ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

TESIS

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI GURU OLAHRAGA DI KOTA BATAM

KK
TE 12/07
Tri
P

CHRIS SETYARSO TRIWINASIS
NIM : 090114642M

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI GURU OLAHRAGA DI KOTA BATAM

TESIS

Untuk memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Studi Ilmu Manajemen
Pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga

Oleh :

CHRIS SETYARSO TRIWINASIS
NIM : 090114642M

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005

LEMBAR PENGESAHAN

MATERI TESIS INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL 22 Nopember 2005

OLEH

PEMBIMBING

DR. MUSLICH ANSHORI, SE., M.Sc., Ak
NIP. 131 570 339

MENGETAHUI
KETUA PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
PROGRAM MAGISTER PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA

DR. SRI GUNAWAN, M.COM
NIP. 131 653 420

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005

Telah diuji pada
Tanggal, Juli 2005
PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua	**:**	**Prof. Dr. H. Suroso Imam Zadjuli, SE**
Anggota	**:**	**1. Dr. Muslich Anshori,SE.,M.Sc.,Ak**
		2. Dr. Sri Gunawan,M.Com
		3. Prof. Dr. H. Sarmanu, drh., MS.
		4. Dr.Sri Wahyuni Astuti,Dra.,Ec.,MS

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karna berkat rahmat dan rido-nyalah dapat meyelesaikan penulisan tesis yang berjudul " Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Guru Olahraga di Kota Batam " dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk meyelesaikan pendidikan strata dua pada program Srudi Ilmu Ekonomi Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya.

Kami menyadari bahwa penulisan ini bisa terwujud atas dukungan semua pihak dalam bentuk dorongan moral, arahan, bimbingan serta saran selama penulis mengikuti perkuliahan pendidikan strata dua Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga, Surabaya.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan rasa terima kasih atas segala bimbingan, arahan dan bantuan kepada :

1. Bapak Pof. Dr. Med. H. Puruhito, selaku Rektor Universitas Airlangga Surabaya atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan strata dua pada program studi ilmu Ekonomi Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya.
2. Bapak Dr. Muslich Anshori, SE, Ak, selaku dosen pembimbing penulis yang tidak henti-hentinya tanpa mengenal batas waktu dan kesempatan beliau bersedia memberi tanggapan maupun kritik untuk selesainya penyusunan tesis ini.
3. Bapak Prof. Dr. Mohamad Amin selaku Direktur Progaram Pasca Sarjana Universitas Airlangga, disamping memberikan fasilitas belajar, juga senantiasa memberi motivasi dan penyegaran bagi penulis untuk mendapatkan kiat percepatan studi ini.

4. Bapak Dr. H. Suroso Imam Zadjuli, SE selaku mantan coordinator Pengelola Progaram Pasca Sarjana Universitas Airlangga kelas khusus Batam, yang juga telah memberikan bimbingan, dorongan dan masukan bagi pengkayaan ide dan analisis tesis ini.
5. Bapak Dr. Sri Gunawan M Com, selaku Ketua Progarm Studi Ilmu Ekonomi Progarm Pasca Sarjana Universitas Airlangga dengan arahan yang sederhana namun mengena, " pikiran waktu dan biaya yang telah dikeluarkan dalam menapai satu langkah penentuan ". Kata ini yang menjadi dorongan tersendiri bagi penulis.
6. Bapak Drs. Manan Sasmita selaku pejabat Wlikota Batam yang dengan suntikan motivasi untuk selesainya yang sedang ditempuh saat ini agar secepatnya diselesaikan.
7. Jajaran Badan Kepegawaian Daerah Kota Batam dari pimpinan sampai pada tingkat staf yang telah ikut memberikan dorongan semangat dan kemudahan bagi penulis untuk penyelesaian tesis ini.
8. Para Kepala Sekolah (SLTP/SLTA) dan guru olahraga (SLTP/SLTA) se-kota Batam yang telah bersedia membantu dan memperlancar selesainya pengisian kuisioner untuk melengkapi tesis ini.
9. Tidak luput buat rekan – rekan seperti Martin Jacobs dan Arief yang dengan tekun dan rela mengorbankan waktu untuk membantu dalam pemikiran dan sumbangan saran sehingga tersusunnya tesis ini

10. Semua pihak yang tidak mungkin dapat kami sebutkan satu persatu atas perhatian, bantuan saran dan dukungan selama penulis menyelesaikan tesis ini.
11. Tersirat senantiasa ada dan perlu tersurat baut istri dan anak – anak Fitrah, Fadly dan Annisya yang ikut memberi motivasi " kapan lagi selesai sekolah bapak? menjadi second wind yang ikut menuntaskan selesainya penulisan tesis ini.

Penulis menyadari, selaku manusia biasa tentu tidak luput dari segala kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang membangun untuk sempurna tesis ini sangat kami harapkan.

Batam, Agustus 2005

RINGKASAN

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA GURU OLAHRAGA DI KOTA BATAM

Chris S Triwinasis

Mensikapi bahwa olahraga merupakan salah satu alat pemersatu dan kebersamaan yang didalamnya senantiasa mengedepankan sifat – sifat jujur, disiplin dan menjunjung tinggi sportifitas maka sangat diperlukan dalam upaya pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM). Peran guru olahraga sebagai ujung tombak dalam pembinaan usia dini merupakan hal yang sangat urgen dalam pencapaian prestasi yang mampu mengharumkan nama daerah, bangsa dan negara di percaturan dunia.

Bertitik tolak dari permasalahan tersebut dan dalam upaya menciptakan atlit berprestasi pada usia dini maka studi ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Guru Olahraga di Kota Batam. Variabel motivasi dan prestasi kerja merupakan hal yang selama ini disinggung sangat berkaitan erat dan diduga dapat dikaji sebagai upaya dalam mendongkrak prestasi olahraga Batam.

Pada penelitian ini untuk motivasi yang diukur adalah 1) faktor finansial , 2) faktor Sosial dan 3) faktor penghargaan yang ditujukan kepada guru olahraga. Sedangkan prestasi kerja lebih diarahkan kepada penilaian oleh kepala sekolah yang merupakan atasan langsung dari guru olahraga tersebut.

Dari hasil uji validitas variabel motivasi yang terdiri atas faktor finansial, faktor sosial dan faktor penghargaan sangat valid yang ditandai dengan adanya simbol bintang (*). Setelah dilakukan uji validitas, dilanjutkan uji reliabilitas dengan melakukan analisis berdasarkan nilai Cronbach alpha untuk setiap item variabel dan untuk keseluruhan variabel.

Dari tiga faktor tersebut, ternyata untuk faktor finansial dan faktor sosial diperoleh hasil reliable, hal ini ditunjukkan dengan nilai alpha yang diperoleh kedua faktor lebih kecil dibanding dengan nilai alpha item. Sedangkan untuk faktor penghargaan nilai alpha diperoleh 0,1977 sedangkan nilai alpha item sebesar 0,1883 yang berarti tidak reliabel . Untuk faktor Prestasi kerja diperoleh nilai alpha lebih kecil dari nilai alpha item yang berarti reliable (0,8264 < 0,8327).

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen (motivasi) dan variabel dependen (prestasi kerja) secara parsial, maka dilakukan analisis korelasi dengan teknik korelasi Pearson Product Moment. Dari hasil uji menunjukkan bahwa baik variabel motivasi yang terditi atas faktor finansial maupun faktor sosial tidak berpengaruh secara signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan tidak adanya simbol bintang.

Sedangkan untuk mengetahui hubungan secara bersamaan antara variabel motivasi (finansial dan sosial) terhadap variabel prestasi kerja dengan teknik korelasi Pearson Product Moment. Dengan bantuan SPSS v.10 ternyata hasil yang dicapai juga menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Tingkat atau besaran nilai hubungan dengan melihat koofisien

korelasi (R), namun karena tidak signifikan maka tidak diperlukan lagi nilai R tersebut.

Dari hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa :

1. Variabel motivasi yang terdiri atas faktor finansial, faktor sosial dan faktor penghargaan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi guru olahraga di kota Batam.
2. Variabel motivasi yang terdiri atas faktor finansial, faktor sosial dan faktor penghargaan secara bersama – sama berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi guru olahraga di kota Batam.
3. Prestasi guru olahraga di kota Batam lebih banyak ditentukan dari kompetensi yang bersangkutan terhadap salah satu cabang olahraga dalam kaitan pengembangan dan peningkatan prestasi salah satu cabang olahraga.

SUMMARRY

THE INFLUENCE OF MOTIVATION TOWARDS WORK ACHIEVEMENT SPORTS TEACHERS OF THE MUNICIPAL BATAM CITY

Chris S Triwinasis

Responding that sports activity is one of unite, gathering and development Of Human Resource(HRD) tools for always having senses of liability, discipline and highly respect against sportivity, so the function of the sports teachers as front line in developing and improving the early ages as an important factor in such achievement which able to promote the name region, The nation and the country in world topic of conversation. Within efforts of creating the sports as unite tools and as region pride taking part in raising the level and prestige, so the function of the sports teachers is highly expected and always neeed.

Starting from those above mentioned cases and in efforts of creating the performed athletes in their early ages, therefore this study tries to view and analyse the influence of motivation towards achievement of sports teachers in Batam city.The variable motivation and the work achievement recently motivation and the work achievement and deemed as able to be learned or studied in effort to raise the sports achievements in Batam.

In this case the measurement of motivation are :

1. Financial factor
2. Social factor
3. Awards factor

On the other hand the work achievements of sports teachers are mostly directed into evaluation or assesment by the school masters as the direct superiors of the sports teachers. The influence of said motivation factors (financial, social and awards) at the same time or partial to be analysed through the assistance of SPSS V.10

To test the motivation variable validity which consists of financial factor, social factor and awards factor that so valid and pointed through the star symbol (*). Testing the validity is done through correlation in total of each scores variable items with the total scores of variable items. The significant correlation is pointed with star symbol (*) can be seen that the degree of the significancy for all items which are significant is below 0,01. After the validity test done, then the reliability to be done through analysis and viewing the Cronbach Alpha Value for each variable items and the whole variable.

From those above said three factors, it is found that for the awards factor it does not show the reliable. The financial factor alpha value of 0,8111 on the other hand alpha items 0,8132 which means reliable, on the other hand the social alpha value of 0,7578 and alpha item value of 0,7604 which means

reliable and the awards factor alpha value of 0,1997 and alpha value items of 0,1883 which means not reliable.

For the achievement of work the alpha value of 0,8264 and alpha value item of 0,8327 which means the work achievement vaiable is reliable. Beside of doing validity reliability tests, and all of classic assumptions fulfilled such as normal, heterrogenity and integrity, of course the hypotesis test to be done.

To realize the degree of correlation betweeen independent variable (motivation) and dependent variable (work achievement) partially, then the correlation analysis to be done through correlation technique of Pearson Product Moment. From the results of testing it shows that both of motivation variable which consists of finacial factor and social factor do not influence significantly. This is shown without any star symbol. On the other hand to realize the correlation simultanously betweern motivation variable (financial and social) against the work achievement variable through the correlation technique of Pearson Product Moment.

Through the help of SPSS v.10 it is found that the achievement result shows the unsignificant influence. Degree or correlation co-efficient (R) eventhough unsignificant, therefore no need to consider the said R Value. From the above mentioned analysis results, conclusion has been taken that the motivation does not influence into the achievement of the sports teachers in Batam. It could be occured because of subjective factor in evaluating or assesment of work achievement of the sports teachers done by the school masters.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION TOWARD WORK ACHIEVEMENT OF SPORTS TEACHERS OF THE MUNICIPAL CITY BATAM

The research objective was to find the influence of motivation toward achievement of sports teachers of the municipal city Batam. The data analysis method in this research is SPSS v.10. The variable measurement model of the the motivation (financial,social and awards) and achievement of sports teachers of the municipal city Batam was confirmatory Factor Analysis.

To realize the degree of correlation between independent variable (motivation) and dependent variable(work achievement) partially, the the correlation analysis to be done through correlation technique of Pearson Product Moment. From the results of testing it shows that both motivation variable which consists of financial factor and social factor do not influence significantly. This shown without any star symbol.

On the other hand to realize the correlation simultaneously between motivation variable (financial and social) against the work achievement variable through the correlation technique of Pearson Product Moment. Through the help of SPSS v.10 it is found that the achievement result shows the unsignificant influence.

Keywords : Motivation (financial,social and awards), Work Achievement

DAFTAR ISI

Sampul Depan..... i
Sampul Dalam..... ii
Prasyarat Gelar..... iii
Persetujuan..... iv
Penetapan Panitia..... v
Ucapan Terima kasih..... vi
Ringkasan..... ix
Summary..... xi
Abstract..... xiii
DAFTAR ISI..... xiv
DAFTAR TABEL..... xvi
DAFTAR GAMBAR..... xvii
BAB 1 PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang..... 1
1.2 Rumusan Masalah..... 7
1.3 Tujuan Penelitian..... 7
1.4 Manfaat Penelitian..... 8

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA 9
2.1 Penelitian Sebelumnya..... 9
2.2 Landasan Teori..... 11
2.2.1 Pengertian Motivasi..... 11
2.2.2 Pengertian Prestasi Kerja..... 18
2.2.3 Pengukuran Prestasi Kerja..... 20

BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS
3.1 Kerangka Konseptual..... 22
3.2 Hipotesis..... 23

BAB 4 METODE PENELITIAN 24
4.1 Populasi dan Sample Penelitian..... 24
4.2 Identifikasi Variabel.....24
4.3 Definisi Oprasional.....25
4.4 Metode Pengmumpulan Data..... 26
4.5 Metode Analisi Data..... 27
4.5.1 Metode Analisi Data..... 27
4.5.2 Teknik Analisi Data..... 29
4.5.3 Waktu Frekuensi Penelitian..... 31

BAB 5 GAMBARAN UMUM LOKASI STUDI 33
5.1 Latar Belakang Dunia Pendidikan dan Olahraga Batam.... 33
5.1.1 Dunia Pendidikan Kota Batam..... 33
5.1.1.1 Tingkat Sekolah Dasar (SD dan MI)..... 34

5.1.1.2 Tingkat SLTP (SMP dan MTs)..... 35
5.1.1.3 Tingkat Sekolah Menengah (SMA, SMK, MA)..... 35
5.1.2 Dunia Olah Raga Batam..... 36
5.2 Guru Olah Raga Batam..... 40

BAB 6 HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN 43

6.1 Komposisi Responden Penelitian..... 43
6.1.1 Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan 43
6.1.2 Komposisi Responden Berdasarkan Umur..... 44
6.1.3 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 45
6.1.4 Komposisi Responden Berdasarkan Masa kerja 45
6.1.5 Komposisi Responden Berdasarkn Status Pegawai... 46
6.1.6 Komposisi Responden Berdasarkan Usaha Sampingan..... 47
6.1.7 Komposisi Responden Berdasarkan Jumlah Anak. 48
6.2 Uji Coba Kuistioner..... 49
6.3 Analisa Hasil Penelitian..... 51
6.3.1 Analisa Deskriptif..... 51
6.4 Analisa Regresi..... 62
6.4.1 Uji Persial (Uji t)..... 63
6.4.2 Uji Serentak (Uji f)..... 63

BAB 7 PENUTUP 67

7.1 Kesimpulan..... 67
7.2 Saran..... 68
7.3 Keterbatasan Studi..... 68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
5.1.	Jumlah Sarana dan Prasarana Olahraga Batam Per Kecamatan.....	40
5.2	Jumlah Sekolah dan Guru Olahraga (SLTP/MTS) di Kota Batam.....	41
5.3	Jumlah Sekolah (SLTA?MA) dan Guru Olahraga di Batam.....	42
6.1	Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
6.2.	Komposisi Responden Berdasarkan Umur.....	44
6.3.	Komposisi Responden Berdasarkan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
6.4	Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
6.5.	Komposisi Responden Berdasarkan Status Pegawai.....	47
6.6.	Komposisi Responden Berdasarkan Usaha Sampingan.....	48
6.7	Komposisi responden Berdasarkan Jumlah Anak	49
6.8	Persepsi Guru Olahraga Terhadap Gajiyang Diterima.....	52
6.9	Persepsi Guru Olahraga Terhadap Tingkat Kecukupan Dalam Memenuhi Kebutuhan Pokok	53
6.10	Persepsi Guru Olahraga Terhadap Insentip yang Diterima dari Sekolah	54
6.11	Persepsi Guru Olahraga Terhadap Tunjangan Lain yang Diterima dari Sekolah.....	55
6.12	Persepsi Guru Olahraga Terhadap Suasana Pekerjaan.....	56
6.13	Persepsi Guru Olahraga Terhadap Hubungan Rekan Sekerja.....	57
6.14	Persepsi Guru Olahraga Terhadap Hubungan Dengan Atasan.....	58
6.15	Persepsi Guru Olahraga Terhadap Pengawasan Oleh Pimpinan.....	59
6.16	Persepsi Guru Olahraga Terhadap Penghargaab dari Pihak Sekolah	60
6.17	Persepsi Guru Olahraga Terhadap Pandangan Masyarakat Terhadap Pekerjaan Sebagai Guru Olahraga.....	61
6.18	Persepsi Guru Olahraga Terhadap Beban Pekerjaan	62
6.19	Uji Korelasi Parsial.....	63
6.20	Anova.....	64
6.21	Uji Korelasi Bersama – sama	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

3.1. Kerangka Konseptual 22

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Olahraga selama ini diyakini sebagai salah satu alat di dalam mempererat tali silahturahmi , memperkokoh persatuan dan kesatuan bangsa dari ancaman disintegrasi. Melalui kegiatan fisik yang diarahkan untuk mendapatkan kesegaran jasmani, hal ini dilakukan sebagai upaya penting dalam upaya peningkatan kualitas dan kuantitas produktifitas manusia Indonesia.

Dalam beberapa hal, olahraga juga memberikan semangat persaudaraan, persahabatan, sportifitas, disiplin yang dapat berfungsi untuk membangun sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di tengah era globalisasi.

Olahraga sebagai aktifitas manusia dapat dilihat dari sisi fisik dan psikis, serta dapat dilaksanakan secara perorangan maupun tim. Adapun tujuan manusia berolahraga diantaranya adalah untuk kesegaran jasmani dan mengasah ketrampilan motorik serta bertujuan dalam mencapai prestasi.

Selanjutnya Wilkerson dan Dodder (1970:50) mengatakan bahwa tujuan berolahraga mempunyai tujuh fungsi yaitu :

1. Pelepasan emosional

   Olahraga adalah salah satu cara untuk menyatakan emosi dan mengendurkan ketegangan.

2. Menunjukkan identitas

   Olahraga juga memberikan kesempatan untuk dikenal oleh orang dan untuk menunjukkan kualitas diri

3. Kontrol Sosial

   Olahraga mampu memberikan cara untuk mengontrol orang dalam satu masyarakat bila ada penyimpangan perilaku

4. Sosialisasi

   Olahraga dapat berperan sebagai salah satu cara untuk terjadinya kontak sosial sesama penggemar olahraga

5. Agen perubahan

   Olahraga menghasilkan perubahan sosial, pola peri laku baru dan menjadi salah satu faktor yang dapat mengubah jalan sejarah

6. Semangat kollektief

   Olahraga menciptakan semangat kebersamaan yang membuat orang bersatu untuk mencapai tujuan bersama

7. Sukses

   Olahraga memberikan perasaan berhasil, baik sebagai pemain maupun penonton bila seorang pemain atau regu memperoleh kesuksesan

Tujuan ini dapat disimpulkan menjadi dua tujuan yaitu manusia berolahraga untuk mencapai kebugaran dan manusia berolahraga untuk mencapai prestasi maksimal.

Memacu pada pengembangan dan peningkatan prestasi olahraga dapat dimulai dari bangku sekolah dalam bentuk pengenalan dan pembinaan usia dini. Untuk hal tersebut peran guru olahraga di sekolah sangat besar sekali. Keberadaan guru olahraga dibutuhkan dalam kaitannya untuk memassalkan olahraga pada kalangaan siswa dan pembentukan atlit berprestasi sedini mungkin.

Untuk mengembangkan olahraga pada dunia sekolah, diperlukan guru olahraga yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan dalam pengembangan suatu cabang olahraga tersebut.

Pada saat ini, masih banyak guru yang mengajar di luar bidang keahliannya yang secara teknis disebut *mismatch*. Contoh ekstrem, guru sejarah mengajar matematika dan IPA, yang terutama dijumpai di Madrasah (MI,Mts,MA). Guru *mismatch* ini jelas tidak mempunyai kompetensi untuk mengajar mata pelajaran yang bukan bidang keahliannya sehingga dapat menurunkan mutu aktifitas pembelajaran (Amich Alhutami, 2004).

Dikaitkan dengan kondisi obyektif guru olahraga di Batam, kondisi ini dapat dijumpai dengan sulitnya untuk mendapatkan guru olahraga yang memiliki latar belakang pendidikan olahraga untuk dapat mengajar pada sekolah pada tingkat SD, SLTP dan SLTA. Kendala ini terkadang diantisipasi dengan adanya guru rangkap

dan komposisi antara guru yang ada dengan jumlah kelas tidak proporsional.

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam mementukan kualitas pendidikan yang dilaksanakannya. Guru olahraga merupakan salah satu bagian dari dunia pendidikan yang berperan didalam menyiapkan anak didik untuk memiliki jiwa sportifitas, disiplin dan senantiasa memiliki kebugaran yang diperlukan untuk menerima pelajaran selama berlangsungnya proses pembelajaran.

Profesi guru olahraga selama ini lebih dinilai sebagai pilihan akhir sebelum yang bersangkutan telah berusaha untuk mendapatkan pekerjaaan yang sesuai dengan pilihan hati nuraninya. Sehingga faktor motivasi di dalam proses belajar dan mengajar guru olahraga sangat menentukan prestasi yang akan dicapai nantinya.

Robbins (1997) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk menggunakan usaha yang maksimal dalam pencapaian tujuan, dikondisikan oleh kemampuan berbagai program dan praktek motivasional untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Model hierarki kebutuhan menurut Maslov, pada umumnya terdapat lima hierarki kebutuhan manusia yang dapat dilihat dibagai dalam lima kebutuhan yaitu :

a. Kebutuhan aktualisasi diri
b. Kebutuhan penghargaan

c. Kebutuhan sosial

d. Kebutuhan keamanan

e. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisologis meliputi makan, minum, istirahat / tidur dan seks. Kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan pertama dan utama yang wajib dipenuhi oleh tiap individu. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka orang dapat mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja karena individu tersebut akan mendapatkan imbalan, baik berupa uang atau pun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama tersebut.

Kebutuhan keamanan/perlindungan, tiap individu mendambakan keamanan bagi dirinya, termasuk keluarganya. Setelah kebutuhan pertama dan utama terpenuhi, timbul perasan perlunya pemenuhan kebutuhan memiliki rumah tinggal. Untuk mendapatkan rasa aman dari gangguan penjahat, dibangun pada sekeliling rumah.

Kebutuhan akan kebersamaan. Tiap manusia senantiasa merasa perlu pergaulan dengan sesama manusia yang lain. Selama hidup manusia di dunia tidak mungkin lepas dari bantuan orang lain . Walaupun sudah terpenuhi kebutuhan pertama dan kedua, jika ia tidak dapat bergaul; dengan pihak lain, maka pasti ia merasakan sangat gelisah hidupnya.

Kebutuhan penghormatan dan penghargaan(sering disebut dengan kebutuhan harga diri). Sejelek-jeleknya kelakukan manusia, tetap mendambakan penghormatan dan penghargaan.

Itulah sebabnya orang berusaha melakukan pekerjaan/kegiatan yang memungkinkan ia dapat penghormatan dan penghargaan dari masyarakat, misalnya dibidang olahraga seperti bulutangkis, sepak takraw dan lain sebagainya.

Kebutuhan aktualisasi diri, yakni suatu tipe kebutuhan yang senantiasa percaya kepada diri sendiri. Inilah kebutuhan puncak yang paling tinggi sehingga seseorang ingin mempertahankan prestasinya secara optimal. Jadi, hal pertama yang harus dipenuhi adalah kebutuhan fisik. Jika telah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya adalah kebutuhan keamanan. Demikianlah seterusnya sampai pada kebutuhan tertinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri.

Selanjutnya Hasibuan (1996:92) mengemukakan bahwa " Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi.

Pemanfaatan kemampuan guru olahraga secara optimal dapat dikaitkan dengan pengembangan olahraga pada suatu daerah. Berkaitan dengan hal tersebut, tugas kepala sekolah adalah memotivasi para guru olahraga agar bekerja sesuai dengan tugas yang telah dibebankan oleh sekolah serta membantu dalam pengenalan cabang olahraga di lingkungan sekolah.

Guru olahraga yang bekerja dengan motivasi tinggi merupakan harapan setiap sekolah. Guru olahraga yang memiliki motivasi untuk bekerja tidak sama dengan guru olahraga yang bekerja dengan motivasi tinggi. Pada umumnya, guru olahraga yang

bekerja dengan motivasi yang tinggi akan merasa senang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya.

Dengan adanya kepuasan dalam pekerjaan sebagai guru olahraga, diharapkan terjadi peningkatan dalam prestasi olahraga pada dunia sekolah yang secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan sumber daya manusia khususnya yang menekuni cabang olahraga.

Dengan adanya kajian teori motivasi yang didasarkan pada teori Hirarki Kebutuhan (Maslow), teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg serta teori X dan Y yang dikemukakan oleh Mc Gregor dan teori Pengharapan (Expectancy Theory) serta mengingat kompleksnya permasalahan dan keterbatasan waktu maka variabel yang diangkat dalam faktor motivasi yaitu kebutuhan finansial, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan.

Bertolak dari uraian tersebut di atas, dalam kesempatan ini penulis bermaksud mengkaji sejauh mana pengaruh faktor motivasi (kebutuhan finansial dan kebutuhan sosial serta kebutuhan penghargaan) terhadap prestasi guru olahraga . Kajian studi ini selanjutnya diwujudkan dalam bentuk penelitian tesis dengan judul " PENGARUH FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PRESTASI GURU OLAHRAGA DI KOTA BATAM ".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah faktor motivasi (kebutuhan finansial dan kebutuhan sosial serta kebutuhan penghargaan) berpengaruh terhadap prestasi guru olahraga di kota Batam?
2. Apakah faktor motivasi yaitu kebutuhan finansial dan kebutuhan sosial serta kebutuhan penghargaan secara bersama – sama berpengaruh terhadap prestasi kerja guru olahraga di kota Batam ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah penelitian yang telah diungkapkan tersebut diatas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut ;

a. Untuk mengetahui pengaruh masing – masing faktor motivasi yang diambil pada penelitian ini terhadap prestasi guru olahraga di kota Batam .
b. Untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi yang diambil pada penelitian ini secara serentak terhadap prestasi kerja guru olahraga di kota Batam
c. Untuk mengetahui faktor motivasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi guru olahraga di kota Batam

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan telah selesainya penelitian ini nantinya hasilnya dapat bermanfaat antara lain :

a. Sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Pendidikan dalam pengambilan keputusan menyangkut hal – hal yang berkaitan dengan peningkatan prestasi guru olahraga.
b. Sebagai sumbangan bagi dunia olahraga dan juga ilmu pengetahuan pada umumnya dalam pengembangan Sumber Daya Manusia lewat dunia olahraga khususnya melalui dunia pendidikan.
c. Sebagai bahan kajian dan referensi pagi para peneliti yang tertarik dalam melakukan penelitian lebih lanjut mengenai motivasi kerja para guru olahraga.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Sebelumnya

a. Susanto(2003)

Penelitian tentang "Pengaruh Faktor Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan" yang merupakan study kasus pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode survai dengan teknik analisis model regresi linier berganda yang menggunakan skala likert dan datanya dianalisis secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dengan variabel finansial, variabel psikologis dan variabel sosial, secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. Di antara ketiga faktor tersebut , variabel finansial merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan di perusahaan tersebut, kemudian disusul dengan variabel sosial dan variabel psikologis.

b. Sitorus(1995)

Penelitian mengenai " Hubungan antara motivasi dengan peningkatan produktifitas perusahaan di kantor daerah Telekomunikasi Bandung". Penelitian ini menerapkan teori kebutuhan Mc.Clealland dengan menggunakan alat analisis koreksi Rank Spearman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja pegawai dan peningkatan produktifitas. Dari ketiga kebutuhan yang memotivasi pegawai yaitu kebutuhan berprestasi, afiliasi dan

kekuasaaan, maka kebutuhan afiliasi mempunyai konstribusi terbesar terhadap produktifitas perusahaan.

c. Santoso (1996)

Melakukan penelitian tentang " Pengaruh Beberapa Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit dan Balai Kesehatan Muhammadiyah di Wilayah Jawa Timur". Hasil penelitian menunjukkan bahwa

Faktor – factor motivasi seperti upah, kondisi kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara serempak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit dan Balai Kesehatan Muhammadiyah di Wilayah Jawa Timur.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian – penelitian sebelumnya terletak pada teknik pengumpulan data dan model analisisnya. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah metode survai dengan kuistioner. Model analisis dalam penelitian sebelumnya adalah analisis regresi linier berganda.

Pada penelitian ini berlandaskan pada teori motivasi yang didasarkan pada teori Hirarki Kebutuhan (Maslow), teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg serta teori X dan Y yang dikemukakan oleh Mc Gregor dan teori Pengharapan (Expectancy Theory) serta pada penelitian ini subyeknya adalah guru olahraga di kota Batam.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Pengertian Motivasi

Motif merupakan salah satu aspek penting yang harus difahami agar dapat memahami dan mengenali tentang tingkah laku manusia. Motif meliputi sebab atau alasan seseorang untuk bertindak sesuatu. Atkinson(1985) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu kondisi aktif dalam diri individu yang terjadi sewaktu motif berhubungan dengan rangsang atau suatu pengharapan, dan bahwa tindakan yang akan dilakukan itu sebagai usaha untuk mencapai tujuan motifnya. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan. Oleh karena itu, pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh setiap pemimpin atau setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain (Ranupandoyo dan Husnan :1994:197).

David B. Gualmik mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu rangsangan dari dalam (inner drive) , gerak hati(impulse) dan sebagainya yang menyebabkan seseorang melakukan suatu aktifitas atau tindakan tertentu.

Pengertian motivasi diberikan sebagai penyebab tindakan, kondisi yang memulai tingkah laku atau kegiatan pekerja. Pada dasarnya motivasi dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu : (1) Motivasi instrinsik yang merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang, misalnya pengakuan, tanggung jawab dan motivasi ini sering disebut motivasi murni (2) Motivasi ekstrinsik yang

UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

merupakan motivasi yang timbul disebabkan faktor yang datang dari luar diri seseorang, misalnya kenaikan pangkat, pujian, gaji, hadiah dan sebagainya (Komaruddin,1979:266).

Hersey and Blan Chard (1989:72), menyatakan bahwa " Istilah – istilah motivasi seperti kebutuhan (needs), keinginan (want) dorongan (drive) dan gerak hati (impuls) merupakan motif, sedangkan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan.

Motif masih bersifat potensial dan aktualisasinya dinamakan motivasi, serta pada umumnya diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls.

Koontz et al (1996:115) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu reaksi, yang diawali dengan adanya kebutuhan, yang menimbulkan keinginan atau upaya untuk mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan), yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya meuaskan keinginan. Dikaitkan dengan kegiatan kerja, Martoyo (1996:155) mengartikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Motivasi sangat penting artinya bagi seseorang mengingat motivasi merupakan dorongan / motif dalam diri individu yang

mempengaruhi tingkah laku tertentu, serta usaha menumbuhkembangkan bagi kehidupan pribadi yang bersangkutan. Menurut Kartini Kartono (1990: 105-106), " Perjuangan motif adalah usaha mempertimbangkan dengan hati nurani dan akal budi bagi kemungkinan dilaksanakannya suatu pilihan, yang diambil dari berbagai alternative motif-motif. Dalam penentuan dana pelaksanaannya dipilih motif yang paling baik dan paling kuat untuk dilaksanakan dengan segera".

Selanjutnya Siagian (1995:120) , memaparkan bahwa "Pergerakan (motivating) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa sehingga manusia bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan effisien dan ekonomis".

Lyman Porter dan Raymond Miles(Wahjo Sumidjo; 1992:193) yang mengatakan bahwa " ada tiga factor utama yang berpengaruh trerhadap motivasi kerja yaitu 1) Ciri ciri pribadi seseorang (individual characteristic) 2) tingkat dan jenis pekerjaan (job Characteristic) 3) lingkungan kerja (work situation characteristic). Ketiga faktor tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap motivasi individu agar mampu mendorong tercapainya produktifitas kerja secara optimal. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu mengarahkan interaksi faktor – faktor karakteristik individu, karakteristik lingkungan kerja / organisasi dan karakteristik pekerjaan".

Ada macam – macam alasan mengapa manusia bekerja. Apabila menerima pandangan yang menyatakan bahwa orang – orang bekerja untuk mendapatkan imbalan – imbalan tersebut dapat kita urai menjadi dua macam yang bersifat umum, yaitu imbalan Intrinsik dan Imbalan ekstrinsik (Gray et,al, 1984 72-73).

Imbalan – imbalan intrinsik misalnya suatu perasaan keberhasilan dalam hal melaksanakan tugas tertentu yang sangat menarik dan menantang. Sementara imbalan – imbalan ekstrinsik misalnya upah / gaji,promosi-promosi, pujian-pujian dan sebagainya (J.Winardi, 2002.,61)

Menurur Peterson dan Plowman (Hasibuan:1996;92), mengatakan bahwa keinginan orang untuk bekerja karena adanya :

1) Keinginan untuk hidup, merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan minum untuk dapat melanjutkan hidupnya 2) Keinginan untuk memiliki sesuatu, merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini merupakan salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja 3) Keinginan akan kekuasaan, merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memilki, mendorong orang mau bekerja 4) Keinginan akan pengakuan, merupakan jenis terahkir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

2.2.2. Teori Motivasi

Ada beberapa prinsip – prinsip motivasi yang dapat digambarkan sebagai berikut :

a. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Maslow mengatakan bahwa tiap orang mempunyai banyak kebutuhan menurut tingkatan-tingkatan dan selalu berusaha memenuhi kebutuhan tersebut. Adapun urutan tingkatan kebutuhan tersebut menurut Maslow adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (Physiolological Needs) yang termasuk kedalam kebutuhan ini ialah kebutuhan yang sangat diperlukan untuk mempertahankan hidup seperti makan, minum, tidur, kawin dan sebagainya. Kebutuhan ini sifatnya harus segera dapat dipenuhi.
2. Kebutuhan akan rasa aman (Security Needs)

   Yaitu kebutuhan akan perlindungan terhadap bahaya, ancaman dan penderitaan baik yang bersifat fisik maupun mental.
3. Kebutuhan Sosial (Social Needs)

   Yaitu kebutuhan untuk sosialisasi atau berafiliasi dengan orang lain. Misalnya kebutuhan untuk diterima, rasa cinta, persahabatan, kontak sosial dan sebagainya
4. Kebutuhan akan rasa keakuan /penghargaan atas kemampuan diri (ego Needs)

   Kebutuhan ini bisa berkaitan dengan self esteem,

kompetensi, kemampuan dan pengetahuan dan bisa pula berkaitan dengan reputasi seseorang (status,prestasi,dikenal orang, penghargaan,dan rasa hormat dari orang lain)

5. Kebutuhan aktualisasi diri (Self-actualization Needs)

   Yaitu kebutuhan untuk merealisasikan potensi diri dan untuk mengembangkan diri secara berkelanjutan, serta tujuan penemuan diri (self fulfillment), sehingga ia bisa menjadi dirinya sendiri

   Teori Maslow pada dasarnya untuk mengidentifikasi kebutuhan manusia dan bagaimana hubungan antara berbagai kebutuhan tersebut

b. ERG dari Aldefer

   Aldefer mengajukan teori alternatif terhadap teori hirarki kebutuhan Maslow. Menurutnya terdapat 3 kelompok kebutuhan manusia yaitu :

1. Kebutuhan akan keberadaan (Existency Needs)

   Kebutuhan ini untuk tetap exist secara fisik. Untuk exist kita perlu makan, minum, pakaian , perumahan. Kondisi kerja yang aman dan lain lain

2. Kebutuhan untuk berhubungan (Repatedness Needs)

   Kebutuhan ini adalah bahwa setiap individu perlu dapat berhubungan dengan baik dan wajar dengan orang – orang lain (interpersonal relation-ship)

3. Kebutuhan untuk berkembang (Growth Needs)

   Kebutuhan ini adalah bahwa setiap individu memiliki keinginan, kebutuhan untuk mengembangkan atau meningkatkan diri sesuai dengan kemampuan dan cita – citanya.

c. Motivasi berprestasi-Mc.Clelland

Mc. Clelland mengemukakan dan mengelompokkan kebutuhan kedalam 3 kelompok yaitu :

1. Kebutuhan untuk berprestasi

   Mc. Clelland mencatat bahwa individu mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi mengukur dan melempar secara hati – hati. Ia tidak melempar dari jarak yang terlalu dekat dan juga tidak tidak terlalu jauh. Adapun ciri – ciri individu yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi tinggi antara lain :

   a. Suka mengambil resiko yang sedang-sedang saja
   b. Memerlukan umpan balik yang segera
   c. Memperhatikan keberhasilan prestasi tidak semata-mata mencari hasil saja
   d. Menyatu dengan tugas
   e. Tidak bekerja setengah – setengah
   f. Komitmen dalam menyelesaikan tugas cukup tinggi

2. Kebutuhan untuk berafiliasi

   Kebutuhan ini pada dasarnya sama dengan konsep

kebutuhan sosial, yang dikemukakan oleh Maslow, atau kebutuhan untuk berhubungan menurut Aldefer. Dalam hal ini menyangkut kebutuhan untuk diterima, rasa dicintai, persahabatan dan kontak sosial

3. Kebutuhan untuk berkuasa

Mc Cleiland dalam penelitiannya menemukan bahwa pada umumnya, individu mempunyai kebutuhan atau keinginan berkuasa. Berkuasa berarti memiliki kewenangan, kewenangan pada dasarnya adalah mendapat kepercayaan.

d. Teori Motivasi Kesehatan dari Herzberg

Herzberg mengemukakan bahwa setiap individu dapat tumbuh motivasinya jika kesehatan fisik maupun mentalnya baik. Dalam kaitan ini ia mengajukan beberapa kriteria yang perlu dipenuhi agar individu itu memiliki kesehatan. Adapun kriteria yang dimaksud kesehatan menurut Herzberg adalah sebagai berikut :

1. Kondisi – kondisi kerja
2. Gaji
3. Penyeliaan
4. Rekan kerja
5. Pengakuan
6. Kemajuan
7. Tanggung jawab
8. Tantangan pekerjaan

2.3. Pengertian Prestasi Kerja

Salah satu tantangan yang harus dihadapi adalah pemenuhan kebutuhan guru yang didalamnya termasuk kebutuhan akan prestasi. Menurut Suprihanto (1988:70), yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya target, standar ataupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pelaksanaan kerja dalam arti prestasi kerja tidak hanya menilai hasil fisik yang telah dihasilkan oleh seorang guru. Pelaksanaan pekerjaan disini dalam arti secara keseluruhan sehingga dalam penilaian prestasi kerja ditunjukkan berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja dan lain sebagainya.

Pada umumnya prestasi kerja (job performance) diberi batasan oleh Maier sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter menyatakan bahwa prestasi kerja ialah " Successful role achievement " yang diperoleh seseorang dari perbuatan – perbuatannya (As'ad, 1998: 47-48). Dari batasan tersebut jelas bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Simamora (1997:327) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang

akhirnya secara langsung dapat tercermin dalam out put yang dihasilkan.

Selanjutnya Suprihanto (1986:78) menyatakan juga bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing – masing secara keseluruhan.

2.3.1. Pengukuran Prestasi Kerja

Dalam melakukan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan atau prestasi kerja guru harus memiliki pedoman atau indikator penilaian, yaitu hal – hal yang pada dasarnya merupakan sifat – sifat atau ciri – ciri yang dapat menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Menurut Suprihanto (1986:81) pengukuran prestasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, pemahaman dan pengenalan pekerjaan, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran serta kerjasama. Dalam penelitian ini tingkat prestasi seorang guru dapat dilihat dari total skor jawaban kuistioner yang diberikan kepada seluruh responden pada penelitian ini.

Ranupandojo dan Husnan (1997:128) mengemukakan bahwa pada umumnya yang mempunyai wewenang untuk menilai prestasi kerja adalah atasan langsung dari para bawahan. Penilaian oleh atasan langsung merupakan hal yang logis, karena yang

mengetahui pekerjaan bawahan sehari-harinya adalah atasan langsung.

Penilaian terhadap prestasi kerja merupakan hal yang penting dilakukan, agar dapat dilihat prestasi kerjanya sehingga akan lebih mudah untuk dilakukan pembinaan maupun penempatan posisi yang lebih baik.

Neuner (Martoyo, 1996:87) mengemukakan bahwa ada tiga kemungkinan penilaian prestasi kerja karyawan yaitu :

a. Penilaian atasan langsung dan kemudian direvisi oleh kepala bagian
b. Penilaian oleh atasan langsung dengan dibantu oleh satu atau dua orang pembantunya
c. Penilaian oleh atasan langsung dan jika tidak memuaskan dibuat suatu verifikasi dengan melakukan penialain sekali lagi oleh satu atau dua teman.

Agar penilaian prestasi kerja dapat memberikan manfaat, maka penilaian harus dilakukan secara adil, tidak memihak dan harus menggambarkan prestasi kerja aktual yang akurat (Ferris dan Gilmore, 1992:234).

Dari berbagai pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa ada keterkaitan antara motivasi dengan prestasi kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang melakukan pekerjaan tersebut, semakin tinggi pula tingkat prestasinya, demikian pula sebaliknya semakin kecil motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan maka

semakin kecil pula tingkat prestasi kerjanya.

Pendapat diatas didukung oleh Harris (1994: 753) yang mengemukakan bahwa tingkat tingkatan motivasi mempengaruhi prestasi kerja.

Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi seseorang mempengaruhi prestasi kerjanya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerjanya.

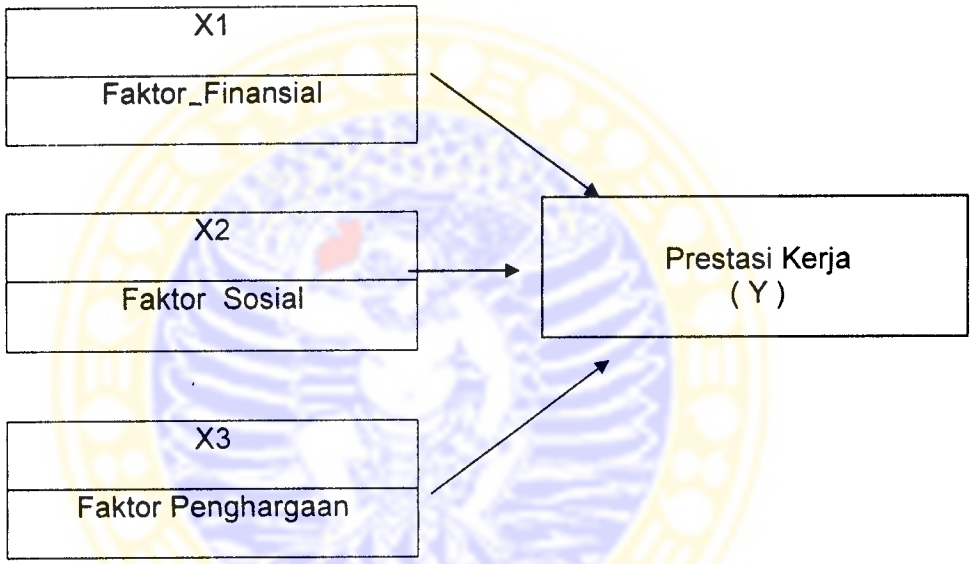
BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada latar belakang dan kajian teori yang mendukung tujuan penelitian ini, maka dapat diajukan kerangka konseptual yang dimaksudkan untuk menuntun sekaligus menggambarkan alur berpikir serta merupakan dasar bagi perumusan hipotesis.

Gambar 3.1. : Kerangka Konseptual



Dari gambar 3.1. dapat diilustrasikan bahwa faktor motivasi yang terdiri atas faktor finansial(X1) dan faktor Sosial (X2) serta faktor Penghargaan (X3) baik secara parsial maupun bersama – sama berpengaruh terhadap prestasi kerja .

Harold Koontz dalam Hasibuan (1996:94) menyatakan bahwa " Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Motivasi adalah daya penggerak yang telah

menjadi aktif, yang terjadi pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai kebutuhan sempat dirasakan atau mendesak.

Motivasi kerja seseorang tidak dapat muncul begitu saja. Seorang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental) baik itu kebutuhan yang disadari (conscious needs) maupun kebutuhan yang tidak disadari (unconscious needs).

Gotisudarmo(1993:49 Anthony, Dearden, Bedford,1992:64) menyebutkan bahwa dorongan untuk melakukan pekerjaan akan meningkat jika ada tambahan imbalan.

Kebutuhan (needs) setiap orang pada dasarnya sama, misalnya orang butuh makan dan minum, tetapi keinginan (wants) dari setiap orang " tidak sama " karena dipengaruhi oleh selera,kebiasaan dan lingkungan.

3.2. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah , kerangka konseptual dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

a. " faktor motivasi yang terdiri dari faktor finansial dan faktor sosial serta faktor penghargaan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi guru olahraga di Batam"

b. " Faktor motivasi yang terdiri atas faktor finansial,dan faktor sosial serta faktor penghargaan secara bersama berpengaruh terhadap prestasi guru olahraga di kota Batam "

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1. Populasi dan Sampel Penelitian

Studi tentang motivasi guru olahraga (yang menyangkut faktor finansial, ,faktor sosial, faktor penghargaan) terhadap prestasi guru olahraga ber lokasi di kota Batam.

Pada saat ini, jumlah guru olahraga (SLTP/SLTA) di Batam berjumlah 77 orang (Ikatan Guru Olahraga Batam, 2004). Dari total populasi guru olahraga yang ada nantinya juga merupakan populasi penelitian.

Kuistioner disebarkan ke seluruh guru yang tergabung dalam Ikatan Guru Olahraga (IGO) Batam sebagai organisasi para guru olahraga tersebut dalam melakukan komunikasi dan berbagai kegiatan.

4.2. Identifikasi Variabel

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan, maka variabel – variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Sebagai variabel independen atau variabel bebas (X) adalah faktor – faktor motivasi yang terdiri dari :

   a.1 Faktor finansial (X1)

   a.2. Faktor Sosial (X2)

   a.3 Faktor Penghargaan (X3)

b. Sebagai variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah prestasi guru olahraga Batam.

4.3. Definisi Operasional

a. Faktor finansial (X1). Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan faktor finansial adalah kecukupan,keterpenuhan,kesepadanan gaji / honor yang diterima oleh guru dari sekolah tempat mereka mengajar. Adapun indikator faktor finansial misalnya berupa :

- Gaji / honor yang diterima dari sekolah
- Perbandingan gaji yang diterima dari sekolah dbanding sekolah lain
- Honor lembur atau insentip dari sekolah
- Tunjangan lain (sembako,perumahan,transportasi) yang diberikan oleh sekolah tempat bekerja

b. Hubungan Sosial

Hubungan sosial yang dimaksud adalah tinggi rendahnya/ erat tidaknya kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Untuk indikator kebutuhan sosial adalah :

- Suasana pekerjaan (mengajar) pada tempat mengajar
- Hubungan dengan rekan sekerja
- Pengawasan oleh pimpinan
- Hubungan dengan atasan

c. Penghargaan

Tinggi rendahnya/ baik tidaknya penghargaan atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang.

Indikator kebutuhan penghargaan :

- Penghargaan yang diterima dari sekolah/pimpinan
- Pandangan masyarakat terhadap pekerjaan sebagai guru
- Beban pekerjaan yang dijalani

d. Prestasi Kerja (Y) adalah tingkat sejauhmana keberhasilan atau effektifitas guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sekolah atau Dinas Pendidikan Batam baik secara kualitas maupun kuantitas. Indikator dari penilaian prestasi kerja misalnya :

a Ketelitian bekerja

b. Ketepatan dan pemahaman dalam bekerja

c. Prestasi kerja sesuai target

d. Prestasi kerja dalam tugas

4.4. Metode Pengumpulan Data

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuistioner kepada guru. Sementara butir – butir pertanyaan kuistioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda dimana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatief jawaban.

Kemudian data jawaban para responden diberi skor menggunakan system *Likert* . Dalam hal ini ada 5 klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor / nilai sebagai berikut :

a. Jawaban (A) diberi nilai 5

b.. Jawaban (B) diberi nilai 4

c Jawaban (C) diberi nilai 3

d. Jawaban (D) diberi nilai 2

e. Jawaban (E) diberi nilai 1

4.5. Metode Analisis Data

Uji yang digunakan didalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan regresi liner berganda.

4.5.1. Model Analisis Data

Dalam penelitian ini model analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Model regresi linear berganda ini dipergunakan karena dalam penelitian ini jumlah variable independen (X) lebih dari satu.

Uji validitas digunakan untuk menguji kuistioner yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Valid berarti bahwa kuistioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode Product Moment, dengan angka kasar sebagai berikut (Zaenal Mustafa,1995:121) :

$$rxy = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x \Sigma y)}{\sqrt{N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2 (y) N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2}}$$

Di mana :

Rxy= Besarnya koofisien korelasi

X = skor variabel x

Y = skor variabel y

N = Jumlah responden

Kemudian harga r yang diperoleh dari perhitungan diatas, diuji dengan menggunakan uji t, untuk memberi taraf signifikansinya dengan rumus sebagai berikut :

$$T = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r)^2}}$$ (Sudjana, 1992, 380)

Keterangan :

r = Koofisien korelasi product moment

n = jumlah responden

Sedangkan uji reliabilitas menggunakan metode Alpha-Cronbach dengan rumus sebagai berikut :

Instrumen dikatakan reliabel apalagi instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Untuk mencari realibilitas digunakan rumus sebagai berikut (Suharsini Arikunto, 1995:138)

$$r11 = \left| \frac{k}{(k-1)} \right| \left| 1 - \frac{\Sigma\sigma b^2}{(\sigma t)^2} \right|$$

di mana :

r11 = Realibilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\Sigma\sigma b^2$ = Jumlah various butir

Pengujian uji F adalah dengan membandingkan F hitung dengan F table pada α = 0,05. Kesimpulan diperoleh melalui hasil perhitungan sebagai berikut :

1. F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independennya secara simultan mempengaruhi variabel depedennya.
2. F hitung≤ F table, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel indeependennya secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependennya.

Selanjutnya untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koofisien determinasi berganda ($R^{2)}$. Dengan kata lain, nilai koofisien R^2 digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen terhadap variasi variabel dependennya. Jika R^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variasi variabel dependen makin besar. Ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel dependennya. Sebaliknya jika (R^2) semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variasi variabel dependen semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel dependennya. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koofsiein determinasi berganda (R^2) berada diantara 0

dan 1 atau $0 \leq (R^2) \leq 1$

f. Pengujian hipotesis II (Pengujian Parsial)

Untuk membuktikan hipotesis II, maka digunakan uji t (T-test) yaitu untuk menguji signifikansi koofisien regresi parsial dengan menggunakan formulasi hipotesis sebagai berikut :

Ho : $\beta 1 = o$

Ha : $\beta 1 \neq 0$

Pengujian dilakukan melalui uji t(T-Test) dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel pada α = 0,05. Apabila hasil pengujian menunjukkan :

1. t hitung > t table, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independennya mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel depedennya.
2. t hitung≤ t table, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependennya tetapi tidak signifikan.

Semakin besar t hitung suatu variabel independen menunjukkan semakin dominan variabel independen tersebut terhadap variabel dependennya.

4.5.3. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Kota Batam dengan harapan lebih terjangkau dan memungkinkan untuk melaksanakan penelitian dengan tidak mengganggu aktifitas sehari – hari .

Pelaksanaan penelitian dari mulai sosialisasi yang ditujukan kepada para kepala sekolah tingkat SLTP/SLTA sampai pada pengedaran kuistioner untuk nantinya diisi oleh para guru olahraga menyangkut faktor motivasi sedangkan para kepala sekolah mengisi kuistioner untuk menilai prestasi kerja.

Penelitian ini memerlukan waktu dari bulan Februari tahun 2005 dan berahkir pada bulan April 2005 dengan ada beberapa kuistioner yang belum / tidak kembali disebabkan oleh faktor jarak dan kesibukan lain dari yang bersangkutan.

BAB 5

GAMBARAN UMUM LOKASI STUDI

5.1. Latar Belakang Dunia Pendidikan dan Olahraga Kota Batam

Sesuai dengan Undang Undang nomor : 22 tahun 1999, pemerintah daerah merupakan koordinator semua instansi sektoral dan kepala daerah yang bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pembinaan dan pengembangan wilayahnya. Pembinaan dan pengembangan tersebut mencakup segala bidang kehidupan dan bidang pembangunan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Kabupaten / kota atau propinsi sebagai satu kesatuan wilayah pemerintahan , melaksanakan pembangunan yang memiliki arah dan tujuan tertentu yang harus dicapai melalui pembangunan di semua bidang, termasuk bidang pendidikan.

Hal ini berarti bahwa rencana pembangunan pendidikan di kabupaten / kota serta propinsi tidaklah berdiri sendiri , tetapi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari rencana pembangunan kabupaten / kota atau propinsi secara keseluruhan.

5.1.1. Dunia Pendidikan Kota Batam

Kemajuan pendidikan kota Batam relative cukup menggembirakan, hal ini dapat kita lihat dari pembangunan dunia pendidikan di daerah ini yang telah menyebabkan makin berkembangnya suasana belajar mengajar di berbagai jenis dan jenjang pendidikan.

Pelaksanaan program pembangunan pendidikan telah dapat menjangkau daerah terpencil, daerah dengan penduduk miskin serta daerah yang jarang dengan dibangunnya berbagai jenjang pendidikan.

Dinas Pendidikan kota Batam sebagai instansi yang bertanggung jawab terhadap dunia pendidikan di kota Batam dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah nomor : 6 tahun 2001 tentang struktur organisasi Badan dan Dinas di lingkungan Pemerintah Kota Batam.

Jumlah penduduk di kota Batam adalah 530.203 orang, Dari jumlah tersebut 51.731 orang berusia antara 7-12 tahun (9,76 %), 16.510 orang berusia 13-15 tahun (3,11 %), dan 13. 826 orang berusia 16-18 tahun (2,6 %) (Dinas Pendidikan Batam, 2004).

Untuk mengetahui perkembangan dunia pendidikan di kota Batam, bisa kita lihat dari perkembangan belajar dan mengajar dari tingkat Sekolah Dasar sampai pada tingkat lanjutan atas.

5.1.1.1 Tingkat Sekolah Dasar (SD dan MI)

Berdasarkan data yang ada pada tahun 2003/2004, jumlah Sekolah Dasar dan Madrasah Ibtidaiyah sebanyak 180 buah dengan jumlah siswa sebanyak 10.934 siswa per angkatan atau seluruhnya sebesar 54.228 orang (Dinas Pendidikan Kota Batam, 2004).

Dari sebanyak 180 sekolah yang ada, tersedia ruang kelas sebanyak 1.314 dengan rincian 1.053 ruang memiliki kondisi baik, 221 ruang lain dengan kondisi rusak ringan serta 40 ruang lainnya dalam kondisi rusak berat.

Untuk tenaga pengajar untuk tingkatan SD dan MI sebanyak 1.879 orang, dengan 1.691 orang diantaranya atau 90 persen adalah layak mengajar dan sisanya 112 (6 persen) semi layak dan 76 orang (4 persen) tidak layak mengajar (Dinas Pendidikan tahun 2004).

5.1.1.2 Tingkat SLTP (SMP dan MTs)

Untuk jumlah Sekolah Lanjutan Pertama (SLTP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) tahun 2003/2004 sebanyak 56 sekolah. Untuk jumlah siswa secara keseluruhan adalah sebanyak 14.104 orang dengan jumlah ruang sejumlah 416 ruangan.

Dari kondisi ruangan yang ada, 385 ruang memiliki kondisi baik, 32 buah dengan kondisi rusak ringan serta 4 buah kondisi rusak berat. Dengan kondisi ruang demikian, maka terdapat shift sebesar 1 buah untuk menampung siswa yang ada.

Guru yang mengajar di SLTP dan MTs sebanyak 854 orang dengan klasifikasi 767 orang (90 persen) adalah layak mengajar , 51 orang (6 persen) semi layak serta 36 orang (4 persen) tidak layak mengajar (Dinas Pendidikan Kota Batam 2004).

5.1.1.3 Tingkat Sekolah Menengah (SMA, SMK, MA)

Berdasarkan data yang ada tahun 2003/2004, jumlah SMA, SMK dan MA adalah sebanyak 38 buah sekolah. Dari sebanyak itu, mampu menampung siswa sebanyak 8.7570 orang.

Untuk fasilitas ruangan yang ada sebanyak 290 ruang kelas dengan kondisi 276 ruang kelas dalam kriteria baik, 8 ruang dengan kondisi rusak

ringan serta rusak berat sebanyak 6 ruang. Dari perbandingan antara jumlah siswa dikaitkan dengan jumlah ruang kelas maka terdapat shift sebanyak 1 (satu) kali.

Jumlah guru untuk tingkat SMA, SMk dan MA sebanyak 7389 guru dengan perincian 628 orang (85 persen) adalah layak mengajar, 59 orang (8 persen) semi layak serta 52 orang (7 persen) tidak layak mengajar.

5.1.2. Dunia Olahraga Batam

Pembinaan dunia olahraga Indonesia dilakukan oleh Komite Olahraga Nasional Indonesia (KONI) untuk olahraga prestasi, sedangkan olahraga massal dan masyarakat dilakukan oleh pemerintah bersama insan olahraga pada umumnya (Keppres no:72/2001)

Untuk kota Batam, pembinaan olahraga prestasi menjadi tanggung jawab KONI Batam sedangkan pembinaan usia dini dilakukan secara bersama – sama antara Dinas Pendidikan Batam, Kantor Pemuda dan Olahraga Batam serta pengurus cabang olahraga yang ada.

Pembentukan Kepengurusan Komite Olahraga Nasional Kota Batam berdasarkan surat Keputusan Ketua Umum KONI Propinsi Riau Nomer; 011 / 2001 tanggal 25 Juni tahun 2001 tentang Pengukuhan Susunan Pengurus KONI Batam periode 2001- 2005 .

Dalam perkembangannya, sejak terbentuknya kepengurusan KONI Batam tanggal 31 Juli 2001, menunjukkan adanya peningkatan dalam jumlah kepengurusan cabang olahraga yang ada. Dari awalnya sebanyak 4 Pengcab olahraga sebelum terbentuk KONI Batam, terhitung sampai

dengan Agustus 2002 telah tercatat 25 pengurus cabang olahraga yang terdaftar pada KONI Batam.

Seiring pertumbuhan dan kemajuan dunia olahraga Batam, berbagai prestasi diraih cleh para atlit Batam dari beberapa cabang olahraga yang ada dan puncaknya ditunjukkan pada penyelenggaraan Pekan Olahraga Daerah Riau IV yang berlangsung di Pekanbaru pada tahun 2002.

Berkekuatan dengan 120 atlit untuk ikut 11 cabang olahraga dari 12 cabang yang dipertandingkan serta diikuti oleh 16 kota dan kabupaten se POropinsi Riau , kontingen Batam mampu meraih medali sebanyak 20 emas, 10 perak dan 20 perunggu untuk menempati posisi runner up pada klasemen peraihan medali dan kalah satu medali emas dengan tuan rumah Pekanbaru.

Sebagai induk organisasi olahraga di Batam, kepengurusan KONI Batam periode 2001 – 2005 telah menetapkan program Mapajusi (Lima Pacu Jalur Utama menuju prestasi) yaitu :

1. Organisasi
2. Sarana dan prasarana
3. Kompetisi dan turnamen
4. Pendidikan dan latihan
5. Sumber dana

Dari kelima program tersebut, hingga saat ini dari sisi organisasi olahraga telah berkembang dari 4 pengcab menjadi 25 pengcab. Sementara untuk sarana dan prasarana olahraga melalui KONI telah disepakati adanya pembangunan GOR mini yang berlokasi di Batu Ampar.

Sedangkan untuk kompetisi dan turnamen, sejak tahun 2004 telah diselenggarakan adanya Pekan Olahraga Batam yang mempertandingkan 12 cabang olahraga dan penumbuh kembangkan berbagai even baik skala daerah, nasional maupun internasional diselenggarakan di Batam.

Menyangkut pendidikan dan pelatihan dalam bentuk pengiriman atlit sebagai penghuni pelatnas seperti tercatat Rionando Butar Butar untuk cabang tinju dan juga pengiriman wasit maupun pelatih dalam menambah ilmu serta sertifikat kepelatihan.

Dari sisi dana, KONI Batam memperoleh kelebihan bila dibanding dengan daerah lain. Keberadaan dua sumber yaitu Pemerintah kota Batam dan Otorita Batam ikut mendukung perkembangan dunia olahraga Batam.

Untuk penyelenggaraan even olahraga baik berskala daerah seperti Kejuaraan daerah, skala nasional dalam bentuk Kejurnas bahkan sampai pada tingkatan internasional pun mampu dilakukan oleh Batam.

Pada tahun 2003 , Batam ditunjuk sebagai tuan rumah Sanyo Indonesia Open untuk cabang olahraga bulutangkis yang diikuti sebanyak 28 negara dan dihadiri oleh seluruh pebulutangkis ternama seperti Chen Hong (China), Park Hyun III (Korsel) dan jago tuan rumah peraih medali emas Olimpiade Yunani, Taufik Hidayat.

Sedangkan untuk tingkat nasional, selain menjadi tuan rumah Kejurnas Bridge tahun 2003, Kejurnas Karate yunior pada tahun yang bersamaan juga even tinju berskala internasional dengan titel Piala Presiden ke-20 juga dilangsungkan di GOR Temenggung Abdul Jamal pada Desember

tahun lalu.

Prestasi atlit Batam ditunjukkan pada skala nasional yaitu lewat Pekan Olahraga Nasional (PON) XVI tahun 2004 dengan bendera kontingen Propinsi Riau.

Dari 20 atlit Batam yang memperkuat kontingen Riau, dua diantaranya yaitu atas nama Maznun dan Tirta berhasil menyumbangkan medali emas dari total 15 medali emas yang diraih oleh kontingen Riau pada waktu itu.

Prestasi Maznun yang nota benenya adalah pelajar kelas VI SD Negeri Nongsa dan Tirta Kencana yang juga merupakan siswi SMP juga tidak terlepas dari hasil pembinaan oleh Pengurus Cabang Olahraga Layar Batam serta peran serta aktif guru olahraga yang bersangkutan.

Berkaitan dengan prestasi olahraga, mulai dari tingkat dasar, pemula sampai pada jenjang yang lebih tinggi mutlak diperlukan adanya sarana dan prasarana yang mendukung cabang olahraga tersebut

Untuk mengetahui sarana dan prasarana olahraga yang ada di kota Batam, menurut Kantor Pemuda dan Olahraga Batam disebutkan bahwa cabang olahraga sepakbola, bola volley, sepak takraw dan bulutangkis masih mendominasi sebagai olahraga yang banyak diminati.

Kenyataan menunjukkan bahwa olahraga beregu seperti sepakbola, bola volley masih merupakan olahraga masyarakat disamping sepak

takraw yang merupakan salah satu budaya yang memang berkembang dan digemari oleh masyarakat tempatan terhadap olahraga tersebut. Untuk lebih jelasnya, jumlah sarana dan prasarana olahraga di kota Batam untuk masing – masing kecamatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL.5.1 JUMLAH SARANA DAN PRASARANA OLAHRAGA BATAM PER KECAMATAN

No	Cabor	SKP	LB	BA	SB	Ngs	BP	Bl	Gl	Jmlh
1	s.bola	9	2	5	9	10	14	11	22	82
2	b.volli	71	26	30	25	50	23	12	39	276
3	B.tangkis	70	13	10	37	45	8	1	29	213
4	B.Basket	6	2	3	6	7	2	1	-	27
5	S.Takraw	16	11	4	25	17	12	10	39	134

Sumber : Kanpora Batam, 2003

Keterangan :

Cabor = Cabang OLahraga

SKP : Sekupang LB = Lubuk Baja BA = Batu Ampar GL = Galang

SB = Sungai Beduk NGS = Nongsa Bl = Bulang BP= Belakang Padang

5.2. Guru Olahraga Batam

Peran sekolah menyediakan kesempatan bagi siswa untuk tanpa memperhitungkan kemampuannya turut berpartisipasi dalam olahraga. Pada kondisi ini, peran guru olahraga untuk memperkenalkan anak atau siswa terhadap salah satu cabang olahraga mutlak diperlukan.

Dalam mengajar dan membawa siswa untuk mengenal olahraga, seorang guru olahraga mempunyai tujuan tertentu dalam usaha meningkatkan kemampuan fisik sesuai dengan perkembangan umur anak.

Disamping pembentukan fisik, guru olahraga juga menjadi ujung tombak dalam pembinaan usia dini. Hal ini mengingat bahwa pengenalan terhadap cabang olahraga seawal mungkin kepada siswa akan menambah pengetahuan terhadap disiplin, menjunjung sportifitas, kejujuran dan nilai – nilai olahraga lainnya seperti kebersamaan.

Dari sejumlah 44 buah sekolah lanjutan tingkat pertama, terdapat sebanyak 31 guru olahraga yang tersebar di delapan kecamatan yang ada di kota Batam, Kecamatan Batu Ampar merupakan yang paling banyak jumlah guru olahraga yaitu sebanyak 8 orang dari 9 sekolah setingkat SLTP. Untuk selanjutnya dapat dilihat pada tabel : 5.2

TABEL.5.2 JUMLAH SEKOLAH DAN GURU OLAHRAGA (SLTP/MTS) DI KOTA BATAM

No	Kecamatan	Jumlah SLTP	Jmlh guru OR	MTs
1	Belakang Padang	3	2	3
2	Sekupang	4	4	1
3	Sei Beduk	5	4	2
4	Nongsa	9	6	1
5	Lubuk Baja	6	4	0
6	Batu Ampar	9	8	3
7	Bulang	4	1	1

8	Galang	4	2	1
		44	31	11

Sumber : Dinas Pendidikan Batam 2003

Untuk Sekolah Lanjutan Tingkat Atas dan MA sebanyak 31 sekolahan terdapat sebanyak 18 guru olahraga dengan komposisi yang paling ideal terdapat di kecamatan Sekupang dengan jumlah 5 sekolahan dan jumlah guru olahraga 5 orang. Lebih jelas dapat dilihat pada tabel : 5.3

TABEL.5.3 JUMLAH SEKOLAH(SLTA/MA) DAN GURU OLAHRAGA DI BATAM

No	Kecamatan	Jumlah SLTA	Jmlh guru OR	MA
1	Belakang Padang	2	2	2
2	Sekupang	4	5	1
3	Sei Beduk	1	1	1
4	Nongsa	5	4	1
5	Lubuk Baja	6	3	0
6	Batu Ampar	5	2	1
7	Bulang	0	0	0
8	Galang	2	1	0
		25	18	6

Sumber : Dinas Pendidikan Batam 2003

BAB 6

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

6.1. Komposisi Responden Penelitian

6.1.1. Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari jumlah populasi yang menjadi sasaran atau target penyebaran kuistioner penelitian yaitu sebanyak 77 orang, ternyata dari sebanyak tersebut hanya 64 responden yang telah mengembalikan untuk diproses lebih lanjut dengan mempertimbangkan faktor waktu serta lainnya. Selebihnya (13 responden) dianggap gugur karena berbagai alasan seperti tidak mengembalikan kuisioner tersebut dan yang bersangkutan pindah pekerjaan.

Komposisi tingkat pendidikan responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6.1 dibawah ini

TABEL 6.1 : KOMPOSISI RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase/ Jumlah	Persentase
SLTA	4		6,25 %
Diploma	7		10,94 %
S-1	53		82,81 %
S-1 Olahraga		25,06 % - 25	
S-1 non Olahraga		43,75 % - 28	
	64	82,81 % - 53	100 %

Sumber data : Primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa komposisi terbesar untuk tingkat pendidikan responden penelitian adalah berpendidikan sarjana (S-1) sebanyak 53 orang atau 83,81 persen, 25 orang diantaranya atau 39,06 persen adalah sarjana (S-1) dengan latar belakang olahraga sedangkan selebihnya adalah SLTA 4 responden (6,25 %), Diploma 7 responden (10,94 %)

6.1.2. Komposisi Responden Berdasarkan Umur

Dalam penelitian ini , usia responden dikelompokkan menjadi 5(lima) kelompok yang didasarkan pada harapan produktifitas yang dikaitkan dengan usia. Permbagian kelompok tersebut dapat dilihat pada tabel 6.2 dibawah ini.

TABEL.6.2. : KOMPOSISI RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

U m u r (tahun)	Jumlah	Persentase
25 - 30	21	32,81 %
31 - 35	29	45,31 %
36 - 40	12	18,75 %
41 - 45	2	3, 12 %
>46	-	-
	64	100 %

Sumber data : F rimer

Dari data yang tercantum dalam tabel tersebut diatas, ternyata sebagian besar responden masih berada pada kelompok usia produktif (25 – 35 tahun) yaitu sebanyak 50 orang atau 78,11 persen, Untuk paling senior

berada pada kategori 41-45 tahun sebanyak 2 responden atau 3,12 persen. Oleh karena itu dari data diatas dapat disimpulkan Bahwa Dinas Pendidikan Kota Batam memiliki guru olahraga yang potensial dalam pengembangan dunia olahraga khususnya usia dini.

6.1.3. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi jenis kelamin responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6.3 dibawah ini :

TABEL 6.3 : KOMPOSISI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	60	93, 75 %
W a n I t a	4	6, 25 %
	64	100 %

Sumber data : Primer

Tabel 6.6. menunjukkan bahwa sebagian besar jenis kelamin responden adalah laki – laki . Responden laki – laki sebanyak 60 orang (93,75 %), sedangkan selebihnya sebanyak 4 orang (6,25 %) merupakan responden perempuan.

6.1.4. Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Untuk mengetahui masa kerja dari responden penelitian ini dapat disajikan pada tabel 6.4. dibawah ini :

TABEL.6.4 : KOMPOSISI RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

Masa Kerja (tahun)	Jumlah	Persentase
0 - 5	39	60, 94 %
6 - 10	21	32, 81 %
11 - 15	2	3, 12 %
>15	2	3,12 %
	64	100 %

Sumber data : Primer

Tabel 6.4. menunjukkan bahwa sebagaian besar responden memiliki masa kerja yang relatief kurang yaitu masih dibawah 5 tahun sebanyak 39 responden (60, 94 %), sedangkan untuk masa kerja diatas 15 tahun berjumlah 2 orang atau 3,12 persen. Gambaran ini menunjukkan bahwa untuk mendapatkan guru olahraga dengan pengalaman serta masa kerja yang cukup masih sulit terbukti untuk ukuran masa kerja masih dibawah 10 persen untuk kategori diatas 10 tahun masa kerja atau sebanyak 4 orang (6,24 persen).

6.1.5. Komposisi Responden Berdasarkan Status Pegawai

Lebih jauh untuk mendapatkan kejelasan status responden dapat kita lihat berdasarkan status pegawai sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 6.5 dibawah ini :

TABEL.6.5 : KOMPOSISI RESPONDEN BERDASARKAN STATUS PEGAWAI

Status Pegawai	Jumlah	Persentase
P N S	18	28, 12 %
Honorer/Lepas	22	34, 37 %
Tetap	18	28, 12 %
Kontrak	9	14,06 %
	64	100 %

Sumber data : Primer

Dari sebanyak 64 responden dalam penelitian ini, 18 orang diantaranya berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau 28,12 persen, sedangkan yang lain berjumlah 22 responden (34,37 %) untuk kategori honorer/lepas sedang untuk pegawai tetap sebanyak 18 orang atau 28, 12 persen.

6.1.6. Komposisi responden Berdasarkan Usaha Sampingan

Untuk mencukupi kebutuhan kehidupan sehari – hari disamping dari pendapatan yang diperoleh dari sekolah, para responden pada penelitian ini ada juga yang melakukan kegiatan usaha sampingan seperti tertera pada tabel 6.6. pada halaman berikut:

TABEL.6.6 : KOMPOSISI RESPONDEN BERDASARKAN USAHA SAMPINGAN

Usaha Sampingan	Jumlah	Persentase
A d a	18	28,12 %
Tidak Ada	46	71, 88 %
	64	100 %

Sumber data : Primer

Dari tabel 6.6 dapat kita ketahui bahwa 18 responden atau 28, 12 persen diantaranya melakukan usaha sampingan mulai dari tukang ojek sampai pada usaha perbaikan komputer serta kantin di sekolah tempat mereka bekerja. Selebihnya sebanyak 46 responden atau 71,88 persen tidak mempunyai pekerjaan sampingan.

6.1.7. Komposisi Responden Berdasarkan Jumlah Anak

Dikaitkan dengan jumlah tanggungan keluarga, kita juga dapat ketahui dari jumlah anak dari masing – masing responden seperti tercantum dalam tabel 6.7 pada halaman berikut.

TABEL.6.7 : KOMPOSISI RESPONDEN BERDASARKAN JUMLAH ANAK

Jumlah Anak	Jumlah	Persentase
Belum ada	27	42, 19 %
1 – 3	36	56,25 %
4-5	2	3, 12 %
> 5	-	
	64	100 %

Sumber data : Primer

Dari data tabel 6.7. komposisi responden berdasarkan jumlah anak, maka dapat kita ketahui bahwa dari 64 responden 27 orang diantaranya atau 42,19 persen belum mempunyai anak.

Dari 27 orang tersebut, 7 responden telah menikah dan sisanya sebanyak 20 orang belum menikah.

Kalau melihat tabel 5.10., kita dapat menyimpulkan sementara bahwa sebanyak 36 responden atau persen memiliki anak berkisar antara 1-3 orang dan masih relative ideal untuk ukuran keluarga kecil dan bahagia sesuai dengan program BKKBN yang terdahulu.

6.2. Uji Coba Kuestioner

Alat analisis yang digunakan untuk uji coba kuistioner adalah uji validitas dan uji realibitas. Uji validitas dilakukan untuk mengatahui ketepatan dan kecermatan item dari alat penelitian dalam menjalankan fungsinya. Uji validitas ini dilakukan dengan metode item total correlation yaitu metode korelasi antar skor item dengan skor total. Item Dinyatakan valid jika item tersebut mempunyai korelasi terhadap skor totalnya.

Pada uji validitas dengan Pearson Correlation dilakukan dengan cara mengorelasikan jumlah masing – masing skor item variabel dengan jumlah skor total item variabel. Korelasi yang signifikan menandakan bahwa item pada pertanyaan yang bersangkutan valid.

Setelah item yang valid, maka dilakukan uji reliabilitas dengan tujuan untuk mengetahui pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif berbeda jika dilakukan pengkuran kembali pada obyek yang sama. Uji reabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai alpha item. Item – item tersebut dikatakan reliabel bila alpha lebih dari 0,5. Kedua uji ini dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS v.10.

Kuistioner motivasi kerja meliputi finansial, sosial dan penghargaan dengan jumlah item masing – masing adalah 4 item, 4 item dan 3 item. Dari uji validitas yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa dari 11 item

untuk faktor motivasi , seleuruhnya dinyatakan valid.

Setelah didapat item – item yang valid kemudian dilakukan uji reabilitas dari hasil pengolahan data (terlampir). Baik itu untuk variabel – variabel motivasi yang terdiri atas finansial, sosial dan penghargaan ternyata faktor penghargaan tidak menunjukkan reliabel.Sedangkan untuk finansial, sosial dan prestasi kerja guru olahraga (y) Koofisien alpha yang diperoleh adalah lebih dari 0,5, maka dapat disimpulkan bahwa kuistioner tersebut reliabel.

Untuk variabel penghargaan, setelah diuji validitas menunjukkan valid, namun untuk tingkat reliabilitas ternyata tidak reliabel dengan demikian faktor penghargagag tidak digunakan untuk menguji prestasi kerja.

6.3. Analisa Hasil Penelitian

Dalam analisa ini digunakan dua pendekatan yaitu deskriptief dan uji regresi. Analisa deskriptief merupakan analisa yang memberikan keterangan atau gambaran yang jelas tentang obyek yang diteliti, yang akan diterangkan dalam bentuk tabulasi dan prosentase. Sedangkan regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau tidak antara motivasi ddengan prestasi kerja.

6.3.1 Deskripsi Variabel

Analaisis terhadap motivasi kerja guru olahraga dalam penelitian ini diuraikan berdasarkan atas masing – masing variabel.

a. Variabel Finansial

1. Gaji yang diterima

Berdasarkan pengamatan guru olahraga terhadap gaji yang diterima,

31 responden ataui 48,33 persen diantaranya mengatakan kurang memadai dan untuk kriteria cukup memadai sebanyak 17 responden atau 26,56 persen, selengkapnya ditunjukkan pada tabel :6.8

TABEL 6.8 : PERSEPSI GURU OLAHRAGA TERHADAP GAJI YANG DITERIMA

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat memadai	3	4, 69 %
Memadai	8	12,50 %
Cukup memadai	17	26,56 %
Kurang memadai	31	48,44 %
Tidak memadai	5	7, 81 %
	64	100 %

Sumber : Data Primer

2. Tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pokok

Dari gaji atau honor yang diterima oleh para guru olahraga, dikaitkan dengan tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pokok, kriteria kadang – kadang cukup sebanyak 26 responden atau 40,62 persen sedangkan kriteria sering tidak cukup sebanyak 22 responden dan selalu tidak cukup sebanyak 5 responden atau 7,61 persen, selengkapnya tertera pada tabel : 6.9

TABEL.6.9 : PERSEPSI GURU OLAHRAGA TERHADAP TINGKAT KECUKUPAN DALAM MEMENUHI KEBUTUHAN POKOK

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Selalu cukup	5	7,81 %
Sering cukup	6	9,37 %
Kadang-kadang cukup	26	40,62 %
Sering tidak cukup	22	34,37 %
Selalu tidak cukup	5	7, 81 %
	64	100 %

Sumber : Data Primer

3. Insentif yang diterima dari sekolah

Untuk insentip yang diberikan oleh sekolah kepada para guru olahraga, terdapat 23 responden atau 35,94 persen menyatakan kurang memadai, 21 responden atau 32,81 persen menjawab cukup memadai dan sangat memadai sebanyak 2 responden atau 3,12 persen, selengkapnya dapat dilihat pada tabel : 6.10

TABEL.6.10 : PERSEPSI GURU OLAHRAGA TENTANG INSENTIP YANG DITERIMA DARI SEKOLAH

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat memadai	2	3, 12 %
Memadai	11	17, 19 %
Cukup memadai	21	32,81 %
Kurang memadai	23	35,94 %
Tidak memadai	7	10,94 %
	64	100 %

Sumber : data Primer

4. Tunjangan lain dari sekolah

Untuk tunjangan lain yang diberikan oleh sekolah terhadap guru olahraga seperti halnya perumahan dan kendaraan dinas, sebanyak 24 responden atau 37,50 persen menjawab kurang terpenuhi dan hanya seorang yang menjawab sangat terpenuhi sebagaimana dapat dilihat pada tabel : 6.11.

TABEL.6.11 : PERSEPSI GURU OLAHRAGA TERHADAP TUNJANGAN LAIN YANG DITERIMA DARI SEKOLAH

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat terpenuhi	1	1, 56 %
Terpenuhi	8	12,50 %
Cukup terpenuhi	12	18,75 %
Kurang terpenuhi	24	37,5O %
Tidak terpenuhi	19	29,69 %
	64	100 %

Sumber : Data Primer

b. Variabel sosial

1. Suasana pekerjaan

Dalam bekerja adakalanya dibutuhkan adanya suasana pekerjaan yang mendukung. Untuk hal tersebut dari 64 responden, 24 responden atau 37,50 persen menjawab cukup tenang, 28 responden atau 43,75 persen menjawab tenang dan sisanya secara bervariasi seperti ditunjukkan pada tabel : 6.12.

TABEL .6.12 : PERSEPSI GURU OLAHRAGA TERHADAP SUASANA PEKERJAAN

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat tenang	8	12,50 %
Tenang	28	43,75 %
Cukup tenang	24	37,50 %
Kurang tenang	4	6,25 %
Tidak tenang	-	-
	64	100 %

Sumber : data Primer

2. Hubungan dengan rekan sekerja

Untuk hubungan dengan rekan sekerja, tercatat 31 responden atau 48,44 persen menjawab baik, 22 responden atau 34,37 persen menjawab sangat baik. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja guru olahraga di kota Batam sangat kondusief seperti tabel :6.13.

TABEL.6.13 : PERSEPSI GURU OLAHRAGA TERHADAP HUBUNGAN REKAN SEKERJA

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	22	34,37 %
Baik	31	48,44 %
Cukup baik	10	15,63 %
Kurang baik	1	1,56 %
Tidak baik	-	
	64	100 %

Sumber : Data primer

3. Hubungan dengan atasan

Faktor hubungan dengan atasan juga menjadi pertimbangan dalam penelitian ini dengan jawaban 32 responden atau 50 persen mempunyai hubungan baik, 24 responden atau 37,60 persen sangat baik dan seorang saja yang kurang baik atau 1,56 persen.

TABEL.6.14 PERSEPSI GURU OLAHRAGA TERHADAP HUBUNGAN DENGAN ATASAN

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	24	37, 60 %
Baik	32	50.00 %
Cukup Baik	7	10,94 %
Kurang baik	1	1,56 %
Tidak baik	-	-
	64	100 %

Sumber : Data Primer

5. Pengawasan oleh pimpinan

Sebagai salah satu bentuk evaluasi, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, 34 responden atau 53,12 persen menjawab baik, 10 responden atau 15,62 persen menjawab cukup baik dan masing – masing satu responden atau 1,57 persen menjawab kurang baik dan tidak baik, lihat tabel :6.15

TABEL.6.15 : PERSEPSI GURU OLAHRAGA TERHADAP PENGAWASAN OLEH PIMPINAN

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	18	28.12 %
Baik	34	53,12 %
Cukup baik	10	15,62 %
Kurang baik	1	1, 57 %
Tidak baik	1	1,57 %
	64	100 %

Sumber : Data Primer

c. Variabel penghargaan

1. Penghargaan dari pihak sekolah

Sebagai salah satu reward dan punishement, persepsi guru olahraga di kota Batam menjawab baik sebanyak 27 responden atau 42,19 persen dan kriteria cukup baik sebanyak 25 responden atau 39,06 persen, sisanya menjawab dengan kriteria sangat baik dan cukup baik seperti dalam tabel : 6;16

TABEL.6.16 : PERSEPSI GURU OLAHRAGA TERHADAP PENGHARGAAN DARI PIHAK SEKOLAH

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	6	9,37 %
Baik	27	42,19 %
Cukup baik	25	39,06 %
Kurang baik	4	6, 25 %
Tidak baik	2	3,13%
	64	100 %

Sumber : data Primer

2. Pandangan masyarakat terhadap pekerjaan sebagai guru olahraga

Menyangkut pandangan masyarakat terhadap pekerjaan sebagai guru olahraga, 38 responden atau 59,37 persen menjawab baik, 19 responden atau 29,69 persen menjawab sangat baik dan selanjutnya dapat kita lihat pada tabel : 6.16.

TABEL.6.17 : PERSEPSI GURU OLAHRAGA TENTANG PANDANGAN MASYARAKAT TERHADAP PEKERJAAN SEBAGAI GURU OLAHRAGA

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	19	29,69 %
Baik	38	59,37%
Cukup baik	7	10,94 %
Kurang baik	-	-
Tidak baik	-	-
	64	100 %

Sumber : Data Primer

3. Beban pekerjaan yang dijalani

Pekerjaan guru olahraga yang mereka jalani dikaitkan dengan beban pekerjaan 34 responden atau 53,12 persen menjawab cukup berat, 17 responden atau 26,56 persen menjawab sangat berat dan 5 responden atau 7,81 persen menjawab ringan.

BEL.6.18 : PERSEPSI GURU OLAHRAGA TERHADAP BEBAN PEKERJAAN

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat berat	17	26,56 %
Cukup berat	34	53,12 %
Cukup ringan	8	12,51%
Ringan	5	7,81 %
Sangat ringan	-	-
	64	100 %

Sumber : Data Primer

6.4. Analisis Regresi

Pada bab terdahulu disebutkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor – faktor motivasi yang menyangkut variabel finansial, sosial dan penghargaan terhadap prestasi kerja guru olahraga di kota Batam. Disamping itu juga ingin diketahui diantara ketiga faktor tersebut, variabel mana yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja guru.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, digunakan regresi linier berganda, sedangkan uji hipotesisnya mengggunakan uji serentak (uji F) dan uji parsial (uji T). Pada proses pengolahan data, perhiungan – perhitungan yang ada dilakukan oleh komputer dengan menggunakan program SPSS v. 10.

6.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Setelah lolos uji validitas dan dilakukan uji reliabilitas dengan faktor motivasi yang terdiri atas faktor finansial, faktor sosial dan faktor penghargaan ternyata faktor penghargaan tidak reliabel. Sedangkan untuk faktor finansial, sosial dan prestasi kerja guru olahraga (Y) yang diperoleh adalah lebih dari 0,5. Dapat disimpulkan bahwa kuistioner tersebut reliabel.

Untuk variabel penghargaan, setelah diuji validitas menunjukkan valid, namun untuk tingkat reliabilitas ternyata tidak reliabel dengan demikian faktor penghargaan tidak digunakan untuk menguji prestasi kerja.

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara individual dilakukan analisis dengan melihat angka t dan signifikansi t untuk β masing – masing variabel .

TABEL : 6.19. HASIL UJI t

	B	β Std	t	Sig
X1	1,947E-2	0,029	0,193	0,847
X2	9,108E-02	0,097	0,651	0,517

Dari tabel 6.19 tersebut, kedua variabel yaitu faktor Finansial dan faktor sosial ternyata tidak signifikan.

6.4.2. Uji Serentak (Uji F)

Untuk mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap variable dependen secara bersamaan , dilakukan dengan teknik analisis regresi. Pertama dilihat dahulu apakah korelasinya signifikan atau tidak, apabila diketahui signifikan (< 0,05), maka selanjutnya tingkat atau besaran nilai hubungan dapat dilihat dari koefisien korelasi (R).

Tabel .6.20 ANOVA

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.912	2	1.956	.404	.669[a]
	Residual	295.088	61	4.838		
	Total	299.000	63			

a. Predictors: (Constant), SUMX2, SUMX1

b. Dependent Variable: SUMY

Dari hasil uji menunjukkan bahwa secara bersama – sama (faktor finansial dan faktor sosial) ternyata tidak berpengaruh terhadap prestasi guru olahraga di kota Batam. (tidak adanya symbol bintang). Sehingga tingkat atau besaran nilai hubungan (R) tidak diperlukan lagi.

Tabel :6.21 UJI KORELASI

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.114[a]	.013	-.019	2.19943	1.432

a. Predictors: (Constant), SUMX2, SUMX1

b. Dependent Variable: SUMY

Berdasarkan analisis korelasi dengan teknik pearson product moment Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen motivasi yang terdiri atas faktor finansial, faktor sosial dan faktor penghargaan) serta variabel dependen (Prestasi kerja) secara individual berdasarkan hasil perhitungan dengan bantua SPSS v.10 ternyata tidak berpengaruh.

Demikian pula hubungan antara variabel independen (motivasi yang terdiri atas faktor finansial,faktor sosial dan faktor penghargaan) secara bersama terhadap variabel dependen(prestasi kerja guru olahraga) dari hasil uji menunjukkan tidak berpengaruh.

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor motivasi yang selama ini sering dikatakan sebagai salah satu faktor didalam peningkatan prestasi kerja ternyata tidak berpengaruh secara signifikan.

Bila diteliti lebih jauh hubungan antara motivasi dan prestasi kerja guru olahraga di kota Batam ternyata tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan hal ini disebabkan antara lain :

1. Faktor penghargaan dari pihak sekolah terhadap prestasi kerja guru olahraga dalam kaitan pengembangan olahraga dirasakan sangat kurang dikaitkan dengan faktor finansial yang mereka perlukan.
2. Prestasi kerja guru olahraga di kota Batam menyangkut pengembangan olahraga juga diakibatkan kurangnya sarana dan prasaran olahraga di lingkungan sekolah yang ada.
3. Kesulitan untuk mendapatkan guru olahraga yang sesuai dengan latar belakang pendidikan olahraga serta kompetensi

dapat dilihat dari masa kerja serta latar belakang pendidikan yang bersangkutan.

4. Prestasi kerja guru olahraga tidak saja ditentukan oleh faktor motivasi saja melainkan juga yang tidak kalah penting adalah faktor kompetensi dalam pengembangan cabang olahraga di sekolah.

5. Menurut Lyman dan Raymond Miles(Wahjo Sumidjo; 1992:193) yang mengatakan bahwa " Ada tiga faktor utama yang berpengaruh terhadap motivasi kerja yaitu :

1.) Ciri- ciri pribadi seseorang(Individual Characteristic)
2.) Tingkat dan jenis pekerjaan (job characteristic)
3.) Lingkungan kerja (work situation characteristic)".

Dari ketiga faktor yang dikemukakan tersebut diatas, dikaitkan dengan prestasi guru olahraga di kota Batam menunjukkan bahwa faktor pertama (ciri – ciri pribadi seseorang) dan kedua (tingkat dan jenis pekerjaan) memberikan gambaran keberanarn teori tersebut.

BAB 7

PENUTUP

Sebagai penutup dalam tesis ini, dikemukakan tiga hal pokok yang disajikan sebagai pemaknaan penelitian terhadap semua hasil penelitian yang telah diperoleh. Tiga hal pokok tersebut adalah kesimpulan, saran dan keterbatasan studi.

7.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dalam dalam penelitian tentang " Pengaruh faktor motivasi terhadap prestasi guru olahraga di kota Batam " ini dapat diambil beberapa kesimpulannya, adalah sebagai berikut :

1. Variabel motivasi yang terdiri atas faktor finansial, faktor sosial dan faktor penghargaan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi guru olahraga di kota Batam.
2. Variabel motivasi yang terdiri atas faktor finansial, faktor sosial dan faktor penghargaan secara bersama – sama berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi guru olahraga di kota Batam.
3. Prestasi guru olahraga di kota Batam lebih banyak ditentukan dari kompetensi yang bersangkutan terhadap salah satu cabang olahraga dalam kaitan pengembangan dan peningkatan prestasi salah satu cabang olahraga.

7.2. S a r a n

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang prestasi kerja guru olahraga di kota Batam dengan melibatkan variabel – variabel bebas lain yang dapat memberikan peningkatan prestasi kerja guru olahraga.
2. Rekrutmen guru olahraga diupayakan yang memiliki latar belakang pendidikan olahraga serta memiliki kompetensi dalam kaitan untuk pengenalan dunia olahraga dan sekaligus peningkatan prestasi olahraga di kota Batam.
3. Prestasi kerja tidak semata – mata dipengaruhi oleh faktor motivasi ekstrinsik saja (finansial, sosial,penghargaan) melainkan juga oleh factor intrinsik seperti pertumbuhan, tanggung jawab dan pekerjaan itu sendiri . Seperti dilansir oleh Gitosudarmo,1993:49).

7.3. Keterbatasan Studi

Studi yang dilakukan ini tidak dapat digenerasilir untuk semua kota maupun kabupaten di Propinsi Kepulauan Riau, maupun pemerintah lainnya secara umum. Mengingat penelitian ini hanya dilakukan pada guru olahraga (SLTP/SLTA) kota Batam. Namun demikian, penelitian ini dapat dijadikan sebagai judgment (pertimbangan) dalam membuat kebijakan yang menyangkut guru olahraga khususnya dikaitkan dengan peningkatan prestasi kerja di kota Batam. Serta bagi penelitian berikutnya yang bermaksud mengkaji permasalahan yang sama, dapat mengembangkan kajian secara lebih luas dan lebih mendalam lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Amich Alhumami, **Tiga Isu Kritis Pendidikan**, Kompas, Jum'at 02 Juli 2004

Arikunto,Suharsimi 1999, **Manajemen Penelitian,** Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Jakarta.

David C. Mc Clelland,1953. **The Achievement Motive**. New York, Apleton Century-Crofts,Inc

Gibson, James L, Ivancevich, John M and Donelly JR, James H, 1998 , **Organisasi, Perilaku**, Struktur, Proses (Alih bahasa : Nunuk Adiarni) Edisi kedelapan, Jakarta, Binarupa Aksara.

Gitosudarmo, Indriyo, 1993. **Prinsip Dasar Manajemen**, edisi 2, Yogyakarta. BPFE

Hasibuan, Melayu. (1996). **Organisasi dan Motivasi, dasar Peningkatan Produktifitas**, Jakarta: Bumi Aksara

John W. Atkinson 1964. **Motives in Fantancy, Action and Society**, New Jersey: D Van Nostrand Company Inc.

Hari Susanto(2003), **Pengaruh Faktor – Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia**: Tesis, Program Pasca Sarjana, UGM Yogyakarta

HM. Sonny Sumarsono, **Metode Riset**, Sumber Daya Manusia, 2004 Garah Ilmu, Yogyakarta

Kartini Kartono (1984), **Pemimpin dan Kepemimpinan,** Jakarta PT Grafindo

Koontz,Harold;Cyrill O.Donnell dan Heinz Weirich,1996 **Manajemen** ,Penerjemah ,Gunawan Hutahuruk,Erlangga, Jakarta.

Martoyo,Susilo,1996, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ketiga, BPFE, Yogyakarta

Pemerintah Kota Batam Dinas Pendidikan, **Profil Pendidikan Kota Batam Tahun 2004**

Pemerintah Kota Batam Kantor Pemuda Dan Olahraga, **Profil Sarana dan Prasarana Olahraga Batam tahun 2003**

Pekan Olahraga Kota Batam Tahun 2004, KONI Batam 2004

Pikiran Rakyat, **Indonesia Kekurangan Guru Bidang Penjaskes,** Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Depdiknas, Senin, 21 Junl 2004

Prawirosentono, Suyadi, 1999 **Kebijakan Kinerja Karyawan** Edisi Pertama, Yogyakarta BPFE

Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 1977, **Manajemen Personalia**, Edisi 4, BPFE, Yogyakarta

Robbins. Stephen P. 1997. **Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi** (Alih bahasa: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan: Editor, Agus Widyantoro) Edisi kedelapan Jakarta: Prenhallindo

Santoso, 1996. **Pengaruh Beberapa Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit dan Balai Kesehatan Muhammadiyah di Wilayah Jawa Timur,** Tesis, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.

Siagian, Sondang P (1980) **Filsafah Administrasi**, Jakarta: Gunung Agung

Simamora, Henry (1977), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta

Soehartono, Irawan 2000. **Metode Penelitian Sosial**. Cetakan keempat, Bandung: Remaja Rosdakarya

Sudjana,N. (1992). **Metode Statistika**: Bandung:Tarsito

Suprihanto, John, 1988. **Penilaian Kinerja Karyawan**. Edisi Pertama Yogyakarta, BPFE

Undang – Undang Nomoer 20 tahun 2003 **tentang Sistem Pendidikan Nasional**

Wahjoesumidjo (1987), **Kepemimpinan dan Motivasi**, Bandung, Ghalia Indonesia

Wilkerson, M & Dodder, BA (1979). **What Sport Does for People**. Journal of Physical Education, Recreation and Dance. 50(2) 50-51

Winardi (2002). **Motivasi dan permotivasian dalam Manajemen.** Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1: Data Jawaban Angket dari Responden dan Frekuensi

RES.	FAKTOR MOTIVASI KERJA											FAKTOR PRESTASI KERJA (Y)			
	FINANSIAL (X1)				SOSIAL (X2)				PENGHARGAAN (X3)						
	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 1	Soal 2	Soal 3	Soal 4
1	D	D	B	B	A	A	A	A	B	B	B	A	A	A	A
2	C	C	C	C	C	A	A	A	B	A	B	C	B	A	B
3	C	C	C	C	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B
4	D	C	C	A	C	A	A	C	B	B	A	B	B	B	B
5	D	D	D	D	A	A	A	A	B	A	B	C	B	B	C
6	B	A	B	E	C	B	A	A	C	A	A	C	C	B	C
7	D	C	C	C	B	A	A	A	B	B	B	B	B	B	A
8	D	C	D	D	B	B	B	B	C	B	C	C	B	B	B
9	D	C	D	E	C	B	C	B	C	B	B	B	B	B	C
10	C	C	C	D	C	B	B	B	C	B	C	C	B	C	B
11	D	D	C	D	D	C	B	B	C	C	B	B	B	B	C
12	C	C	C	D	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	A
13	E	E	E	E	C	B	C	E	E	C	B	C	D	C	D
14	C	C	C	C	B	B	B	B	E	B	C	C	C	D	C
15	D	D	D	D	D	A	A	B	B	B	B	E	D	C	C
16	D	D	D	D	B	B	A	B	B	B	A	B	B	B	B
17	B	C	D	E	B	B	B	B	B	C	A	B	B	B	B
18	D	D	D	E	C	B	B	B	C	B	A	B	B	B	B
19	C	C	E	E	C	B	B	B	B	B	A	C	B	C	C
20	B	C	C	E	B	B	B	B	C	B	A	C	B	B	C
21	B	C	B	B	B	B	C	C	C	B	A	C	B	B	B
22	D	E	D	D	C	B	A	B	B	B	D	C	C	B	C
23	D	E	D	D	D	B	B	B	B	B	B	C	B	B	A
24	D	D	D	D	D	D	B	B	C	B	B	C	B	A	A
25	A	A	B	B	A	A	A	A	B	A	D	C	B	B	A
26	D	C	E	E	C	B	D	C	D	B	B	B	B	B	B
27	D	B	E	E	C	A	A	D	B	B	B	C	B	B	B
28	D	D	D	D	C	C	B	C	C	C	A	B	B	C	B
29	C	B	C	C	B	B	B	A	C	B	B	C	C	C	C
30	D	C	C	D	B	A	B	A	C	A	B	D	C	C	C
31	B	A	B	B	B	A	A	A	A	A	B	C	C	C	C
32	A	A	A	B	A	A	A	A	A	B	B	C	B	B	C
33	C	C	C	C	C	B	B	B	C	B	B	C	B	B	C
34	B	D	B	D	C	B	A	B	C	B	D	B	B	B	B
35	D	C	D	D	C	B	B	A	C	B	B	C	B	B	C
36	D	D	D	E	B	B	B	A	B	C	B	B	B	B	C
37	D	D	E	E	C	B	C	C	B	C	B	B	B	B	C
38	A	B	C	C	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B
39	B	A	B	C	B	A	A	A	B	A	B	D	C	C	C
40	E	E	D	E	B	B	B	B	C	B	B	C	B	B	C
41	D	B	D	E	B	B	B	B	B	B	A	C	B	B	B
42	D	C	B	E	B	C	C	B	C	B	C	B	B	A	A
43	C	B	B	B	B	B	B	B	A	B	D	C	C	B	B
44	E	D	C	E	B	A	A	B	B	A	B	C	B	B	C
45	C	C	C	D	B	C	B	B	C	A	B	C	B	B	C

46	E	D	D	C	C	B	B	B	B	A	A	C	B	C	B
47	C	D	A	D	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C
48	C	D	D	D	B	A	A	B	C	B	C	B	A	A	B
49	D	C	C	B	B	B	B	A	D	B	B	B	B	B	B
50	D	D	C	E	C	B	B	C	D	A	C	C	C	C	C
51	D	D	D	C	B	C	B	B	C	B	B	B	C	B	B
52	D	C	D	D	B	C	B	B	B	C	A	B	B	B	C
53	D	D	D	D	C	B	B	C	B	B	B	C	B	B	C
54	D	D	D	E	C	B	B	B	D	A	B	D	D	C	D
55	C	C	D	D	B	A	C	C	C	A	A	D	D	C	D
56	D	D	E	C	C	C	C	C	C	B	A	C	B	B	C
57	C	C	C	C	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B
58	E	E	E	E	B	A	A	A	B	B	A	B	C	C	C
59	C	B	B	B	A	A	A	B	B	A	D	B	B	B	B
60	B	C	B	D	B	A	A	B	B	B	B	C	C	C	C
61	D	D	C	E	B	A	A	B	B	A	B	C	B	B	B
62	D	D	D	D	C	C	B	C	C	A	B	C	B	B	B
63	C	C	C	D	C	C	B	B	C	B	C	B	B	B	C
64	C	C	C	D	C	C	B	B	C	B	C	B	B	B	C

Frekuensi Jawaban Responden

	X1				X2				X3			Y			
Frekuensi	item 1	item 2	item 3	item 4	item 1	item 2	item 3	item 4	item 1	item 2	item 3	item 1	item 2	item 3	item 4
A	3	5	2	1	8	22	24	18	6	19	17	1	2	5	7
B	8	6	11	8	28	31	32	34	27	38	34	25	45	42	24
C	17	26	21	12	24	10	7	10	25	7	8	33	13	16	30
D	31	22	23	24	4	1	1	1	4	0	5	4	4	1	3
E	5	5	7	19	0	0	0	1	2	0	0	1	0	0	0
Jumlah	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

Lampiran 2: Uji Validasi Variable X1,X2,X3 Dan Y

1. Uji Validasi Variabel X1

		X100001	X100002	X100003	X100004	SUMX1
X100001	Pearson Correlation	1	.700(**)	.618(**)	.373(**)	.834(**)
	Sig. (1-tailed)	.	.000	.000	.001	.000
	N	64	64	64	64	64
X100002	Pearson Correlation	.700(**)	1	.514(**)	.404(**)	.816(**)
	Sig. (1-tailed)	.000	.	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
X100003	Pearson Correlation	.618(**)	.514(**)	1	.517(**)	.826(**)
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
X100004	Pearson Correlation	.373(**)	.404(**)	.517(**)	1	.726(**)
	Sig. (1-tailed)	.001	.000	.000	.	.000
	N	64	64	64	64	64
SUMX1	Pearson Correlation	.834(**)	.816(**)	.826(**)	.726(**)	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	64	64	64	64	64

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

2. Uji Validasi Variable X2

		X200001	X200002	X200003	X200004	SUMX2
X200001	Pearson Correlation	1	.484(**)	.332(**)	.454(**)	.754(**)
	Sig. (1-tailed)	.	.000	.004	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
X200002	Pearson Correlation	.484(**)	1	.567(**)	.307(**)	.764(**)
	Sig. (1-tailed)	.000	.	.000	.007	.000
	N	64	64	64	64	64
X200003	Pearson Correlation	.332(**)	.567(**)	1	.510(**)	.776(**)
	Sig. (1-tailed)	.004	.000	.	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
X200004	Pearson Correlation	.454(**)	.307(**)	.510(**)	1	.756(**)
	Sig. (1-tailed)	.000	.007	.000	.	.000
	N	64	64	64	64	64
SUMX2	Pearson Correlation	.754(**)	.764(**)	.776(**)	.756(**)	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	64	64	64	64	64

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

3. Uji Validasi Variable X3

		X300001	X300002	X300003	SUMX3
X300001	Pearson Correlation	1	.183	.118	.743(**)
	Sig. (1-tailed)	.	.074	.176	.000
	N	64	64	64	64
X300002	Pearson Correlation	.183	1	-.086	.480(**)
	Sig. (1-tailed)	.074	.	.250	.000
	N	64	64	64	64
X300003	Pearson Correlation	.118	-.086	1	.613(**)
	Sig. (1-tailed)	.176	.250	.	.000
	N	64	64	64	64
SUMX3	Pearson Correlation	.743(**)	.480(**)	.613(**)	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	64	64	64	64

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

4. Uji Validasi Variable Y

		Y00001	Y00002	Y00003	Y00004	SUMY
Y00001	Pearson Correlation	1	.624(**)	.473(**)	.442(**)	.781(**)
	Sig. (1-tailed)	.	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
Y00002	Pearson Correlation	.624(**)	1	.678(**)	.577(**)	.874(**)
	Sig. (1-tailed)	.000	.	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
Y00003	Pearson Correlation	.473(**)	.678(**)	1	.534(**)	.806(**)
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
Y00004	Pearson Correlation	.442(**)	.577(**)	.534(**)	1	.800(**)
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.	.000
	N	64	64	64	64	64
SUMY	Pearson Correlation	.781(**)	.874(**)	.806(**)	.800(**)	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	64	64	64	64	64

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 3: Uji Realibilitas Variable X1,X2,X3 Dan Y

1. Uji Realibilitas Variabel X1

```
****** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis ******

  R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L P H A)

  1.     X100001
  2.     X100002
  3.     X100003
  4.     X100004

       N of Cases =        64.0

                                                    N of
Statistics for        Mean   Variance    Std Dev  Variables
     Scale          10.1719   10.3668     3.2198         4

Inter-item
Correlations           Mean    Minimum    Maximum      Range    Max/Min   Variance
                      .5212      .3732      .7002      .3271     1.8764      .0140


Item-total Statistics

               Scale        Scale      Corrected
               Mean       Variance       Item-          Squared          Alpha
             if Item      if Item       Total        Multiple        if Item
             Deleted      Deleted    Correlation    Correlation       Deleted

X100001        7.5938       6.0863       .6947         .5815           .7325
X100002        7.4219       6.0890       .6558         .5162           .7500
X100003        7.5156       6.0632       .6756         .4799           .7407
X100004        7.9844       6.5553       .5019         .2942           .8243


Reliability Coefficients      4 items

Alpha =    .8111            Standardized item alpha =    .8132
```

2. Uji Realibilitas Variabel X2

```
****** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis ******
_


  R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L P H A)

  1.     X200001
  2.     X200002
  3.     X200003
  4.     X200004

        N of Cases =        64.0

                                                    N of
Statistics for        Mean    Variance    Std Dev  Variables
      Scale        16.06?5     5.3611     2.3154         4

Inter-item
Correlations          Mean    Minimum    Maximum      Range    Max/Min   Variance
                     .4424      .3074      .5666      .2592     1.8431      .0095


Item-total Statistics

               Scale        Scale      Corrected
               Mean       Variance       Item-          Squared          Alpha
             if Item      if Item       Total        Multiple        if Item
             Deleted      Deleted    Correlation    Correlation       Deleted

X200001      12.4375       3.2341       .5329         .3431            .7139
X200002      11.9063       3.2927       .5672         .4287            .6949
X200003      11.8281       3.3192       .5987         .4504            .6801
X200004      12.0156       3.1902       .5292         .3615            .7169


Reliability Coefficients      4 items

Alpha =    .7578            Standardized item alpha =    .7604
```

3. Uji Realibilitas Variabel X3

```
****** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis ******
_


  R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L P H A)

  1.     X300001
  2.     X300002
  3.     X300003

       N of Cases =        64.0

                                                    N of
Statistics for        Mean    Variance    Std Dev  Variables
     Scale         11.6563      2.1339     1.4608          3

Inter-item
Correlations          Mean     Minimum     Maximum      Range     Max/Min   Variance
                     .0718      -.0860       .1833      .2693    -2.1301      .0158


Item-total Statistics

               Scale        Scale      Corrected
               Mean       Variance       Item-          Squared          Alpha
             if Item      if Item       Total        Multiple        if Item
             Deleted      Deleted     Correlation   Correlation       Deleted

X300001        8.1719       1.0017        .2121         .0516          -.1783
X300002        7.4688       1.6498        .0679         .0454           .2111
X300003        7.6719       1.3351        .0434         .0259           .2943


Reliability Coefficients      3 items

Alpha =    .1977          Standardized item alpha =    .1883
```

4. Uji Realibilitas Variabel Y

```
****** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis ******
_


  R E L I A B I L I T Y   A N A L Y S I S   -   S C A L E   (A L P H A)

  1.     Y00001
  2.     Y00002
  3.     Y00003
  4.     Y00004

       N of Cases =        64.0

                                                    N of
Statistics for        Mean   Variance    Std Dev  Variables
     Scale         14.3750     4.7460     2.1785          4

Inter-item
Correlations          Mean    Minimum    Maximum      Range    Max/Min   Variance
                     .5544      .4418      .6778      .2361     1.5344      .0073


Item-total Statistics

               Scale        Scale     Corrected
               Mean       Variance      Item-          Squared          Alpha
             if Item      if Item      Total        Multiple        if Item
             Deleted      Deleted    Correlation   Correlation       Deleted

Y00001       11.0469       2.8708       .5965         .4012           .8068
Y00002       10.6719       2.7319       .7684         .6076           .7302
Y00003       10.5781       3.0097       .6683         .4917           .7775
Y00004       10.8281       2.6843       .6037         .3781           .8097


Reliability Coefficients      4 items

Alpha =    .8264          Standardized item alpha =    .8327
```

Lampiran 4: Uji Regresi

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.114(a)	.013	-.019	2.19943	1.432

a Predictors: (Constant), SUMX2, SUMX1
b Dependent Variable: SUMY

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.912	2	1.956	.404	.669(a)
	Residual	295.088	61	4.838		
	Total	299.000	63			

a Predictors: (Constant), SUMX2, SUMX1
b Dependent Variable: SUMY

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.714	1.947		6.530	.000		
	SUMX1	1.947E-02	.101	.029	.193	.847	.732	1.367
	SUMX2	9.108E-02	.140	.097	.651	.517	.732	1.367

a Dependent Variable: SUMY

UJI HIPOTESIS X1,X2 terhadap Y

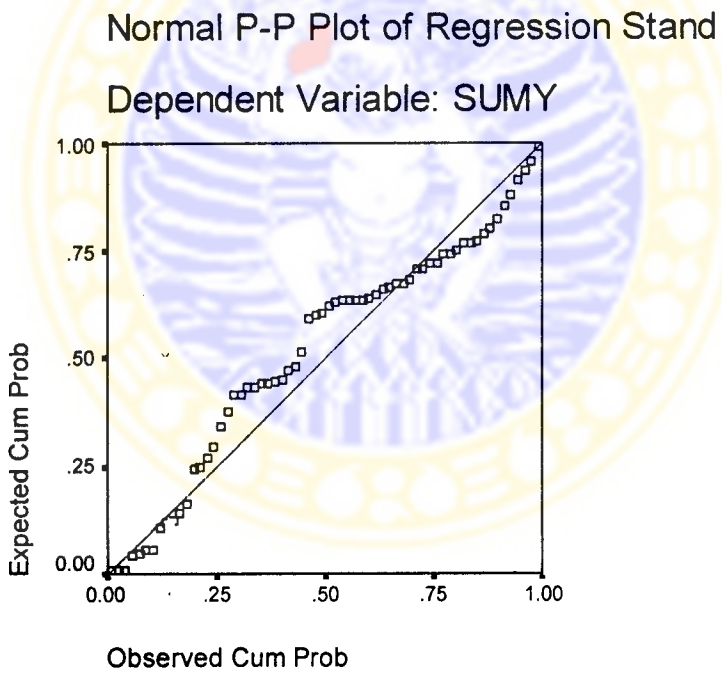
		SUMX1	SUMX2	SUMY
SUMX1	Pearson Correlation	1	.518(**)	.079
	Sig. (1-tailed)	.	.000	.268
	N	64	64	64
SUMX2	Pearson Correlation	.518(**)	1	.112
	Sig. (1-tailed)	.000	.	.190
	N	64	64	64
SUMY	Pearson Correlation	.079	.112	1
	Sig. (1-tailed)	.268	.190	.
	N	64	64	64

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

UJI HIPOTESIS X1,X2,X3 terhadap Y

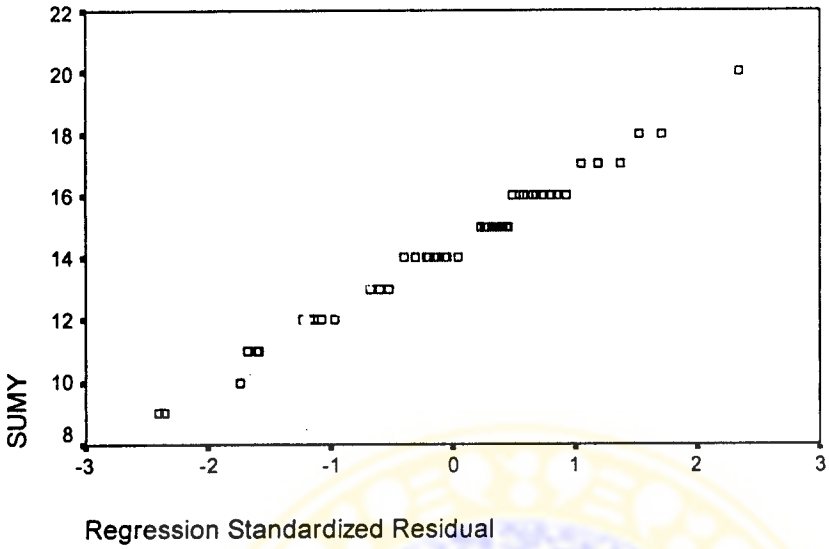
		SUMX1	SUMX2	SUMX3	SUMY
SUMX1	Pearson Correlation	1	.518(**)	.215(*)	.079
	Sig. (1-tailed)	.	.000	.044	.268
	N	64	64	64	64
SUMX2	Pearson Correlation	.518(**)	1	.513(**)	.112
	Sig. (1-tailed)	.000	.	.000	.190
	N	64	64	64	64
SUMX3	Pearson Correlation	.215(*)	.513(**)	1	.041
	Sig. (1-tailed)	.044	.000	.	.373
	N	64	64	64	64
SUMY	Pearson Correlation	.079	.112	.041	1
	Sig. (1-tailed)	.268	.190	.373	.
	N	64	64	64	64

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).



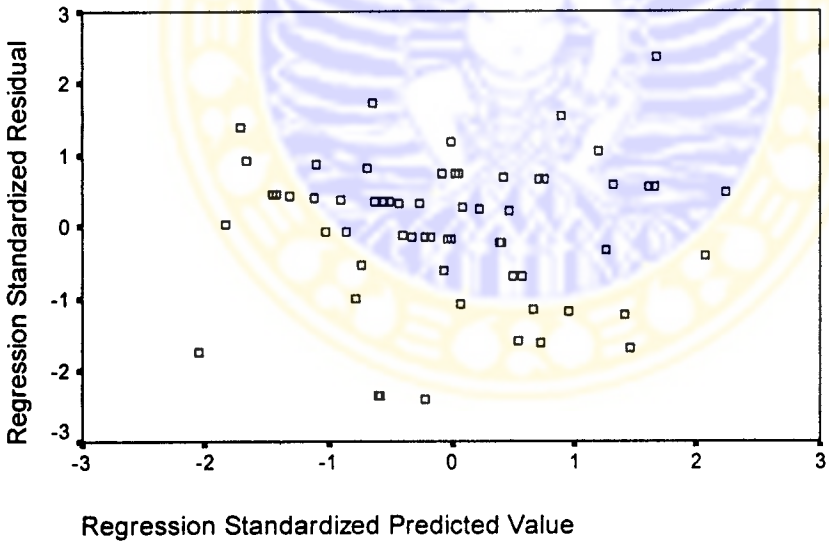
Scatterplot

Dependent Variable: SUMY



Scatterplot

Dependent Variable: SUMY



KUISTIONER
MOTIVASI KERJA

Identitas Responden :

Nama : (boleh tidak dicantumkan)
Umur :
Pendidikan :
Masa Kerja :
Status Perkawinan :
Jumlah anak :

Petunjuk : Jawablah semua pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang telah tersedia.

A. Faktor Finansial

1. Bagaimana pendapat bapak/ibu terhadap gaji yang anda terima dari sekolah :

   a. Sangat puas B. Puas C. Cukup puas D. Kurang Puas
   e. Tidak puas

2. Bagaimana pendapat ibu/bapak tentang gaji yang diterima bila dibandingkan dengan gaji dari sekolah lain :
   a. Sangat puas B. Puas C. Cukup puas D. Kurang Puas
   e. Tidak puas

3. Bagaimana pendapat ibu / bapak tentang uang lembur yang diberikan oleh sekolah tempat mengajar :

   a. Sangat puas B. Puas C. Cukup puas D. Kurang Puas
   e. Tidak puas

4. Bagaimana pendapat ibu/bapak tentang tunjangan tunjangan lain yang diberikan oleh sekolah:

   a. Sangat puas B. Puas C. Cukup puas D. Kurang Puas
   e. Tidak puas

b. Faktor Sosial

1. Bagaimana suasana pekerjaan pada tempat saudara mengajar ?
   a. Sangat tenang b. Tenang c. Cukup Tenang
   d.kurang tenang e. Tidak tenang

2. Bagaimana hubungan antara ibu / bapak dengan rekan sekerja tempat mengajar :
   a. Sangat baik b. Baik c. Cukup Baik
   d. kurang baik e. Tidak baik

3. Bagaimana hubungan saudara dengan atasan saudara ?
   a. Sangat baik b. Baik c. Cukup baik
   d. kurang baik e. tidak baik
4. Bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan ?
   a. Sangat baik b. Baik c. Cukup baik
   d. Kurang baik e. Tidak baik

c. Faktor Penghargaan
1. Bagaimanakah penghargaan yang diberikan dari pihak sekolah
   a. Sangat baik b. Baik c. Cukup baik
   d. Kurang baik e. Tidak baik
2. Bagaimana pandangan masyarakat terhadap pekerjaan ibu / bapak ?
   a. Sangat baik b. Baik c. Cukup Baik
   d. Kurang baik e. Tidak baik
3. Pekerjaan yang ibu / bapak jalani saat ini ?
   a. Berat b. Cukup berat c. Cukup ringan
   d. Ringan e. Sangat ringan

Nama :
Jabatan :
Asal Sekolah :

Prestasi Kerja

1. Upaya guru olahraga untuk memperbaiki tingkat kesalahan yang dilakukan selama ini ?

a. Sangat cepat b. Cepat c. Sedang d. Lambat e. Sangat Lambat

2. Ketelitian dan kecakapan yang bersangkutan (guru Olahraga) dalam menyampaikan pelajaran :

a. Sangat baik b. Cukup baik c. Sedang d.kurang baik
e. Tidak baik

3. Pengetahuan teknis yang dimiliki oleh guru yang bersangkutan berhubungan dengan mata pelajaran yang diberikan :

a. Sangat baik b. Cukup baik c. Sedang d.kurang baik
e. Tidak baik

4. Prestasi yang pernah dicapai oleh guru olahraga dikaitkan dengan pembinaan olahraga pada sekolah tempat mengajar ?

a. Sangat baik b. Cukup baik c. Sedang d.kurang baik
e. Tidak baik