Umum Swasta, salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menimbulkan, memelihara, dan meningkatkan motivasi tenaga pengajar tersebut, sehingga mereka dapat bekerja secara produktif serta sekaligus mendapatkan kepuasan dalam rasa mencapai sesuatu untuk hidupnya.

Motivasi tenaga pengajar ini dilihat berdasarkan teori dua faktor Herzberg dibedakan atas motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang terjadi karena adanya faktor-faktor ekstrinsik, seperti penggajian, kondisi kerja, status pekerjaan, keamanan kerja, kebijaksanaan administrasi perusahaan, kualitas pengendalian teknik, serta kualitas pengendalian hubungan interpersonal, dan motivasi instrinsik yaitu motivasi yang terjadi karena adanya faktor-faktor instrinsik, seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan dan peningkatan, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan untuk berkembang.

Kedua jenis motivasi itu perlu diperhatikan secara saksama agar produktivitas para tenaga pengajar tersebut bisa terwujud dengan baik.

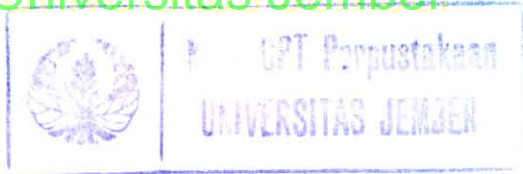


Gambar 3.1 : Kerangka konseptual

3.2 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai dan landasan teori yang dikemukakan di atas maka di dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis, meliputi :

1. Faktor motivasi motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas tenaga pengajar.
2. Faktor motivasi instrinsik adalah paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas.



BAB V

HASIL PENELITIAN, ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi obyek penelitian adalah tenaga pengajar diperbantukan (DPK) pada sekolah menengah umum yang berada di tiga kecamatan di Surabaya yang mencakup 12 SMU Swasta, tergambar seperti tabel berikut :

Tabel : 5.1

Jumlah SMU Swasta di Tiga Kecamatan

No.	Nama Kecamatan	Jumlah Lembaga	Persentase
1.	Genteng	3 Sekolah	25 %
2.	Wonokromo	6 Sekolah	50 %
3.	Sukolilo	3 Sekolah	25 %
Jumlah		12 Sekolah	100 %

Sumber : Data primer diolah

Adapun nama-nama sekolah tersebut seperti pada tabel berikut :

Tabel : 5.2

Daftar Sekolah di Tiga Kecamatan

No.	Kec. Genteng	Kec. Wonokromo	Kec. Sukolilo
1.	SMU Tri Murti	SMU Kartika	SMU Dr.Sutomo
2.	SMU YP Trisila	SMU Khadijah	SMU 17 Agustus
3.	SMU PGRI I	SMU Muh.3	SMU Eka Jaya
4.	-	SMU Budi Sejati	-
5.	-	SMU Widya Dharma	-
6.	-	SMU Hang Tuah 4	-

Sumber : Data primer diolah

Sampel penelitian ini adalah tenaga pengajar/guru negeri yang dipekerjakan pada sekolah menengah umum swasta di tiga kecamatan berjumlah 50 orang, yang terdiri dari tenaga pengajar laki-laki 34 Orang, tenaga perempuan 16 Orang, seperti tergambar pada tabel berikut :

Tabel : 5.3

Jumlah Tenaga Pengajar Laki-laki dan Perempuan
Di Tiga Kecamatan (orang)

No.	Kecamatan	Laki-Laki	Perempuan
1.	Genteng	9	8
2.	Wonokromo	4	13
3.	Sukolilo	4	12
Jumlah		17	33

Sumber : Data primer diolah

5.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 50 responden, yaitu tenaga pengajar DPK di SMU Swasta di kecamatan Genteng, kecamatan Wonokroma dan kecamatan Sukolilo Surabaya, maka dapat diketahui gambaran tentang jumlah responden tiap kecamatan, jumlah responden laki-laki dan perempuan, jumlah responden menurut usia dan jumlah responden menurut pendidikan. Untuk lebih jelasnya maka akan disajikan yang dapat diketahui dalam tabel sebagai berikut :

Deskripsi tentang responden tiap kecamatan yang telah diteliti dapat terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel : 5.4

Jumlah Responden di Kecamatan Genteng,
Wonokromo dan Sukolilo

No.	Kecamatan	N	%
1.	Genteng	17	34
2.	Wonokromo	17	34
3.	Sukolilo	16	32
Total		50	100

Sumber : Data primer diolah

Tabel 5.4 Tersebut di atas, menunjukkan bahwa responden di kecamatan Genteng dan kecamatan Wonokromo sama yaitu sebesar 17 orang atau sebesar 34 % dari 50 responden yang dijadikan sampel sedangkan jumlah responden di kecamatan Sukolilo sebesar 16 orang atau sebesar 32 % dari populasi yang dijadikan sampel.

5.2.1 Motivasi Ekstrinsik

Motivasi dalam kajian ini adalah suatu dorongan bagi seorang tenaga pengajar untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang berkenaan dengan pekerjaannya sebagai seorang pengajar, karena terdorong oleh keinginan-keinginan untuk memenuhi kepuasan dari kebutuhan-kebutuhannya yang dipengaruhi dari luar dirinya, dapat terlihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel : 5.5
 Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Penggajian
 dari 50 Tenaga Pengajar

No.	Indikator	Nilai											
		1		2		3		4		5		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Kenaikan Gaji	-	-	-	-	4	8	19	38	27	54	50	100
2.	Penghasilan tambahan	-	-	1	2	10	20	19	38	20	40	50	100

Sumber : Data primer diolah

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa indikator kenaikan gaji kerja menjadi tambah semangat, 54% responden memberikan jawaban sangat setuju, 38% memberikan jawaban setuju, 8% memberikan netral atau ragu-ragu, tidak ada yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Indikator penghasilan tambahan yang diperoleh dari Yayasan atau sekolah meningkatkan semangat kerja, 40% responden memberikan jawaban sangat setuju, 38% memberikan jawaban setuju, 20% memberikan jawaban ragu-ragu, 2% memberikan jawaban tidak setuju, tidak ada yang memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Tabel : 5.6

Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Keamanan Kerja
dari 50 Tenaga Pengajar

No.	Indikator	Nilai											
		1		2		3		4		5		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3.	Biaya kesehatan	-	-	5	10	14	28	15	30	16	32	50	100
4.	Ketentraman guru	-	-	2	4	12	24	23	46	13	26	50	100

Sumber : Data primer diolah

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa indikator tidak merasa khawatir tentang biaya pengobatan keluarga yang dirasakan atau dialami oleh responden. Dari 16 orang responden atau sebesar 32% responden memberikan jawaban sangat setuju, sebanyak 15 orang responden atau sebesar 30% memberikan jawaban setuju, sebanyak 14 orang responden atau sebesar 28% memberikan jawaban ragu-ragu, sebanyak 5 orang responden atau sebesar 10% memberikan jawaban tidak setuju, tidak ada yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator tempat bekerja memberikan perasaan tenang, sebesar 13 orang responden atau sebesar 26% responden memberikan jawaban sangat setuju, sebesar 23 orang responden atau sebesar 46% memberikan jawaban setuju, sebesar 12 orang responden atau sebesar 24% memberikan jawaban ragu-ragu, dan sebesar 2 orang responden atau sekitar 4% memberikan jawaban tidak setuju, tidak ada yang memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Tabel : 5.7

Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Kondisi Kerja
dari 50 Tenaga Pengajar

No.	Indikator	Nilai											
		1		2		3		4		5		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5.	Hak guru	2	4	16	32	13	26	13	26	6	12	50	100
6.	Tempat kerja guru	-	-	3	6	15	30	16	32	15	30	50	100
7.	Peralatan kerja	-	-	1	2	11	22	20	40	18	36	50	100
8.	Suasana kerja	-	-	-	-	15	30	20	40	15	30	50	100
9.	Tata ruang kerja guru	3	6	20	40	9	18	18	36	-	-	50	100

Sumber : Data primer diolah

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa indikator sekolah kurang memperhatikan hak-hak para guru, 12% responden memberikan jawaban sangat setuju, 26% memberikan jawaban setuju, 26% memberikan jawaban ragu-ragu, 32% memberikan jawaban tidak setuju, dan 4% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator tempat bekerja bersih dan segar 30% responden memberikan jawaban sangat setuju, 32% memberikan jawaban setuju, 30% memberikan jawaban netral/ragu-ragu, 6% memberikan jawaban tidak setuju, tidak ada yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator peralatan kerja tersedia memadai, 36% responden memberikan jawaban sangat setuju, 40% memberikan jawaban setuju, 22% memberikan jawaban netral/ragu-ragu, 2% memberikan jawaban tidak setuju, tidak ada yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator lokasi sekolah menunjang

suasana kerja, 30% responden memberikan jawaban sangat setuju, 40% memberikan jawaban setuju, 30% memberikan jawaban netral/ragu-ragu. Indikator tata ruang kerja kurang menyenangkan 0% responden memberikan jawaban sangat setuju, 36% memberikan jawaban setuju, 18% memberikan jawaban netral/ragu-ragu, 40% memberikan jawaban tidak setuju, 6% memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Tabel : 5.8

Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Status Pekerjaan
dari 50 Tenaga Pengajar

No	Indikator	Nilai											
		1		2		3		4		5		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
10.	Kebanggaan sbg. Guru	1	2	3	6	6	12	20	40	20	40	50	100
11.	Kehormatan guru	-	-	12	24	3	6	8	16	27	54	50	100
12.	Perhatian sekolah	13	26	26	32	4	8	1	2	6	12	50	100
13.	Perhatian masyarakat	1	2	9	18	21	42	1	2	8	16	50	100

Sumber : Data primer diolah

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa indikator merasa bangga atas jawabatan sebagai guru, 40% responden memberikan jawaban sangat setuju, 40% memberikan jawaban setuju, 12% memberikan jawaban ragu-ragu, 6% memberikan jawaban tidak setuju dan 2% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator status pekerjaan sama terhormatnya dengan pekerjaan profesional lainnya, 54% responden memberikan jawaban sangat setuju, 16%

memberikan jawaban setuju, 6% memberikan jawaban ragu-ragu, 24% memberikan jawaban tidak setuju dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju tidak ada. Indikator status pekerjaan kurang mendapat perhatian yang baik dari sekolah. 12 % responden memberikan jawaban sangat setuju, 2% memberikan jawaban setuju, 8% memberikan jawaban ragu-ragu, 32% memberikan jawaban tidak setuju dan 26% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator status pekerjaan merasa terpendang ditengah-tengah masyarakat, 16% responden memberikan jawaban sangat setuju, 2% memberikan jawaban setuju, 42% memberikan jawaban ragu-ragu, 18% memberikan jawaban tidak setuju dan 2% memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Tabel : 5.9

Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Kebijakan Administrasi dari 50 Tenaga Pengajar

No	Indikator	Nilai											
		1		2		3		4		5		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
14	Penentuan mata pelajaran	4	8	9	18	18	36	14	28	5	10	50	100
15	Penentuan hari/jam mengajar	5	10	20	40	14	28	10	20	1	2	50	100
16	Sangsi disiplin	-	-	3	6	12	24	30	60	5	10	50	100

Sumber : Data primer diolah

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa indikator penentuan mata pelajaran selalu dimusyawarahkan, 10% responden memberikan jawaban sangat setuju, 28% memberikan jawaban setuju, 36%

memberikan jawaban ragu-ragu, 18% memberikan jawaban tidak setuju dan 8% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator penentuan hari dan jam mengajar tidak memperhatikan permintaan para guru, 2% responden memberikan jawaban sangat setuju, 20% memberikan jawaban setuju, 28% memberikan jawaban ragu-ragu, 40% memberikan jawaban tidak setuju dan 10% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator guru yang kurang tertib diberi peringatan dengan cara baik-baik, 10% responden memberikan jawaban sangat setuju, 60% memberikan jawaban setuju, 24% memberikan jawaban ragu-ragu, 6% memberikan jawaban tidak setuju, tidak ada yang memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Tabel : 5.10

Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Kualitas Pengendalian Teknik dari 50 Tenaga Pengajar

No	Indikator	Nilai											
		1		2		3		4		5		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
17.	Kesempatan pendidikan	1	2	7	14	4	8	20	40	18	36	50	100
18.	Peningkatan	3	6	20	40	6	12	16	32	5	10	50	100
19.	kesejahteraan	1	2	6	12	11	22	23	46	9	18	50	100
20.	Kesempatan pelatihan	-	-	-	-	7	14	33	66	10	20	50	100
21.	Pembinaan Kreativitas guru	1	2	26	52	14	28	9	18	-	-	50	100

Sumber : Data primer diolah

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa indikator selalu membuka kesempatan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi, 36% responden memberikan jawaban sangat setuju, 40% memberikan jawaban setuju, 8% memberikan jawaban

ragu-ragu. 14% memberikan jawaban tidak setuju, dan 2% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator sekolah kurang memperhatikan kesejahteraan para guru, 10% responden memberikan jawaban sangat setuju, 32% memberikan jawaban setuju, 12% memberikan jawaban ragu-ragu, 40% memberikan jawaban tidak setuju dan 6% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator kesempatan mengikuti pelatihan/penataran diberikan secara merata terhadap para guru, 18% responden memberikan jawaban sangat setuju, 46% memberikan jawaban setuju, 22% memberikan jawaban ragu-ragu, 12% memberikan jawaban tidak setuju dan 2% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator menghadapi hal-hal baru Kepala Sekolah selalu memberikan penjelasan kepada para guru, 20% responden memberikan jawaban sangat setuju, 66% memberikan jawaban setuju, 14% memberikan jawaban ragu-ragu, tidak ada yang memberikan jawaban tidak setuju dan jawaban sangat tidak setuju. Indikator kreativitas guru kurang berkembang karena Kepala Sekolah terlalu ketat dalam melakukan pengawasan, responden tidak ada yang memberikan jawaban sangat setuju, 18% memberikan jawaban setuju, 28% memberikan jawaban ragu-ragu, 52% memberikan jawaban tidak setuju, 2% memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Tabel : 5.11

Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Kualitas Hubungan Interpersonal dari 50 Tenaga Pengajar

No	Indikator	Nilai											
		1		2		3		4		5		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
22.	Berkonsultasi	-	-	6	12	11	22	20	40	13	26	50	100
23.	Rapat/pertemuan guru	-	-	4	8	9	18	29	58	8	16	50	100
24.	Kerjasama antar guru	6	12	22	44	8	16	11	22	3	6	50	100
25.	Bantuan/arahan Ka.Sek.	2	4	7	14	10	20	29	58	2	4	50	100
26.	Akrap antar guru	-	-	4	8	4	8	33	66	9	18	50	100
27.	Hubungan siswa dengan guru	2	4	2	4	4	8	20	40	22	44	50	100

Sumber : Data primer diolah

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa indikator sering konsultasi dengan Kepala Sekolah, 26% responden memberikan jawaban sangat setuju, 40% memberikan jawaban setuju, 22% memberikan jawaban ragu-ragu, 12% memberikan jawaban tidak setuju dan tidak ada yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator Kepala Sekolah selalu mengadakan pertemuan koordinatif secara terjadwal dengan para guru, 16% responden memberikan jawaban sangat setuju, 58% memberikan jawaban setuju, 18% memberikan jawaban ragu-ragu, 8% memberikan jawaban tidak setuju dan tidak ada yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator kurangnya kerjasama yang baik di antara sesama guru, 6% responden memberikan jawaban sangat setuju, 22% memberikan jawaban setuju, 16% memberikan jawaban ragu-ragu, 44%

memberikan jawaban tidak setuju. 12% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator jika guru ada kesulitan dalam pekerjaan dengan mudah Kepala Sekolah akan membantu untuk memecahkannya, 4% responden memberikan jawaban sangat setuju, 58% memberikan jawaban setuju, 20% memberikan jawaban ragu-ragu, 14% memberikan jawaban tidak setuju, 4% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator tidak ada guru yang merasa dijauhi oleh rekan-rekan guru lainnya, 18% responden memberikan jawaban sangat setuju, 66% memberikan jawaban setuju, 8% memberikan jawaban ragu-ragu, 8% memberikan jawaban tidak setuju dan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju tidak ada. Indikator para guru sangat berminat untuk membantu siswa yang benar-benar ingin maju dalam studinya, 44% responden memberikan jawaban sangat setuju, 40% memberikan jawaban setuju, 8% memberikan jawaban ragu-ragu, 4% memberikan jawaban tidak setuju, 4% memberikan jawaban sangat tidak setuju.

5.2.2 Motivasi Intrinsik

Motivasi dalam kajian ini adalah suatu dorongan bagi seorang tenaga pengajar untuk melaksanakan suatu pekerjaan, motivasi tersebut digolongkan sebagai motivasi intrinsik atau disebut juga motivasi dari dalam diri sendiri, karena terdorong oleh keinginan-keinginan untuk memenuhi kepuasan dari kebutuhan-kebutuhannya yang dipengaruhi dari dalam dirinya, dapat terlihat pada tabel :

Tabel : 5.12

Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Prestasi Kerja
dari 50 Tenaga Pengajar

No	Indikator	Nilai											
		1		2		3		4		5		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
28.	Merasa mampu	-	-	2	4	1	2	19	38	28	56	50	100
29.	Dapat menyelesaikan dengan baik	-	-	-	-	3	6	23	46	24	48	50	100

Sumber : Data primer diolah

Tabel 5.12 menunjukkan bahwa indikator merasa mampu menjelaskan semua pertanyaan siswa dengan baik. dari 28 orang responden atau sebesar 56% responden memberikan jawaban sangat setuju, dari 19 orang responden atau sebesar 38% responden memberikan jawaban setuju, dari 1 orang responden atau sebesar 2% responden memberikan jawaban ragu-ragu, dari 2 orang responden atau sebesar 4% responden memberikan jawaban tidak setuju dan tidak ada yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator merasa senantiasa dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik. dari 24 orang responden atau sebesar 48% orang responden memberikan jawaban sangat setuju, dari 23 orang responden atau sebesar 46% orang responden memberikan jawaban setuju, dari 3 orang responden atau sebesar 6% orang responden memberikan jawaban ragu-ragu, dan tidak ada yang memberikan jawaban tidak setuju, sangat tidak setuju.

Tabel : 5.13

Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Tanggung Jawab
dari 50 Tenaga Pengajar

No	Indikator	Nilai											
		1		2		3		4		5		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
30.	Memberikan gagasan	5	10	10	20	24	48	10	20	1	2	50	100
31.	Penyelesaian tugas dengan cepat	-	-	-	-	16	32	32	64	2	4	50	100

Sumber : Data primer diolah

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa indikator bahwa saya sering kurang mampu memberikan gagasan-gagasan (ide-ide) yang baik bagi pengembangan sekolah, dari 1 orang responden atau sebesar 2% orang responden memberikan jawaban sangat setuju, dari 10 orang responden atau sebesar 20% orang responden memberikan jawaban setuju, dari 24 orang responden atau sebesar 48% orang responden memberikan jawaban netral, dari 10 orang responden atau sekitar 20% orang responden memberikan jawaban tidak setuju dan dari 5 orang responden atau sebesar 10% orang responden memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator penyelesaian tugas dengan cepat, dari 2 orang responden atau sebesar 4% orang responden memberikan jawaban sangat setuju, dari 32 orang responden atau sebesar 64% orang responden memberikan jawaban setuju, dari 16 orang responden atau sebesar 32% orang responden memberikan jawaban ragu-ragu, dan tidak ada yang memberikan jawaban tidak setuju, sangat tidak setuju.

Tabel*: 5.14
 Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Penghargaan
 dari 50 Tenaga Pengajar

No	Indikator	Nilai											
		1		2		3		4		5		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
32.	Merasa kurang dihormati	12	24	21	42	12	24	2	4	3	6	50	100
33.	Dorongan dari Kepala Sek.	-	-	1	2	30	60	17	34	2	4	50	100
34.	Merasa tidak ada beda	-	-	7	14	5	10	29	58	9	18	50	100
35.	Membanggakan hasil kerja	-	-	10	20	28	56	11	22	1	2	50	100
36.	Merasa kurang penghargaan	2	4	35	70	13	26	-	-	-	-	50	100
37.	Merasa diberi kepercayaan	-	-	-	-	1	2	38	76	11	22	50	100

Sumber : Data primer diolah

Tabel 5.14 menunjukkan bahwa indikator merasa kurang dihormati dan dihargai oleh orang-orang dilingkungan sekitar, 6% responden memberikan jawaban sangat setuju, 4% memberikan jawaban setuju, 24% memberikan jawaban ragu-ragu/netral, 42% memberikan jawaban setuju, 24% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator selalu mendapat perhatian dan dorongan dari Kepala Sekolah, 4% responden memberikan jawaban sangat setuju, 34% memberikan jawaban setuju, 60% memberikan jawaban ragu-ragu/netral, 2% memberikan jawaban tidak setuju dan tidak ada yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator tidak ada rasa dibedakan antara guru mata pelajaran, 18% responden memberikan jawaban sangat setuju, 58% memberikan jawaban setuju, 10% memberikan jawaban ragu-ragu/netral, 14% memberikan jawaban setuju dan tidak ada yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator Kepala Sekolah selalu membanggakan hasil-hasil kerja guru, 2% responden memberikan jawaban sangat setuju, 22% memberikan

jawaban setuju, 56% memberikan jawaban ragu-ragu/netral, 20% memberikan jawaban setuju dan tidak ada yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator Kepala Sekolah kurang memberikan penghargaan terhadap tugas-tugas guru, responden tidak memberikan jawaban sangat setuju dan tidak memberikan jawaban setuju, 26% memberikan jawaban ragu-ragu/netral, 70% memberikan jawaban tidak setuju, 4% memberikan sangat tidak setuju. Indikator merasa diberi kepercayaan penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan, 22% responden memberikan jawaban sangat setuju, 76% memberikan jawaban setuju, 2% memberikan jawaban ragu-ragu/netral, tidak ada yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel : 5.15

Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Kemajuan dan Peningkatan
Dari 50 Tenaga Pengajar

No	Indikator	Nilai											
		1		2		3		4		5		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
38.	Penyusunan jadwal	-	-	18	36	6	12	22	44	4	8	50	100
39.	Sering dilibatkan	2	4	11	22	14	28	22	44	1	2	50	100
40.	Kurang diberi kepercayaan	7	14	33	66	8	16	2	4	-	-	50	100
41.	Sulit menduduki jabatan	1	2	11	22	13	26	16	32	9	18	50	100
42.	Naik pangkat lancar	-	-	6	12	5	10	25	50	14	28	50	100
43.	Kemampuan bertambah	2	4	1	2	12	24	28	56	7	14	50	100
44.	Perhatian kemampuan	6	12	23	46	8	16	12	24	1	2	50	100

Sumber : Data primer diolah

Tabel 5.15 menunjukkan bahwa indikator merasa tidak semua guru diikutkan dalam penyusunan jadwal pelajaran dan perbaikannya, 8% responden memberikan jawaban sangat setuju,

44% memberikan jawaban setuju, 12% memberikan jawaban ragu-ragu/netral, 36% memberikan jawaban tidak setuju dan tidak ada yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator merasa guru sering dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan ilmiah, 2% responden memberikan jawaban sangat setuju, 44% memberikan jawaban setuju, 28% memberikan jawaban ragu-ragu/netral, 22% memberikan jawaban tidak setuju, 4% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator merasa kurang diber kepercayaan secara penuh dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan, responden tidak ada yang memberikan jawaban sangat setuju, 4% memberikan jawaban setuju, 16% memberikan jawaban ragu-ragu/netral, 66% memberikan jawaban tidak setuju, 14% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator merasa bahwa sulit untuk menduduki berbagai jabatan di sekolah, 18% responden memberikan jawaban sangat setuju, 32% memberikan jawaban setuju, 26% memberikan jawaban ragu-ragu/netral, 22% memberikan jawaban tidak setuju, 2% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator merasa bahwa kenaikan pangkat senantiasa berjalan dengan lancar, 28% responden memberikan jawaban sangat setuju, 50% memberikan jawaban setuju, 10% memberikan jawaban ragu-ragu/netral, 12% memberikan jawaban tidak setuju dan tidak ada yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator merasa bahwa dari tahun ke tahun kemampuan akademik selalu bertambah luas, 14% responden memberikan jawaban sangat setuju, 56% memberikan jawaban setuju, 24% memberikan jawaban ragu-ragu/netral, 2% memberikan jawaban tidak setuju, 4% memberikan jawaban sangat

tidak setuju. Indikator Kepala Sekolah kurang memperhatikan upaya-upaya peningkatan kemampuan staf, 2% responden memberikan jawaban sangat setuju, 24% memberikan jawaban setuju, 16% memberikan jawaban ragu-ragu/netral, 46% memberikan jawaban tidak setuju, 12% memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Tabel : 5.16

Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Pekerjaan itu sendiri dari 50 Tenaga Pengajar

No	Indikator	Nilai											
		1		2		3		4		5		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
45.	Pekerjaan menyenangkan	-	-	-	-	4	8	28	56	18	36	50	100
46.	Mata pelajaran tidak cocok	19	38	26	52	4	8	-	-	1	2	50	100
47.	Menantang inovatif	-	-	3	6	5	10	23	46	19	38	50	100
48.	Semangat	-	-	-	-	-	-	36	72	14	28	50	100

Sumber : Data primer diolah

Tabel 5.16 menunjukkan bahwa indikator merasa bahwa pekerjaan guru adalah pekerjaan yang menyenangkan, 36% responden memberikan jawaban sangat setuju, 56% memberikan jawaban setuju, 8% memberikan jawaban ragu-ragu/netral, yang memberikan jawaban tidak setuju, sangat setuju tidak ada. Indikator merasa bahwa mata pelajaran yang diberikan tidak cocok dalam bidang keahlian yang saya minati, 2% responden memberikan jawaban sangat setuju, tidak ada yang memberikan jawaban setuju, 8% memberikan jawaban ragu-ragu/netral, 52%

memberikan jawaban tidak setuju. 38% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator tugas-tugas sebagai guru merupakan pekerjaan yang menantang dan bersifat inovatif, 38% responden memberikan jawaban sangat setuju, 46% memberikan jawaban setuju, 10% memberikan jawaban ragu-ragu/netral, 6% memberikan jawaban tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Indikator selalu merasa bersemangat dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan, 28% responden memberikan jawaban sangat setuju, 72% memberikan jawaban setuju, tidak ada yang memberikan jawaban ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel : 5.17

Nilai Tiap Indikator Sub Variabel Kemungkinan Berkembang dari 50 Tenaga Pengajar

No	Indikator	Nilai											
		1		2		3		4		5		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
49.	Pengembangan profesi	10	20	14	28	12	24	7	14	7	14	50	100
50.	Pertemuan/rapat	8	16	29	58	7	14	2	4	4	8	50	100
51.	Terbuka untuk studi	2	4	-	-	12	24	19	38	17	34	50	100
52.	Pengembangan karier	-	-	1	2	26	52	17	34	6	12	50	100
53.	Terbuka untuk berkreasi	-	-	-	-	2	4	38	76	10	20	50	100

Sumber : Data primer diolah

Tabel 5.17 menunjukkan bahwa indikator merasa kurang diikutsertakan dalam penataran-penataran untuk pengembangan profesi, 14% responden memberikan jawaban sangat setuju, 14%

memberikan jawaban setuju, 24% memberikan jawaban ragu-ragu/netral, 28% memberikan jawaban tidak setuju, 20% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator sekolah jarang sekali mengadakan pertemuan-pertemuan guna meningkatkan pengetahuan guru, 8% responden memberikan jawaban sangat setuju, 4% memberikan jawaban setuju, 14% memberikan jawaban ragu-ragu/netral, 58% memberikan jawaban tidak setuju, 16% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator merasa bahwa kesempatan terbuka seluas-luasnya untuk melanjutkan studi, 34% responden memberikan jawaban sangat setuju, 38% memberikan jawaban setuju, 24% memberikan jawaban ragu-ragu/netral, tidak ada yang memberikan jawaban tidak setuju, 4% memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator merasa bahwa kesempatan pengembangan karier sebagai guru lebih baik dari pekerjaan-pekerjaan lain, 12% responden memberikan jawaban sangat setuju, 34% memberikan jawaban setuju, 52% memberikan jawaban ragu-ragu/netral, 2% memberikan jawaban tidak setuju, tidak ada yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Indikator Kepala Sekolah tidak pernah membatasi kreativitas guru untuk maju, 20% responden memberikan jawaban sangat setuju, 76% memberikan jawaban setuju, 4% memberikan jawaban ragu-ragu/netral, tidak

ada yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5.2.3 Produktivitas

Produktivitas tenaga kerja merupakan konsep produktivitas mikro yang menunjukkan hubungan antara hasil kerja/kegiatan dengan satuan waktu tertentu. Menurut konsep produktivitas ini seorang tenaga kerja itu dapat dikatakan produktif jika ia mempunyai hasil kerja/kegiatan yang lebih banyak dari tenaga kerja lain dalam satuan waktu yang sama. Selain itu, produktivitas tenaga kerja dapat pula menunjukkan rasio antara keluaran yang dicapai dengan masukan-masukan yang dipakai tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu.

Produktivitas mempunyai peranan penting dalam pencapaian suatu tujuan pendidikan, karena produktivitas tenaga pengajar di sekolah merupakan komponen utama di dalam melaksanakan misi pendidikan. Produktivitas tenaga kerja merupakan konsep produktivitas mikro yang menunjukkan hubungan antara hasil kerja/kegiatan dengan satuan waktu tertentu. Menurut konsep produktivitas ini seorang tenaga kerja itu dapat dikatakan produktif jika ia mempunyai hasil kerja/kegiatan yang lebih banyak dari tenaga kerja lain dalam satuan waktu yang sama. Selain itu, produktivitas tenaga kerja dapat pula menunjukkan rasio antara keluaran yang dicapai dengan masukan-masukan yang dipakai tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu.

Definisi produktivitas tenaga kerja masih menjadi bahan kajian yang belum mendapat keseragaman. Para ahli melihat produktivitas tenaga kerja dari sudut pandang yang berbeda-beda. Dari definisi yang dikemukakan para ahli, paling tidak ada tiga pandangan atas pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan produktivitas tenaga kerja, yaitu pendekatan dari segi konsep ekonomi, pendekatan dari segi organisasi dan pendekatan dari segi individu.

Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel : 5.18

Nilai Tiap Indikator Sub-Variabel Produktivitas
dari 50 Tenaga Pengajar

No	Indikator	Nilai											
		1		2		3		4		5		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Kehadiran di sekolah	-	-	-	-	-	-	2	4	48	96	50	100
2.	Penyusunan program kerja	-	-	-	-	2	4	8	16	40	80	50	100
3.	Penyajian program pengajaran	-	-	-	-	-	-	6	12	44	88	50	100
4.	Evaluasi belajar	-	-	5	10	2	4	21	42	22	44	50	100
5.	Analisis hasil belajar siswa	1	2	-	-	18	36	16	32	15	30	50	100
6.	Perbaikan belajar siswa	1	2	2	4	16	32	19	38	12	24	50	100
7.	Bimbingan terhadap siswa	2	4	3	6	15	30	22	44	8	16	50	100
8.	Kegiatan ekstra kurikuler	31	62	8	16	10	20	1	2	-	-	50	100
9.	Kegiatan EBTA	11	22	3	6	3	6	-	-	33	66	50	100
10.	Membuat karya tulis	39	78	8	16	2	4	-	-	1	2	50	100
11.	Teknologi tepat guna	41	82	1	2	4	8	-	-	4	8	50	100
12.	Pengembangan kurikulum	16	32	7	14	10	20	3	6	14	28	50	100

Sumber : Data primer diolah

Tabel 5.18 menunjukkan bahwa indikator kehadiran di sekolah, 96% responden memberikan jawaban hadir antara 81 – 100%, 4% responden memberikan jawaban hadir antara 61% -

80%, tidak ada yang memberikan jawaban antara 41%-60%, antara 21%-40% dan antara 0%-20%. Indikator penyusunan program pengajaran, 80% responden memberikan jawaban menyusun program pengajaran antara 81%-100%, 16% memberikan jawaban menyusun antara 61%-80%, 4% memberikan jawaban menyusun antara 41%-60%, tidak ada yang memberi jawaban antara 21%-40% dan antara 0%-21%. Indikator penyajian program pengajaran, 88% responden memberikan jawaban melaksanakan penyajian program pengajaran antara 81%-100%, 12% memberikan jawaban melaksanakan antara 61%-80%. Indikator evaluasi belajar, 44% responden memberikan jawaban melaksanakan evaluasi belajar antara 81%-100%, 42% memberikan jawaban melaksanakan antara 61%-80%, 4% memberikan jawaban melaksanakan antara 41%-60%, 10% memberikan jawaban melaksanakan antara 21%-40%. Indikator analisis hasil belajar siswa, 30% responden memberikan jawaban dianalisis antara 81%-100%, 32% memberikan jawaban dianalisis antara 61%-80%, 36% memberikan jawaban dianalisis antara 41%-60%, 2% memberikan jawaban dianalisis antara 0%-20%. Indikator program perbaikan siswa, 24% responden memberikan jawaban melaksanakan program perbaikan antara 81%-100%, 38% memberikan jawaban melaksanakan antara 61%-80%, 32% memberikan jawaban melaksanakan antara 41%-60%, 4% memberikan jawaban melaksanakan antara 21%-40%, 2% memberikan jawaban antara 0%-20%. Indikator bimbingan terhadap siswa, 16% responden memberikan jawaban memberikan bimbingan terhadap siswa

antara 81%-100%, 44% memberikan jawaban memberikan bimbingan antara 61%-80%. 30% memberikan jawaban memberikan bimbingan antara 41%-60%. 6% memberikan jawaban memberikan bimbingan antara 21%-40%. 4% memberikan jawaban memberikan bimbingan antara 0%-20%. Indikator melaksanakan bimbingan semua kegiatan ekstra kurikuler. 2% responden memberikan jawaban semua. 20% memberikan jawaban sebagian besar. 16% memberikan jawaban cukup. 62% memberikan jawaban sebagian kecil. Indikator pernah melaksanakan kegiatan Evaluasi Tahap Akhir. 66% responden memberikan jawaban selalu setiap tahun. 6% memberikan jawaban sering. 6% memberikan jawaban kadang-kadang. 22% memberikan jawaban tidak pernah. Indikator pernah membuat karya tulis. 2% responden memberikan jawaban lebih dari 3 kali. 4% memberikan jawaban 2 kali. 16% memberikan jawaban 1 kali. 78% memberikan jawaban tidak pernah. Indikator pernah menemukan teknologi tepat guna di bidang pendidikan. 8% responden memberikan jawaban lebih dari 3 kali. 8% memberikan jawaban 2 kali. 2% memberikan jawaban 1 kali. 82% memberikan jawaban tidak pernah. Indikator pernah mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum. 28% responden memberikan jawaban lebih dari 3 kali. 6% memberikan jawaban 3 kali. 20% memberikan jawaban 2 kali. 14% memberikan jawaban 1 kali. 32% memberikan jawaban tidak pernah.

5.3 Analisa Hasil Penelitian

5.3.1 Hasil Persamaan Regresi

Untuk menguji suatu hipotesis dalam penelitian ini dipergunakan analisa regresi linier berganda dengan asumsi dapat menjelaskan perubahan variabel terikat (Y) dikarenakan adanya perubahan pada variabel bebas (X)

Dalam melakukan pengujian hipotesis harus ditentukan model analisis yang dipakai. Hal tersebut disebabkan model yang sesuai akan menentukan suatu pengujian hipotesis. Apabila model analisis yang digunakan tidak sesuai dengan pengamatan dan landasan teori maka akan mengakibatkan keputusan hipotesis tersebut tidak dapat dianalisis dengan benar. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan antara lain :

- a. Produktivitas (Y) sebagai variabel terikat
- b. Motivasi Ekstrinsik (X_1) sebagai variabel bebas
- c. Motivasi Instrinsik (X_2) sebagai variabel bebas

Sesuai dengan tujuan penelitian ini maka model yang digunakan adalah model regresi linier berganda, dengan model sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Dimana :

Y = Produktivitas

X_1 = Motivasi Ekstrinsik

X_2 = Motivasi Instrinsik

b_0 = Konstanta / Intersep

b_1, b_2 = Koefisien Regresi Variabel X_1, X_2

e = Kesalahan pengganggu

$i = 1, 2, 3, \dots, n$ = Pengamatan ke- i sampai ke- n

Dimana dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan komputer melalui program Microstat maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.19

Rekapitulasi Hasil Uji Signifikansi Koefisien Regresi

Variabel Terikat	Model	Koefisien Regresi (b)	Standart Error	t hit	Signif T	T Tabel
	Constant	-1,540				2,021
Produkti vitas	X_1	0,718	0,093	7,69	0,000	
	X_2	0,724	0,090	8,03	0,000	

Sumber : Hasil perhitungan microstat

Dengan demikian maka persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = -1,540 + 0,718 X_1 + 0,724 X_2$$

Adapun maksud dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut :

a. $b_0 = -1,540$

Menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas diluar Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Instrinsik terhadap Produktivitas adalah sebesar -1,540

b. $b_1 = 0,718$

Menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Ekstrinsik naik sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel Produktivitas sebesar 0.718 dengan asumsi bahwa variabel Motivasi Instrinsik konstant.

c. $b_2 = 0,724$

Menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi instrinsik naik sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel Produktivitas sebesar 0.724 dengan asumsi bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik konstant.

5.3.2 Hasil Uji Hipotesis

5.3.2.1 Pengujian Hipotesis Dengan F_{hitung}

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F yang terdapat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.20

Rekapitulasi Hasil Regresi Linier Berganda

No.	Keterangan	X_1, X_2 Terhadap Y
1.	Multiple R	0.9821
2.	R Square	0.9645
3.	Adjuted R Square	0.9629
4.	r^2 Motivasi Ekstrinsik	0.557
5.	r^2 Motivasi Instrinsik	0.578
6.	Standart Error	0.0804
7.	F_{hitung}	637.567
8.	F_{tabel}	3.20
9.	Signifikan F	0,000
Analysis of Variance		Mean Square
Regression		4.1191
Residual		0.0065

Sumber : Hasil perhitungan microstat

Langkah-langkah pengujian :

1. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ (tidak ada pengaruh)

$H_0 : b_1 = b_2 \neq 0$ (ada pengaruh)

2. $\alpha = 0,05$ dengan df pembilang = 2 , df penyebut 47

$$3. F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1 - R^2) / (n-k)} = \frac{4.1191}{0.0065} = 637.567$$

4. $F_{tabel} (\alpha = 0,05), df (2;47) = 3.20$

5. Pengujian

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Oleh karena F_{hitung} (637,567) > F_{tabel} (3.20) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara simultan variabel bebas yaitu Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Instrinsik berpengaruh terhadap Produktivitas.

Nilai Multiple R menunjukkan keeratan hubungan antara kelompok Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat. Dari hasil analisis dapat diketahui nilai Multiple R sebesar 0.9821, artinya Variabel Motivasi Ekstrinsik dan Variabel Motivasi Instrinsik memiliki hubungan yang sangat erat terhadap Produktivitas yaitu sebesar 98,21 %.

R Square yang dihasilkan sebesar 0.9645 yang artinya kemampuan model regresi dalam menjelaskan keragaman atau variasi variabel terikat adalah sebesar 96.45 % sedangkan sisanya sebesar 3.55 % dipengaruhi faktor lain diluar model.

Nilai r^2 Motivasi Ekstrinsik yang dihasilkan sebesar 0.557 yang artinya kemampuan variabel Motivasi Ekstrinsik dalam menjelaskan keragaman atau variabel terikat adalah sebesar 55.7 %. Nilai r^2 Motivasi Instrinsik yang dihasilkan sebesar 0.578 yang artinya kemampuan variabel Motivasi Ekstrinsik dalam menjelaskan keragaman atau variabel terikat adalah sebesar 57.8 %.

5.3.2.2 Pengujian Hipotesis dengan t_{hitung}

Untuk mengetahui pengaruh masing - masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas, langkah - langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : b_1 = 0$ (tidak ada pengaruh)

$H_0 : b_1 \neq 0$ (ada pengaruh)

2. $\alpha/2 = 0,025$ dengan $df = 50 - 2 - 1 = 47$

$$3. \quad t_{hitung} = \frac{b_1}{Se(b_1)} = \frac{0,718}{0,093} = 7,693$$

4. $t_{tabel} \alpha/2 = 0,05 / 2 = 0,025$ ($df = 47$) = 2,021

5. Pengujian

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Oleh karena $t_{hitung} (7,693) > t_{tabel} (2,021)$ maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 0.05 sehingga Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan pada Motivasi Ekstrinsik maka akan menyebabkan perubahan pada Produktivitas.

b. Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi Instrinsik terhadap Produktivitas, langkah - langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : b_1 = 0$ (tidak ada pengaruh)

$H_0 : b_1 \neq 0$ (ada pengaruh)

2. $\alpha/2 = 0,025$ dengan $df = 50 - 2 - 1 = 47$

$$3. \quad t_{hitung} = \frac{b_1}{Se(b_1)} = \frac{0,724}{0,090} = 8,026$$

4. $t_{tabel} \alpha/2 = 0,05 / 2 = 0,025$ ($df = 47$) = 2,021

5. Pengujian

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Oleh karena $t_{hitung} (8,026) > t_{tabel} (2,021)$ maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 0.05 sehingga Motivasi Instrinsik berpengaruh terhadap Produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan pada Motivasi Instrinsik maka akan menyebabkan perubahan pada Produktivitas.

Dari hasil pengujian diatas maka dapat juga disimpulkan bahwa variabel motivasi Instrinsik lebih dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat. Hal ini dapat ditunjukkan dengan besarnya nilai koefisien regresi variabel motivasi instrinsik sebesar 0,724 dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,026 lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien regresi pada variabel motivasi ekstrinsik sebesar 0,718 dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,693.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN.

Bab ini adalah merupakan Bab yang terakhir dalam laporan penelitian ini. Oleh karena itu dengan mengacu pada Bab-Bab terdahulu maka berturut-turut di bawah ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan dan saran-saran.

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan serangkaian analisis data penelitian di atas, ada beberapa kesimpulan yang dapat diangkat dari penelitian ini. Kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Pada hasil penelitian dan hasil analisisnya disimpulkan bahwa Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu produktivitas tenaga pengajar secara bersama-sama dipengaruhi oleh variabel motivasi ekstrinsik dan variabel motivasi intrinsik. Hal tersebut dapat ditunjukkan hasil uji F yaitu Fhitung sebesar 637,567 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,20 berarti berada pada daerah penolakan H_0 atau H_a diterima.
- 2) Ada pengaruh secara parsial antara variabel motivasi ekstrinsik dan variabel instrinsik terhadap variabel produktivitas. Adanya pengaruh variabel motivasi ekstrinsik terhadap variabel produktivitas ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (7,693) > t_{tabel} (2,021). Pengaruh antara variabel motivasi instrinsik terhadap variabel produktivitas ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (8,026) > t_{tabel} (2,021).

- 3) Dari kedua variabel motivasi tersebut variabel motivasi instrinsik berpengaruh lebih dominan dibandingkan dengan variabel motivasi ekstrinsik terhadap variabel produktivitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi variabel motivasi instrinsik (0,724) lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien regresi variabel motivasi ekstrinsik (0,719)
- 4) Dalam hubungan secara simultan ini diperoleh nilai R square sebesar 0,965 yang menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi instrinsik mampu menjelaskan variabel terikat yaitu produktivitas sebesar 96,5 % dan sisanya sebesar 3,5 % dijelaskan oleh variabel lain.
- 5) Nilai Multiple R sebesar 0,9821 menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan mempunyai hubungan yang erat.

6.2. Saran-saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang diambil maka dapat diusulkan beberapa saran sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan temuan penelitian bahwa tenaga pengajar diperbantukan (DPK) telah mempunyai tingkat motivasi yang tinggi, agar motivasi tenaga pengajar diperbantukan (PK) ini terus dipelihara dan ditingkatkan.
- 2) Mengingat bahwa temuan penelitian ini ternyata pengaruh motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik secara bersama-sama maupun secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas, maka Kepala sekolah terus memelihara,

memperhatikan pembinaan, kesejahteraan terhadap tenaga pengajar diperbantukan (DPK).

- 3) Hubungan kerja antara Kepala Sekolah dengan tenaga pengajar diperbantukan (DPK) telah dilaksanakan dan perlu dipertahankan bahkan perlu ditingkatkan, sehingga tenaga pengajar diperbantukan (DPK) mempunyai komitmen untuk bekerja lebih baik lagi.
- 4) Mengingat bahwa motivasi intrinsik lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas maka disarankan pada Kepala Sekolah untuk lebih memperhatikan faktor – faktor dari motivasi intrinsik tersebut agar produktivitas para tenaga pengajar diperbantukan (DPK) dapat terus ditingkatkan

DAFTAR PUSTAKA

- Alderfer, Clayton P. 1972. Human Needs in Organizational Setting. New York : Free Press.
- Aroef, Matthaiais. 1985. "Motivasi dan Produktivitas, suatu Pembahasan Dengan Kasus Indonesia", dalam Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia. Kumpulan Kertas Kerja. J. Ravianto (eds.). Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- _____. "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Bidang Profesi Teknik Mesin Melalui Jalur Pendidikan Tinggi dan Pelatihan Kejuruan Industri", dalam Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia. Kumpulan Kertas Kerja. J. Ravianto (eds.). Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Buchari, Zainun. 1981. Manajemen dan Motivasi. Jakarta : Penerbit Balai Aksara.
- Campbell, John P. et.all. 1970. Managerial Behavior. Performance and Effectiveness. New York : McGraw Hill.
- Dajan, Anto. 1998. Pengantar Metode Statistik. 2 Jilid. Jakarta : LP3ES
- Davis, Keith. Dan John W. Newstrom. 1989. Human Behavior. Edisi Kedelapan. Singapore. McGraw-Hill Book Co.
- Depdikbud. 1989. Undang-Undang No.2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Depdikbud. 1990. Peraturan Pemerintah 29 tahun 1990 tentang Pendidikan Menengah. Jakarta.
- Dessler, Gary. 1979. Human Behavior. Improving Performance at Work. Virginia : Reston Publishing Co. Inc.
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, dan J.H. Donnelly, Jr. (terjemahan). 1994. Organisasi Dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Edisi Keempat. Jakarta : Penerbit Airlangga.

- Gilmore, John V. 1976. *The Productive Personality*. San Francisco : Albion Publishing.
- Hadi, Sutrisno. 1981. *Statistik*. 3 Jilid. Yogyakarta : Andi Offset.
- _____. 1984. *Statistik*. 2 Jilid. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, Tan Hani 1991. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- J. Rivianto. 1985. *Produktivitas dan Manajemen*. Seri Produktivitas IV. Jakarta : Penerbit SIUP.
- Jacoby, Jolande. 1951. *The Psychology of GG*. London : Jung, Routledge and Kegan Paul, Ltd.
- Kerlinger, Fred N. 1966. *Behavioral Research. A Conceptual Approach*. USA : Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Kommarrudin. 1979. *Ensiklopedia Manajemen*. Bandung : Alumni.
- Kertas Kerja. J. Ravianto (eds). Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- _____. "Usaha-usaha Peningkatan Produktivitas Pada Situasi Lesu. Suatu Pendekatan Ilmiah", dalam *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Kumpulan Kertas Kerja. J. Ravianto (eds.). Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Nasi, Moh. 1976. *Metode Penelitian*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Nuchron, Faham, dan Djumadi. 1987. "Produktivitas Tenaga Edukatif FPTK IKIP Yogyakarta". Laporan Penelitian, Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Yogyakarta.
- Pribadi, Sikun. 1971. *The Search of A Formulation of The General Aim of Education*. Bandung :LPPD IKIP Bandung.
- Simanjuntak, Payaman. 1985. "Tenaga Kerja, Produktivitas dan Kecenderungannya", dalam *Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia*. Kumpulan Kertas Kerja J. Rivianto (eds.). Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Singarimbun M, dan Effendi.S. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Edisi Revisi. Jakarta : LP3ES.

- _____. 1991. Metode Penelitian Survey. Edisi Revisi. Jakarta :LP3ES.
- Supriyanto, Arifin. 1989. "Hubungan antara Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Tenaga Pengajar Fakultas Pendidikan Teknologi dan Kejuruan IKIP Yogyakarta dan Padang:. Tesis, Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Jakarta.
- Sugiono. 1997. Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta
- Sutermeister, Robert A. 1969. People and Productivity. Toronto : McGraw-Hill Book Company.



UNIVERSITAS NEGERI JEMBER
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

ANGKET PENELITIAN
TEMPAT PENELITIAN SMU SWASTA KECAMATAN GENTENG,
WONOKROMO DAN SUKOLILO SURABAYA

KHUSUS KEPENTINGAN AKADEMIS

Isilah pernyataan dan pertanyaan Angket ini secara jujur dan benar.
semua kerahasiaan jawaban Anda dijamin oleh peneliti

Nama Sekolah :

Alamat Sekolah :

Jenis kelamin : Pria/Wanita*

Usia : Tahun

Pendidikan : D1, D2, D3, Sarmud, S1, S2*

Status : Kawin/Belum kawin*

Tanggal, Bulan, Tahun
Mengisi :

*coret yang tidak perlu

KATA PENGANTAR

Bapak/Ibu Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terhormat.

Dalam rangka menyelesaikan Program Pascasarjana S2 di Universitas Negeri Jember, saya bermaksud melakukan penelitian berjudul "Faktor-faktor Motivasi dan hubungannya dengan Produktivitas Tenaga Pengajar SMU di Surabaya". Dan untuk keperluan itu, saya memerlukan data sesuai dengan angket yang disertakan bersama surat ini.

Sehubungan dengan itu, disela-sela kesibukan, saya menghargai Bapak/Ibu guru untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket penelitian ini berdasarkan keadaan sebenarnya tanpa perlu merasa khawatir karena angket ini tidak akan mempengaruhi konduite, kedudukan, jabatan maupun status kepegawaian Bapak/Ibu.

Selanjutnya, mengingat data dari angket ini akan saya pergunakan dalam waktu dekat, saya menjunjung tinggi perhatian Bapak/Ibu, sehingga angket yang sudah diisi dapat saya ambil kembali dalam waktu yang tidak terlalu lama. Apabila ada hal-hal yang Bapak/Ibu anggap penting tetapi belum terungkap dalam angket ini, maka keterangan Bapak/Ibu dapat dituliskan pada lembar tersendiri.

Atas perhatian, bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam pengisian angket ini, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Sudaryanto

Identitas

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu mencantumkan identitas Bapak/Ibu dengan cara melingkari salah satu huruf di depan pernyataan dan mengisi pernyataannya, sebagai berikut :

1. Jenis tempat mengajar adalah :

a. SMU di wilayah Kecamatan Genteng

Nama Sekolah :

Alamat Sekolah :

b. SMU di wilayah Kecamatan Wonokromo

Nama Sekolah :

Alamat Sekolah :

c. SMU di wilayah Kecamatan Sukolilo

Nama Sekolah :

Alamat Sekolah :

2. Jenis Kelamin :

a. Laki-laki

b. Perempuan

3. Golongan Pegawai Negeri Sipil :

a. Golongan II

b. Golongan III/a

c. Golongan III/b

d. Golongan III/c

e. Golongan III/d

f. Golongan IV/a

g. Golongan IV/b

h. Golongan IV/c

i. Golongan IV/d

j. Golongan IV/e

BAGIAN I

Angket Motivasi Ekstrinsik (1 sd. 27), Intrinsik (28 sd. 53).

PETUNJUK

1. Bapak/Ibu memberikan tanggapan/jawaban terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami selama tahun ajaran 1999/2000.
2. Berikanlah jawaban dengan melingkari salah satu huruf a, b, c, d, atau e yang telah disediakan pada bagian kanan dari masing-masing pernyataan tersebut. Huruf-huruf dimaksud mengandung arti sebagai berikut :
 - a. = Sangat setuju yang berarti Bapak/Ibu berpendapat bahwa apa yang terkandung dalam pernyataan yang diajukan sungguh-sungguh benar sesuai dengan apa yang dirasakan
 - b. = Setuju yang berarti Bapak/Ibu berpendapat apa yang terkandung dalam pernyataan yang diajukan lebih banyak benarnya dari pada tidak benarnya.
 - c. = Netral atau ragu-ragu yang berarti Bapak/Ibu tidak berpihak pada "setuju" atau "tidak setuju" terhadap pernyataan yang diajukan, atau sulit untuk menyatakan "setuju" atau tidak setuju".
 - d. = Tidak setuju yang berarti Bapak/Ibu berpendapat apa yang terkandung dalam pernyataan yang diajukan lebih banyak tidak benarnya dari pada benarnya.
 - e. = Sangat tidak setuju yang berarti Bapak/Ibu berpendapat apa yang terkandung dalam pernyataan yang diajukan sungguh-sungguh tidak benar.

Pernyataan-

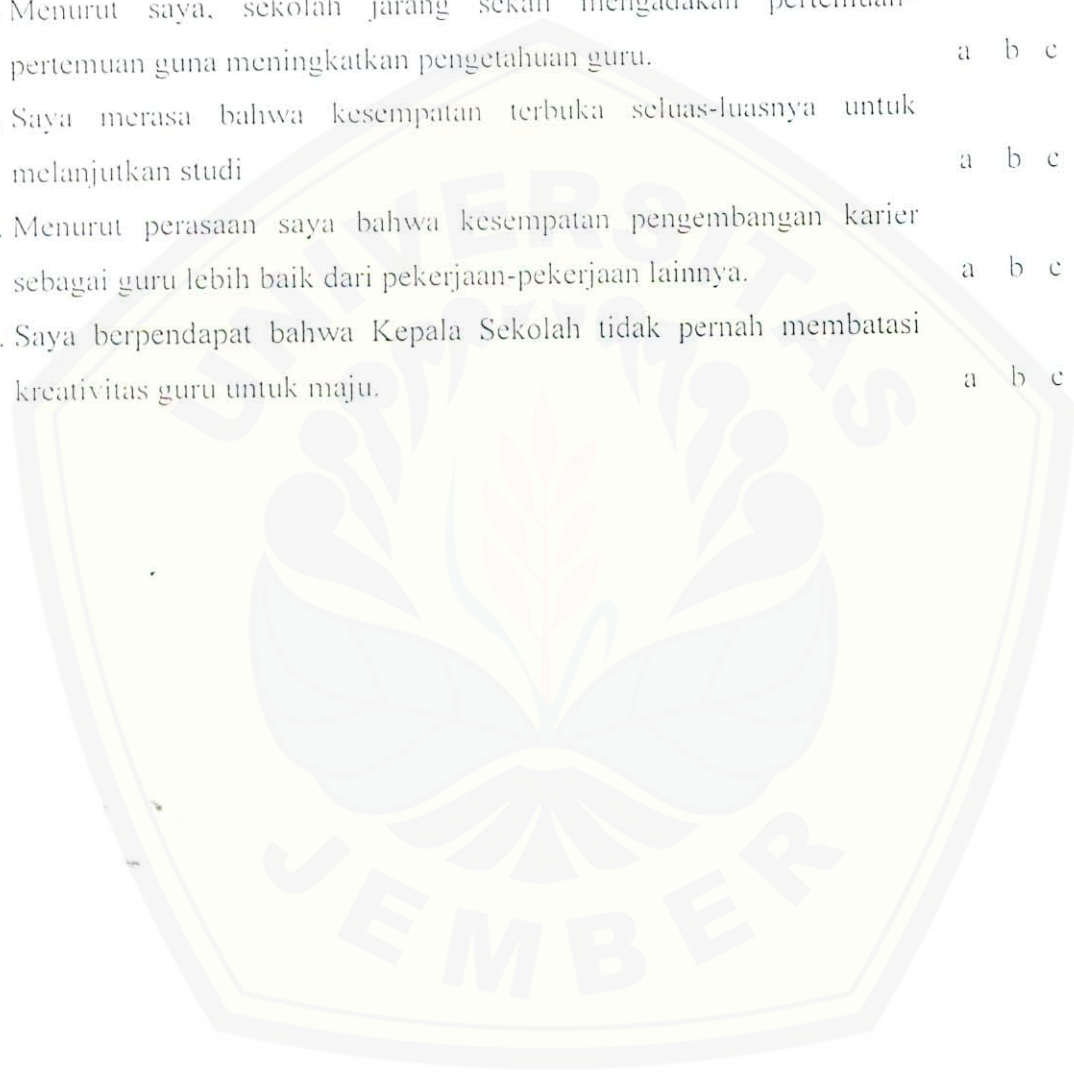
1. Saya berpendapat dengan adanya kenaikan gaji, kerja menjadi tambah bersemangat a b c d e
2. Saya merasa bahwa penghasilan tambahan yang diperoleh dari Sekolah/Yayasan tempat saya dipekerjakan meningkatkan semangat kerja. a b c d e
3. Dengan adanya asuransi kesehatan, saya tidak merasa khawatir tentang biaya pengobatan keluarga yang sakit. a b c d e

4. Menurut saya, Sekolah tempat saya dipekerjakan memberikan perasaan tenang kepada para guru. a b c d e
5. Sekolah tempat saya dipekerjakan kurang memperhatikan hak-hak para gurunya. a b c d e
6. Menurut saya, ruang kelas/belajar tempat saya mengajar, bersih dan segar. a b c d e
7. Menurut saya, perlengkapan mengajar di Sekolah tersedia dengan memadai. a b c d e
8. Saya merasa bahwa lokasi Sekolah tempat saya dipekerjakan menempati tempat yang dapat menunjang suasana kerja. a b c d e
9. Menurut saya, tata ruang kerja para guru kurang menyenangkan. a b c d e
10. Saya merasa bangga atas jabatan saya sebagai guru. a b c d e
11. Saya berpendapat bahwa status pekerjaan saya sama terhormatnya dengan pekerjaan profesional lainnya. a b c d e
12. Saya merasa bahwa status pekerjaan saya kurang mendapat perhatian yang baik oleh Sekolah tempat saya dipekerjakan. a b c d e
13. Menurut saya, status pekerjaan saya saat ini membuat saya merasa terpinggirkan ditengah-tengah masyarakat. a b c d e
14. Saya merasa bahwa penentuan mata pelajaran yang diberikan kepada guru selalu dimusyawarahkan. a b c d e
15. Menurut saya, penentuan hari dan jam mengajar bagi guru tidak memperhatikan permintaan para guru. a b c d e
16. Menurut saya, Sekolah tempat saya dipekerjakan selalu membuka kesempatan kepada para guru untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi. a b c d e
17. Saya merasa bahwa Sekolah tempat saya dipekerjakan kurang memperhatikan kesejahteraan para guru. a b c d e
18. Menurut pendapat saya kesempatan mengikuti pelatihan/penataran, melakukan kegiatan penelitian diberikan secara merata kepada semua guru. a b c d e

19. Dalam menghadapi hal-hal yang baru, saya merasa bahwa Kepala Sekolah selalu memberikan penjelasan kepada para guru. a b c d e
20. Saya merasa bahwa Kepala Sekolah terlalu ketat dalam melakukan pengawasan kepada para guru sehingga kreativitas para guru kurang berkembang. a b c d e
21. Menurut saya, guru yang kurang tertib dalam melakukan pekerjaannya, diberi peringatan oleh Kepala Sekolah secara baik-baik. a b c d e
22. Saya sering berkonsultasi dengan Kepala Sekolah mengenai berbagai masalah yang berhubungan dengan tugas-tugas pekerjaan saya. a b c d e
23. Menurut saya, Kepala Sekolah selalu mengadakan pertemuan koordinatif secara terjadwal dengan para guru. a b c d e
24. Saya merasa bahwa di Sekolah saya kurang adanya kerjasama yang baik di antara sesama guru. a b c d e
25. Jika saya mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan, dengan mudah Kepala Sekolah akan membantu saya untuk memecahkannya. a b c d e
26. Menurut saya, di sekolah saya tidak ada guru yang merasa dijauhi oleh rekan-rekan guru lainnya. a b c d e
27. Saya merasa bahwa para guru sangat berminat untuk membantu siswa yang benar-benar ingin maju dalam studinya. a b c d e
28. Dalam memberikan pelajaran, saya merasa mampu menjelaskan semua pertanyaan siswa dengan baik. a b c d e
29. Dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan, saya merasa senantiasa menyelesaikannya dengan baik. a b c d e
30. Saya berpendapat bahwa saya sering kurang mampu memberikan gagasan-gagasan (ide-ide) yang baik bagi pengembangan sekolah tempat saya dipekerjakan. a b c d e
31. Menurut perasaan saya di dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh Kepala Sekolah, saya selalu menyelesaikan lebih cepat dari jadwal waktu yang ditetapkan dengan hasil yang memuaskan semua pihak. a b c d e

32. Saya merasa kurang dihormati dan dihargai oleh orang-orang di lingkungan sekitar saya. a b c d e
33. Saya merasa selalu mendapat perhatian dan dorongan dari Kepala Sekolah. a b c d e
34. Dikalangan para guru, saya berpendapat tidak ada rasa dibedakan antara guru mata pelajaran Bahasa Inggris, matematika, kimia, kesenian dll. a b c d e
35. Menurut saya, Kepala Sekolah selalu membanggakan hasil-hasil kerja saya. a b c d e
36. Saya merasa bahwa Kepala Sekolah kurang memberikan penghargaan terhadap tugas-tugas saya. a b c d e
37. Saya merasa diberi kepercayaan penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. a b c d e
38. Saya merasa bahwa tidak semua guru diikutkan dalam menyusun jadwal pelajaran dan perbaikannya. a b c d e
39. Saya merasa sebagai guru sering dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan ilmiah. a b c d e
40. Saya merasa kurang diberikan kepercayaan secara penuh dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan saya. a b c d e
41. Saya merasa bahwa sulit untuk menduduki berbagai jabatan di sekolah tempat saya dipekerjakan. a b c d e
42. Saya merasa bahwa kenaikan pangkat saya senantiasa berjalan dengan lancar. a b c d e
43. Saya merasa bahwa dari tahun ketahun kemampuan akademik saya selalu bertambah luas. a b c d e
44. Menurut saya, Kepala Sekolah kurang memperhatikan upaya-upaya peningkatan kemampuan staf. a b c d e
45. Saya merasa pekerjaan guru adalah pekerjaan yang menyenangkan. a b c d e
46. Saya merasa bahwa mata pelajaran yang saya bina tidak cocok dengan bidang keahlian yang saya minati. a b c d e

47. Saya berpendapat bahwa tugas-tugas pekerjaan sebagai guru merupakan pekerjaan yang menantang dan bersifat inovatif. a b c d e
48. Saya selalu merasa bersemangat dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan saya. a b c d e
49. Saya merasa kurang diikutsertakan dalam penataran-penataran untuk pengembangan profesi. a b c d e
50. Menurut saya, sekolah jarang sekali mengadakan pertemuan-pertemuan guna meningkatkan pengetahuan guru. a b c d e
51. Saya merasa bahwa kesempatan terbuka seluas-luasnya untuk melanjutkan studi a b c d e
52. Menurut perasaan saya bahwa kesempatan pengembangan karier sebagai guru lebih baik dari pekerjaan-pekerjaan lainnya. a b c d e
53. Saya berpendapat bahwa Kepala Sekolah tidak pernah membatasi kreativitas guru untuk maju. a b c d e



BAGIAN II (ANKET PRODUKTIVITAS)

PETUNJUK

1. Jawablah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang Bapak/Ibu alami selama tahun ajaran 1999/2000.
2. Berikanlah jawaban Bapak/Ibu dengan melingkari salah satu huruf a, b, c, d, atau e yang telah disediakan pada bagian bawah setiap pertanyaan.

PERTANYAAN.

1. Dalam melaksanakan tugas sebagai guru berkewajiban hadir di sekolah setiap hari kerja, berapa prosenkah Bapak/Ibu hadir di sekolah dalam tahun ajaran 1999/2000 ?
 - a. 0 % - 20 %
 - b. 21% - 40 %
 - c. 41% - 60 %
 - d. 61% - 80 %
 - e. 81% - 100%
2. Dalam melaksanakan tugas mengajar, berapa prosenkah Bapak/Ibu melaksanakan penyusunan Program Pengajaran ?
 - a. 0 % - 20 %
 - b. 21% - 40 %
 - c. 41% - 60 %
 - d. 61% - 80 %
 - e. 81% - 100%
3. Dalam melaksanakan tugas mengajar, berapa prosenkah Bapak/Ibu melaksanakan penyajian Program Pengajaran ?
 - a. 0 % - 20 %
 - b. 21% - 40 %
 - c. 41% - 60 %
 - d. 61% - 80 %
 - e. 81% - 100%

4. Setiap Bapak/Ibu melaksanakan penyajian Program Pengajaran, berapa prosenkah melaksanakan evaluasi belajar dalam satu tahun ajaran 1999/2000 ?
 - a. 0 % - 20 %
 - b. 21% - 40 %
 - c. 41% - 60 %
 - d. 61% - 80 %
 - e. 81% - 100%

5. Setelah melaksanakan evaluasi belajar ada siswa yang belum berhasil. apakah siswa yang belum berhasil seluruhnya dianalisis hasil belajarnya ?
 - a. 0 % - 20 %
 - b. 21% - 40 %
 - c. 41% - 60 %
 - d. 61% - 80 %
 - e. 81% - 100%

6. Setelah melaksanakan evaluasi belajar. apakah seluruh siswa yang belum berhasil belajarnya Bapak/Ibu susun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan atau tindak lanjut ?
 - a. 0 % - 20 %
 - b. 21% - 40 %
 - c. 41% - 60 %
 - d. 61% - 80 %
 - e. 81% - 100%

7. Setelah Bapak/Ibu susun program perbaikan dan pengayaan atau tindak lanjut. apakah seluruh program perbaikan tersebut dilaksanakan bimbingan ?
 - a. 0 % - 20 %
 - b. 21% - 40 %
 - c. 41% - 60 %
 - d. 61% - 80 %
 - e. 81% - 100%

8. Apakah Bapak Ibu melaksanakan bimbingan semua kegiatan ekstra kurikuler ?
 - a. Tidak sama sekali
 - b. Sebagian kecil
 - c. Cukup
 - d. Sebagian besar
 - e. Semua kegiatan

9. Apakah Bapak/Ibu pernah melaksanakan kegiatan Evaluasi Belajar Tahap Akhir (EBTA) ?
 - a. Tidak pernah
 - b. Kadang-kadang
 - c. Sering
 - d. Sering sekali
 - e. Selalu setiap tahun

10. Selain tugas mengajar, apakah Bapak/Ibu pernah membuat karya tulis ?
 - a. Tidak pernah
 - b. 1 kali
 - c. 2 kali
 - d. 3 kali
 - e. lebih dari 3 kali

11. Apakah Bapak/Ibu pernah menemukan teknologi tepat guna di bidang pendidikan ?
 - a. Tidak pernah
 - b. 1 kali
 - c. 2 kali
 - d. 3 kali
 - e. lebih dari 3 kali

12. Apakah Bapak/Ibu pernah mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum ?

- a. Tidak pernah
- b. 1 kali
- c. 2 kali
- d. 3 kali
- e. lebih dari 3 kali

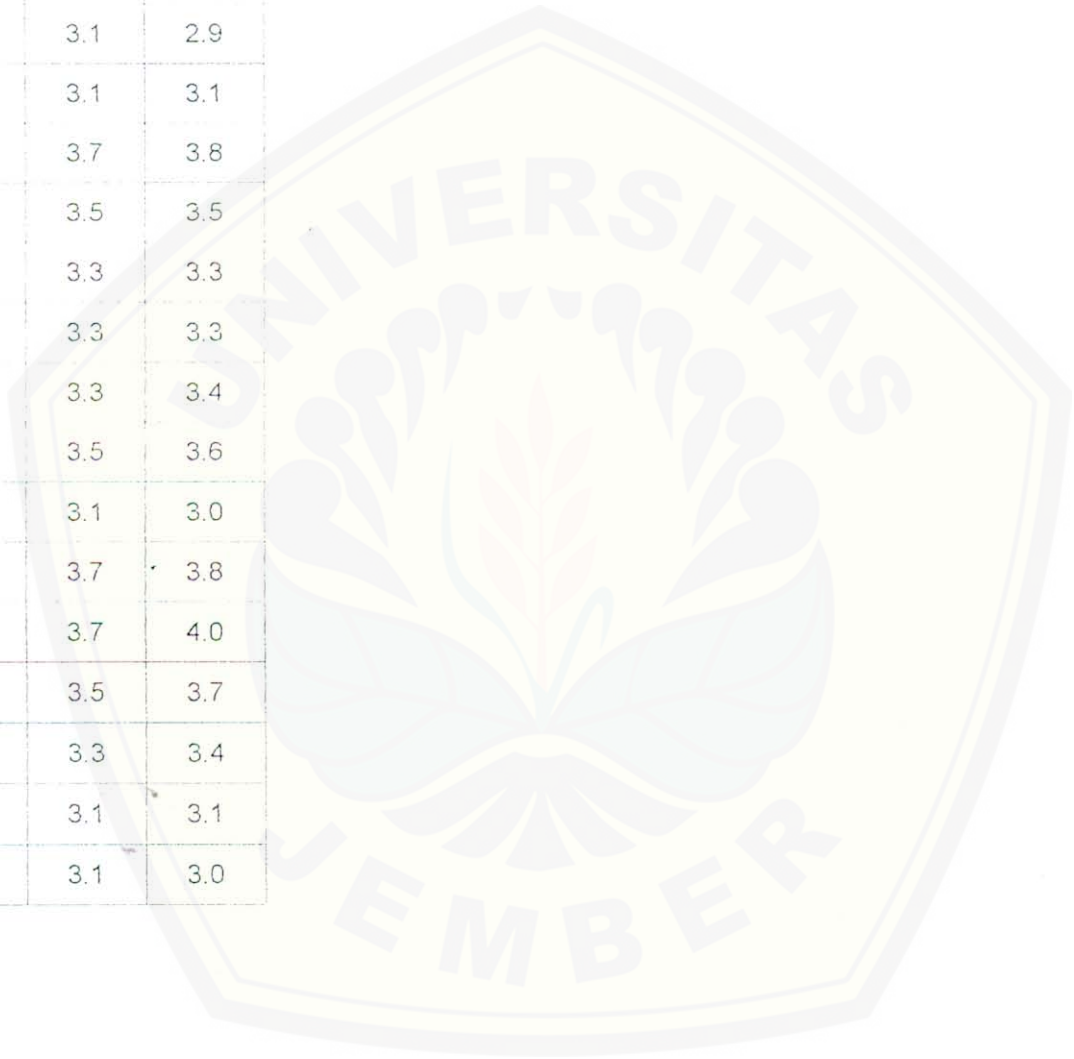


DATA SUDARYANTO

No	X1		X2		Y	
	Total	Rata-rata	Total	Rata-rata	Total	Rata-rata
1	92	3.4	85	3.3	40	3.3
2	96	3.6	91	3.5	44	3.7
3	114	4.2	107	4.1	53	4.4
4	92	3.4	85	3.3	40	3.3
5	106	3.9	107	4.1	50	4.2
6	92	3.4	85	3.3	38	3.2
7	94	3.5	91	3.5	42	3.5
8	114	4.2	107	4.1	53	4.4
9	92	3.4	85	3.3	40	3.3
10	92	3.4	85	3.3	38	3.2
11	90	3.3	81	3.1	37	3.1
12	99	3.7	97	3.7	46	3.8
13	114	4.2	107	4.1	52	4.3
14	94	3.5	85	3.3	41	3.4
15	92	3.4	85	3.3	39	3.3
16	90	3.3	81	3.1	37	3.1
17	90	3.3	91	3.5	37	3.1
18	92	3.4	85	3.3	38	3.2
19	75	2.8	81	3.1	33	2.8
20	96	3.6	91	3.5	43	3.6
21	99	3.7	97	3.7	46	3.8
22	99	3.7	97	3.7	47	3.9
23	96	3.6	91	3.5	44	3.7
24	94	3.5	91	3.5	42	3.5
25	92	3.4	85	3.3	38	3.2
26	86	3.2	81	3.1	35	2.9
27	99	3.7	91	3.5	46	3.8
28	92	3.4	85	3.3	39	3.3
29	75	2.8	81	3.1	33	2.8
30	90	3.3	91	3.5	42	3.5
31	106	3.9	107	4.1	50	4.2
32	86	3.2	81	3.1	35	2.9
33	86	3.2	81	3.1	35	2.9
34	92	3.4	85	3.3	39	3.3
35	92	3.4	85	3.3	39	3.3
36	86	3.2	81	3.1	35	2.9
37	90	3.3	81	3.1	37	3.1
38	99	3.7	97	3.7	46	3.8
39	94	3.5	91	3.5	42	3.5
40	92	3.4	85	3.3	39	3.3
41	92	3.4	85	3.3	40	3.3
42	94	3.5	85	3.3	41	3.4
43	96	3.6	91	3.5	43	3.6
44	90	3.3	81	3.1	36	3.0
45	99	3.7	97	3.7	46	3.8
46	106	3.9	97	3.7	48	4.0
47	96	3.6	91	3.5	44	3.7
48	94	3.5	85	3.3	41	3.4
49	90	3.3	81	3.1	37	3.1
50	90	3.3	81	3.1	36	3.0

	x1	x2	y
1	3.4	3.3	3.3
2	3.6	3.5	3.7
3	4.2	4.1	4.4
4	3.4	3.3	3.3
5	3.9	4.1	4.2
6	3.4	3.3	3.2
7	3.5	3.5	3.5
8	4.2	4.1	4.4
9	3.4	3.3	3.3
10	3.4	3.3	3.2
11	3.3	3.1	3.1
12	3.7	3.7	3.8
13	4.2	4.1	4.3
14	3.5	3.3	3.4
15	3.4	3.3	3.3
16	3.3	3.1	3.1
17	3.3	3.5	3.1
18	3.4	3.3	3.2
19	2.8	3.1	2.8
20	3.6	3.5	3.6
21	3.7	3.7	3.8
22	3.7	3.7	3.9
23	3.6	3.5	3.7
24	3.5	3.5	3.5
25	3.4	3.3	3.2
26	3.2	3.1	2.9
27	3.7	3.5	3.8
28	3.4	3.3	3.3
29	2.8	3.1	2.8
30	3.3	3.5	3.5

	x1	x2	y
31	3.9	4.1	4.2
32	3.2	3.1	2.9
33	3.2	3.1	2.9
34	3.4	3.3	3.3
35	3.4	3.3	3.3
36	3.2	3.1	2.9
37	3.3	3.1	3.1
38	3.7	3.7	3.8
39	3.5	3.5	3.5
40	3.4	3.3	3.3
41	3.4	3.3	3.3
42	3.5	3.3	3.4
43	3.6	3.5	3.6
44	3.3	3.1	3.0
45	3.7	3.7	3.8
46	3.9	3.7	4.0
47	3.6	3.5	3.7
48	3.5	3.3	3.4
49	3.3	3.1	3.1
50	3.3	3.1	3.0



Frequency Table

Statistics

		Motivasi Ekstrinsik (X1)	Motivasi Intrinsik (X2)	Produktivitas (Y)
N	Valid	50	50	50
	Missing	0	0	0

Motivasi Ekstrinsik (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.8	2	4.0	4.0	4.0
	3.2	4	8.0	8.0	12.0
	3.3	8	16.0	16.0	28.0
	3.4	13	26.0	26.0	54.0
	3.5	6	12.0	12.0	66.0
	3.6	5	10.0	10.0	76.0
	3.7	6	12.0	12.0	88.0
	3.9	3	6.0	6.0	94.0
	4.2	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Motivasi Intrinsik (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.1	12	24.0	24.0	24.0
	3.3	16	32.0	32.0	56.0
	3.5	11	22.0	22.0	78.0
	3.7	6	12.0	12.0	90.0
	4.1	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0		

Produktivitas (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.8	2	4.0	4.0	4.0
	2.9	4	8.0	8.0	12.0
	3.0	2	4.0	4.0	16.0
	3.1	5	10.0	10.0	26.0
	3.2	4	8.0	8.0	34.0
	3.3	9	18.0	18.0	52.0
	3.4	3	6.0	6.0	58.0
	3.5	4	8.0	8.0	66.0
	3.6	2	4.0	4.0	70.0
	3.7	3	6.0	6.0	76.0
	3.8	5	10.0	10.0	86.0
	3.9	1	2.0	2.0	88.0
	4.0	1	2.0	2.0	90.0
	4.2	2	4.0	4.0	94.0
	4.3	1	2.0	2.0	96.0
	4.4	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Correlations

Correlations

		Motivasi Ekstrinsik	Motivasi Intrinsik	Produktivitas
Pearson Correlation	Motivasi Ekstrinsik	1,000	,903**	,904**
	Motivasi Intrinsik	,903**	1,000	,868**
	Produktivitas	,904**	,868**	1,000
Sig. (2-tailed)	Motivasi Ekstrinsik		,000	,000
	Motivasi Intrinsik	,000		,000
	Produktivitas	,000	,000	
N	Motivasi Ekstrinsik	50	50	50
	Motivasi Intrinsik	50	50	50
	Produktivitas	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	Q
Prob.				
Between People	15,0144	49	,3064	
Within People	1,7600	100	,0176	
Between Measures	,1164	2	,0582	6,6136
Residual	1,6436	98	,0168	
Total	16,7744	149	,1126	
Grand Mean	3,4520			

Reliability Coefficients

N of Cases = 50,0

N of Items = 3

Alpha = ,9453

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Intrinsik (X2), Motivasi Ekstrinsik (X1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.982 ^a	.964	.963	8.038E-02	1.738

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik (X2), Motivasi Ekstrinsik (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regrésion	8.238	2	4.119	637.567	.000 ^a
	Residual	.304	47	6.461E-03		
	Total	8.542	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik (X2), Motivasi Ekstrinsik (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.540	.141		-10.922	.000
	Motivasi Ekstrinsik (X1)	.718	.093	.493	7.693	.000
	Motivasi Intrinsik (X2)	.724	.090	.514	8.026	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Ekstrinsik ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas

Model Summary

Model	R	<i>R²</i> R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,904 ^a	,817	,813	,178

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,798	1	6,798	214,199	,000 ^a
	Residual	1,523	48	3,174E-02		
	Total	8,322	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik

b. Dependent Variable: Produktivitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,094	,311		-3,517	,001
	Motivasi Ekstrinsik	1,300	,089	,904	14,636	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Intrinsik ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,868 ^a	,754	,748	,207

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,271	1	6,271	146,783	,000 ^a
	Residual	2,051	48	4,272E-02		
	Total	8,322	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinsik

b. Dependent Variable: Produktivitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,688	,342		-4,010	,030
	Motivasi Intrinsik	1,206	,100	,868	12,115	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas



----- REGRESSION ANALYSIS -----

HEADER DATA FOR: P:DARYANTO LABEL: Pengaruh Motivasi Terhadap produktivitas

NUMBER OF CASES: 50 NUMBER OF VARIABLES: 3

INDEX	NAME	MEAN	STD.DEV.
1	Extrinsik	3.4900	.2866
2	Intrinsik	3.4240	.2966
DEP. VAR.:	Produktivitas	3.4420	.4175

DEPENDENT VARIABLE: Produktivitas

VAR. INDEPENDEN	REGRESSION COEF	STD. ERROR	T (DF= 47)	PROB.
Extrinsik	.7178	.0933	7.693	.00000
Intrinsik	.7235	.0901	8.026	.00000
CONSTANT	-1.5404			

VAR. INDEPENDEN	PARTIAL r^2
Extrinsik	.5574
Intrinsik	.5782

STD. ERROR OF EST. = .0804

ADJUSTED R SQUARED = .9629
 R SQUARED = .9645
 MULTIPLE R = .9821

ANALYSIS OF VARIANCE TABLE

SOURCE	SUM OF SQUARES	D.F.	MEAN SQUARE	F RATIO	PROB.
REGRESSION	8.2382	2	4.1191	637.567	.000E+00
RESIDUAL	.3036	47	.0065		
TOTAL	8.5418	49			