

**ANALISIS MOTIVASI KERJA GURU DI SMP NEGERI 21
SATU ATAP TELUK BINTAN KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

MUHAMAD ALNY KURNIA NUGROHO

16612249

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2021

**ANALISIS MOTIVASI KERJA GURU DI SMP NEGERI 21
SATU ATAP TELUK BINTAN KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

MUHAMAD ALNY KURNIA NUGROHO

NIM : 16612249



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2021

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS MOTIVASI KERJA GURU DI SMP NEGERI 21
SATU ATAP TELUK BINTAN KABUPATEN BINTAN**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Muhamad Alny Kurnia Nugroho
NIM : 16612249

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Satriadi, S.AP., M.Sc.
NIDN.1002078602/Lektor

Evita Sandra, S Pd. Ek, MM.
NIDN. 1029127202/Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN.1002078602 / Lektor

SKRIPSI BERJUDUL

**ANALISIS MOTIVASI KERJA GURU DI SMP NEGERI 21
SATU ATAP TELUK BINTAN KABUPATEN BINTAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Muhamad Alyn Kurnia Nugroho
NIM : 16612249

Telah di pertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Sembilan Belas
Januari Dua Ribu Dua Puluh Satu Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk
Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Satriadi, S.AP., M.Sc.
NIDN.1002078602/Lektor

Imran Ilyas M.M.
NIDN. 1007036603/Lektor

Anggota,

Dr. Ahmad Yani M.Kes., M.M.
NIDN. 1018096701/Lektor

Tanjungpinang, 19 Januari 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua

Charly Marlinda, S.E., M.Ak. Ak., CA
NIDN.1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Muhamad Alny Kurnia Nugroho
NIM : 16612249
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,29
Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja Guru Di Smp Negeri 21
Satu Atap Teluk Bintang Kabupaten Bintang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Poyotomo, 19 Januari 2021

Penyusun

MUHAMAD ALNY KURNIA NUGROHO

NIM : 16612249

MOTTO

“There are no limits to what we can do while we’re trying, no limits to our success while we continue to search”

(Muhamad Alny Kurnia Nugroho)

“tidak ada batasan kemampuan kita selagi kita masih terus berusaha, tidak ada batasan kesuksesan kita selagi kita terus mencari.”

(Muhamad Alny Kurnia Nugroho)

HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulillahrabbi lalamin

*Sujud Syukur Kepada Allah SWT, Taburan Kasih Sayang mu Telah Memberiku Kekuatan
Atas Karunia Yang Kau Berikan Akhirnya Skripsi Ini Dapat terselesaikan, Sholawat dan*

Salam Selalu Terlimpahkan

Keharibaan Rasulullah SAW

Skripsi Ini Saya Persembahkan Kepada

Almater Saya Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang

Ibu saya Eni Setyaningsih dan Bapak Saya Ali Aspan

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah menganugrahkan banyak nikmat sehingga saya dapat menyusun Skripsi yang berjudul “Analisis Motivasi Kerja Guru Di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan Kabupaten Bintan”. Laporan ini saya susun dengan bantuan dan dukungan berbagai pihak diantaranya; Keluarga saya tercinta dan teman yang telah membantu memberikan saran dan nasehat.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang. Saya menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa ada nya dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun material. Oleh karena itu, saya ingin menyampaikan ucapan terimakasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu saya dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak. Ak., CA Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA Selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA Selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
5. Bapak Satriadi, S.AP., M.Sc. Selaku dosen pembimbing skripsi I yang telah berkenan memberikan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.

6. Ibu Evita Sandra, S Pd. Ek, MM Selaku dosen pembimbing skripsi II yang telah berkenan memberikan solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam penulisan skripsi ini.
7. Segenap dosen pengajar dan staff pegawai STIE Pembangunan Tanjungpinang atas ilmu, pendidikan dan pengetahuan yang telah diberikan kepada saya selama duduk di bangku perkuliahan.
8. Seluruh guru-guru yang berada di SMP Negeri 21 satu atap Teluk Bintan yang telah bersedia menjadi narasumber penelitian saya.
9. Kepala sekolah yang telah memberikan ijin untuk meneliti di sekolah SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan.
10. Seluruh teman-teman angkatan 2016 Manajemen Executive terima kasih atas dukungan dan motivasinya kepada saya.

Dalam penyusunan laporan ini, saya menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Sehingga saya selaku penyusun sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca sekalian. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat.

Poyotomo, 19 Januari 2021

Nama : Muhamad Alny Kurnia Nugroho
NIM : 16612249

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | |
| TANDA PERSETUJUAN | ii |
| SKRIPSI BERJUDUL | iii |
| LEMBAR PERNYATAAN | iiiv |
| MOTTO | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| ABSTRAK | xv |
| ABSTRACT | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3 Batasan Masalah..... | 7 |
| 1.4 Maksud Dan Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.5 Kegunaan Penelitian..... | 7 |
| 1.5.1 Kegunaan Teoritis | 7 |
| 1.5.2 Kegunaan praktis..... | 7 |
| 1.6 Sistematika Penulisan..... | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 9 |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 9 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 9 |
| 2.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 10 |
| 2.1.4 Pengetian Guru..... | 11 |

| | | |
|--|---|-----------|
| 2.1.5 | Peran Guru | 12 |
| 2.1.6 | Teori Motivasi..... | 12 |
| 2.1.7 | Pengertian Motivasi | 16 |
| 2.1.8 | Tujuan Motivasi | 18 |
| 2.1.9 | Jenis-Jenis Motivasi | 19 |
| 2.1.10 | Indikator Motivasi..... | 20 |
| 2.2 | Kerangka Pemikiran | 23 |
| 2.3 | Penelitian Terdahulu..... | 24 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | | 29 |
| 3.1 | Jenis penelitian | 29 |
| 3.2 | Sumber data | 30 |
| 3.2.1 | Data Primer | 31 |
| 3.2.2 | Data Sekunder | 31 |
| 3.3 | Metode pengumpulan data | 31 |
| 3.3.1 | Observasi..... | 32 |
| 3.3.2 | Wawancara..... | 32 |
| 3.3.3 | Dokumentasi | 33 |
| 3.4.1 | Populasi..... | 34 |
| 3.4.2 | Sampel..... | 34 |
| 3.5 | Definisi oprasional variabel..... | 34 |
| 3.6 | Tehnik Pengolahan data | 36 |
| 3.6.1 | Reduksi Data | 36 |
| 3.6.4 | Verifikasi (Menarik Kesimpulan) | 38 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | | 39 |
| 4.1 | GAMBARAN UMUM SMP NEGERI 21 SATU ATAP TELUK BINTAN | 39 |

| | | |
|-----------------------------|---|-----------|
| 4.1.1 | Visi Di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintang | 40 |
| 4.1.2 | Misi Di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintang..... | 40 |
| 4.1.3 | Struktur Organisasi SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintang..... | 41 |
| 4.1.4 | Tugas Dan Fungsi Guru di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintang | 41 |
| 4.1.5 | Tujuan pendidikan di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintang..... | 46 |
| 4.2 | Karakteristik Informan | 47 |
| 4.2.1 | Identitas Informan Berdasarkan Jenis Kelamin | 47 |
| 4.2.2 | Identitas Informan Berdasarkan Usia..... | 48 |
| 4.3 | Analisis Data | 49 |
| 4.3.1 | Reduksi Data | 49 |
| 4.3.2 | Penyajian Data | 62 |
| 4.3.3 | Triangulasi..... | 63 |
| 4.4 | Penarikan Kesimpulan..... | 67 |
| BAB V PENUTUP..... | | 70 |
| 5.1 | Kesimpulan..... | 70 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 73 |
| LAMPIRAN | | |
| BIODATA DIRI | | |

DAFTAR GAMBAR

| No. | Judul Gambar | Hal |
|------------|--|------------|
| Gambar 2.1 | Kerangka Pemikiran | 23 |
| Gambar 4.2 | Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin | 48 |

DAFTAR TABEL

| No. | Judul Tabel | Hal |
|-----------|--|-----|
| Tabel 1.1 | Jumlah Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintang Kabupaten Bintang..... | 5 |
| Tabel 3.1 | Definisi Operasional Variabel..... | 35 |
| Tabel 4.1 | Karakteristik Informan Berdasarkan Usia..... | 48 |
| Tabel 4.2 | Distribusi informan berdasarkan sertifikasi guru..... | 49 |
| Tabel 4.3 | Hasil penyajian data | 61 |
| Tabel 4.4 | Hasil penyajian data | 62 |
| Tabel 4.5 | Triangulasi data motivasi kerja instrinsik | 63 |
| Tabel 4.6 | Triangulasi data motivasi kerja ekstrinsik | 65 |
| Tabel 4.7 | Data hasil kesimpulan | 67 |

DAFTAR LAMPIRAN

| No. | Judul Lampiran |
|------------|---|
| Lampiran 1 | Pedoman Wawancara guru |
| Lampiran 2 | Pedoman Wawancara kepala sekolah |
| Lampiran 3 | Rekapitulasi hasil wawancara guru |
| Lampiran 4 | Rekapitulasi hasil wawancara kepala sekolah |
| Lampiran 5 | Bukti wawancara |
| Lampiran 6 | Surat keterangan meneliti |
| Lampiran 7 | Lembar Cek Plagiarisme |

ABSTRAK

ANALISIS MOTIVASI KERJA GURU DI SMP NEGERI 21 SATU ATAP TELUK BINTAN KABUPATEN BINTAN

**Muhamad Alny Kurnia Nugroho. 16612249. Manajemen. STIE
Pembangunan Tanjungpinang. Alnikurnia2310@gmail.com**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan Kabupaten.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang digunakan untuk mendeskriptifkan atau menggambarkan motivasi kerja guru SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan Kabupaten Bintan. Objek penelitian adalah guru di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan Kabupaten Bintan. Teknik penarikan sampel menggunakan tehnik purposive sample. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat secara langsung dari wawancara dengan 10 informan termasuk informan kunci dan observasi. Penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang didapat dari dokumen dan buku sebagai teori. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, triangulasi sumber data dan penarikan kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru sudah cukup baik namun masih perlu di tingkatkan. Motivasi intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari keberhasilan guru, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan. Sedangkan motivasi ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja guru SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan Kabupaten Bintan adalah. Kebijakan administrasi, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan gaji.

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan disimpulkan bahwa motivasi kerja guru sudah cukup baik namun masih perlu di tingkatkan lagi. Agar motivasi kerja guru SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan Kabupaten Bintan semakin baik lagi.

**Kata kunci: motivasi kerja guru SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan
Kabupaten Bintan, faktor intrinsik dan ekstrinsik**

Dosen pembimbing 1: SATRIADI, S.AP., M.Sc.

Dosen pembimbing 2: EVITA SANDRA, S PD. Ek, MM.

ABSTRACT

ANALYSIS OF WORK MOTIVATION TEACHERS IN SMP NEGERI 21 SATU ATAP TELUK BINTAN KABUPATEN BINTAN

**Muhamad Alny Kurnia Nugroho. 16612249. Manajemen. STIE
Pembangunan Tanjungpinang. Alnikurnia2310@gmail.com**

The purpose of this research is to know about the intrinsic and extrinsic work motivation that affected to the teacher performance of SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan Kabupaten Bintan.

The study uses a descriptive method to description or to describe the motivation for the work of the teachers SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan Kabupaten Bintan. The object of the research is the teachers of SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan Kabupaten Bintan. sampel withdrawal techniques using sampel purposive sampling. The type of data used in this study is primary data that can come directly also used secondary data obtained from the files in the book as a theory. The common data processing techniques are data reduction, data presentation, triangulasi of data sources and deduction withdrawal.

people to be a sample from SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan Kabupaten Bintan. The results of research and discussions that has been done, and the concluded that the teacher work motivation is good enough but still need to be increased. Intrinsic motivation that affected to the work motivation consists of the success of the teacher, the achievements, the work itself, responsibility and development. While the extrinsic motivation that affected to work motivation is the policy and administration, interpersonal relationships, working condition and salary of the teacher's at SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan.

The result of the research and discussion has been done and the concluded that the teachers work motivation good enough but still need to be increased or need to have improvement so that SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan Kabupaten Bintan will get better in the future

*Keyword: motivation of the work of teacher SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk
Bintan Kabupaten Bintan, Intrinsic and extrinsic factors*

Supervising Lecturer 1: SATRIADI, S.AP., M.Sc.

Supervising Lecturer 2: EVITA SANDRA, S PD. Ek, MM.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi seperti saat ini, banyak dibutuhkan sumber daya-sumber daya manusia yang ahli dan kompeten dalam segala bidang. Oleh sebab itu, banyak sekali tempat pendidikan dan pembibitan calon sumber daya tersebut berkembang di masyarakat, baik yang di pemerintah maupun swasta.

Kualitas pendidikan di Indonesia harus selalu ditingkatkan dalam rangka menyiapkan sumber daya manusia yang baik seperti yang terkandung dalam tujuan pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan tentunya perlu adanya pendukung dengan adanya kualitas tenaga mengajar.

Sumberdaya manusia merupakan hal penting dalam organisasi yang sangat vital, oleh karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan dengan sumber daya lainnya. Menurut Hasibuan (2014) sumber daya manusia adalah kemampuan dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang paling menentukan sukses tidaknya sebuah perusahaan atau organisasi. Berapapun modern teknologi yang digunakan, dan seberapa banyak dana yang disiapkan, namun jika tidak ada sumber daya yang professional semuanya menjadi tidak bermakna. Sumber daya manusia yang baik dan unggul sangat diutamakan dalam mencapai terwujudnya bangsa dan negara yang maju dan berkualitas. Dalam hal ini suatu bangsa tidak dapat berkembang maju dengan baik tanpa adanya pendukung termasuk dalam bidang pendidikan.

Proses pendidikan tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yaitu guru. Kepala sekolah sebagai top manajer atau pemimpin pendidikan, diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik untuk dapat mempengaruhi bawahannya, khususnya guru sebagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidik. Salah satu upaya yang bisa dilakukan adalah melalui pemberian motivasi pada rekan kerja atau bawahannya. Sebagai seorang pimpinan, memotivasi bawah merupakan salah satu tugas utama bagi seorang pemimpin. Kepala sekolah tidak hanya diberikan perintah untuk mengetahui bagaimana caranya untuk menumbuhkan motivasi dari luar (ekstrinsik) pada guru, namun juga wajib dapat mengajak guru untuk bisa menumbuhkan motivasi dalam diri sendiri (Intrinsik). Pemberian motivasi tersebut, bertujuan untuk mengembangkan semangat kerja dalam diri guru, demi tercapai tujuan sekolah untuk dapat mencapai hasil pembelajaran yang sangat maksimal.

Guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai peran untuk mengajar, mendidik, dan membimbing peserta didik agar mempunyai ilmu pengetahuan dan keterampilan, sesuai dengan tujuan pendidikan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 Tentang Guru Dan Dosen, “guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Oleh karena itu guru merupakan unsur pokok dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, karena guru adalah sumber tenaga dari seluruh aktifitas yang dilakukan organisasi.

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melakukan tugas-tugas dalam pembelajaran. Menurut Sedarmayanti (2016)

kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas- tugas pembelajaran. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor bisa mempengaruhi kinerja yaitu, motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi aspek kinerja guru yang telah dijelaskan di atas, salah satu yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing individu. Hal yang penting dan ikut berperan dalam menentukan berhasil tidaknya proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru yaitu motivasi kerja yang dimiliki.

Menurut Hartatik (2014) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang di kehendaki. Motivasi kerja tinggi yang di berikan karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah di tetapkan. Winardi (2011) berpendapat, individu yang belum termotivasi hanya akan memberikan upaya minimum dalam pekerjaannya. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi merupakan komponen yang penting di dalam kinerja kerja individu.

Faktor yang mempengaruhi meninggi dan menurunnya motivasi kerja seseorang adalah minat atau perhatian terhadap pekerjaan, upah/gaji, status sosial dari pekerjaan, pekerjaan yang mengandung pengabdian dan faktor suasana kerja serta hubungan kemanusiaan yang baik. Seorang guru dapat bekerja secara professional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pemberian motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin memberikan *Spirit* yang lebih bagi para pegawai.

Sehingga mereka mampu bekerja secara efektif untuk bisa mencapai target yang diberikan oleh atasannya.

Menurut Marni, (2013) dalam penelitian yang telah dilakukan, peneliti menggaris bawahi bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang dalam melakukan suatu kegiatan. Motivasi dapat mempengaruhi prestasi seorang guru dalam melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang dapat menyebabkan motivasi guru menjadi tinggi, yaitu jika gaji, tunjangan insentif, fasilitas kerja, mengikutkan guru dalam program sertifikasi dan sebagainya diberikan dengan layak sesuai pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya motivasi kerja seseorang guru tidak tepat akan menjadi rendah jika apa yang diperolehnya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya, seperti jam kerjanya yang terlalu padat tetapi penghasilannya tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Masuku (2013) dijelaskan bahwa tenaga kerja ahli yang kurang dapat mempengaruhi motivasi kerja dimana dalam penelitiannya terdapat motivasi kerja yang rendah dikarenakan kekurangan SDM yang ahli dalam pekerjaannya. Ini dapat menimbulkan beban kerja di setiap pegawai untuk bekerja dengan ekstra selain itu dengan beban kerja yang menambah namun gaji, fasilitas, kondisi kerja yang kurang juga dapat memperburuk motivasi kerja tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas, Sekolah Menengah Pertama Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan yang Beralamatkan di jalan Bintan Enau RT. 9 RW. 5, RT/RW 9/5, Ds./Kel Bintan Buyu, Kec. Teluk Bintan, Kab. Bintan. Sekolah Menengah Pertama Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan membekali siswanya untuk menjadikan karakter siswa-siswi yang baik dan mempunyai wawasan dan ilmu dalam dunia pendidikan yang baik dan berbudi luhur baik pula. Maka dengan

demikian untuk mewujudkan hal diatas maka pihak kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintang menginginkan guru-guru yang mempunyai kinerja yang baik, pendidikan, keterampilan, skill dan wawasan yang luas, kedisiplinan serta semangat kerja yang tinggi, agar bisa menjadi teladan dan contoh bagi siswanya. Berikut adalah data guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintang.

Table 1.1
Jumlah Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintang Kabupaten Bintang

| NO | Jenis kegiatan | Jenjang pendidikan | | Sertifikasi guru | | Masa kerja/tahun | | Status kerja | |
|-------|-----------------|--------------------|----|------------------|-------|------------------|----|--------------|---------|
| | | S2 | S1 | Ya | Tidak | >5 | <5 | PNS | Honoror |
| 1 | Pendidik | 1 | 8 | 3 | 6 | 3 | 6 | 8 | 1 |
| 2 | Tenaga Pendidik | - | 1 | - | 1 | 1 | - | 1 | - |
| Total | | 10 | | | | | | | |

Sumber: Data yang diperoleh dari SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintang untuk penelitian (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 bisa dilihat bahwa terdapat 3 guru yang baru mendapatkan sertifikasi guru hal ini dapat di simpulkan bahwa di sekolah SMP Negeri 21 satu atap teluk Bintang masih terdapat banyak guru yang belum bersertifikat yang mana menandakan bahwa guru tersebut belum memiliki bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional, yang mana terdapat pada peraturan pemerintah nomor 19 pasal 1 tahun 2017 tentang guru dimana dikatakan bahwa sertifikasi pendidik adalah bukti formal

Sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional.

Selanjutnya dapat dilihat bahwa terdapat guru yang mengajarkan pelajaran yang tidak sesuai dengan pendidikannya sedangkan tertulis jelas bahwa pada peraturan pemerintah nomor 19 pasal 15 tahun 2017 tentang guru di jelaskan bahwa aktif mengajar sebagai guru mata pelajaran dan/guru kelas pada satuan pendidikan yang sesuai dengan peruntukan sertifikasi pendidik yang dimiliki. Hal ini dapat menimbulkan beban kerja pada guru/pengajar tersebut sehingga perlunya motivasi yang diberikan.

Dari hasil observasi dan wawancara kepada guru di SMP Negeri 21 tersebut terdapat juga beberapa fenomena yang mana diantaranya. sering juga di jumpai guru hanya memberikan tugas kepada peserta didik dan guru tersebut kembali keruangannya untuk beristirahat sehingga kurang efektif terhadap pembelajaran. Serta terdapat pula guru yang datang tidak tepat waktu sehingga membuat kelas yang di ajarnya kosong sehingga tidak dapat secara optimal dalam mengajar sehingga dapat dilihat bahwa masih kurang termotivasi dalam mengajar.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi yang telah dijelaskan diatas maka penelitian ini di fokuskan untuk mengetahui **Analisis Motivasi Kerja Guru Di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka untuk mempermudah dalam pembahasan maka penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

Bagaimana Motivasi Kerja Pada Guru di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan?

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Guru di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintang dilihat dari teori Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal.

1.4 Maksud Dan Tujuan Penelitian

Penulis melakukan ini tentunya memiliki maksud dan tujuan tertentu, adapun maksud dan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kerja Pada Guru di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintang ?

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

1. Hasil penelitian ini untuk menambah ilmu pengetahuan dalam pengembangan penelitian ini memperkuat teori motivasi kerja pada guru di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintang.
2. Untuk menambah wawasan pengetahuan dalam bidang penelitian, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja guru di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintang

1.5.2 Kegunaan praktis

1. Bagi sekolah penelitian ini bermanfaat untuk memberikan gambaran mengenai motivasi kerja guru di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintang. Dan diharapkan dapat dijadikan sebagai peningkatan Motivasi kerja.

2. Bagi peneliti sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti untuk menerapkan ilmu yang didapatkan selama mengikuti perkuliahan dan mengembangkan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penyusunan penulisan hasil penelitian secara menyeluruh dan agar mudah dipahami, akan disusun suatu sistematika penulisan yang terbagi atas lima bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab kedua ini digunakan penulis untuk menyajikan berbagai teori yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ketiga ini membahas jenis penelitian, lokasi penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data serta teknik pengolahan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, struktur organisasi, penyajian data, analisis hasil data dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah bab penutup dari penulisan skripsi yang terdiri dari kesimpulan hasil pembahasan dan memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut *Society Of Human Resource Management* (SHRM) yang di kutip oleh (Brian, 2013) manajemen sumber daya manusia adalah desain system formal dalam organisasi untuk memastikan pemanfaatan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2014) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki individu.

Menurut Sunyoto (2015) manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan secara efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktifitas kerja.

Menurut Hartatik (2014) manajemen sumber daya manusia yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi kedalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga

mampu mencapai efektivitas dan efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

2.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014) fungsi sumber daya manusia yaitu:

a. Fungsi Manajerial

- 1) Perencanaan, adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- 2) Pengorganisasian yang berfungsi untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- 3) Pengarahan, berfungsi mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- 4) Pengendalian, yang berfungsi mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

b. Fungsi Operasional

- 1) Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Pengembangan, berfungsi untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- 3) Kompensasi, berfungsi pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung,

uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

- 4) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 5) Pemeliharaan, berfungsi untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- 6) Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- 7) Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.4 Pengertian Guru

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 tentang Guru dan Dosen, bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan formal.

Menurut Darmadi (2012) Guru adalah kondisi yang ditempatkan sebagai orang pertama di dalam proses pembelajaran. Menurut Purwanto (2017) Guru adalah orang yang telah memberikan suatu pengetahuan atau kepandaian kepada individu maupun kepada perorangan. Menurut Danim (2011) guru adalah pendidik yang menjadi tokoh, panutan, serta identifikasi bagi para peserta didik

dan lingkungan

2.1.5 Peran Guru

Menurut Havighurst (1961) dalam Saardiman (2014) menjelaskan bahwa peran guru disekolah sebagai pegawai (employee) dalam hubungan kedinasan sebagai bawahan (subordinate) terhadap atasannya, sebagai kolega dalam hubungannya dengan teman sejawat, sebagai mediator dalam hubungannya dengan anak didik, sebagai pengatur disiplin, evaluator, dan pengganti orang tua. Menurut Prey Katz (1995) dalam Saardiman (2014) menggambarkan peran dari seorang guru yaitu sebagai komunikator, sahabat yang dapat memberikan nasehat-nasehat, motivator sebagai pemberi dorongan dan inspirasi, pembimbing dalam pengembangan sikap dan tingkah laku serta nilai-nilai moral, dan menguasai bahan yang akan diajarkan. Menurut James W. Brown (1977) dalam Saardiman (2014) mengemukakan bahwa tugas dan peran guru antara lain tugas dan peranan guru antara lain menguasai dan mengembangkan materi pembelajaran, merencana dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan siswa.

2.1.6 Teori Motivasi

Menurut Sudita (2014) teori motivasi pada dasarnya di bedakan menjadi dua yaitu teori kepuasan (*content theories*) dan teori proses (*process theories*). Teori kepuasan tentang motivasi berkaitan dengan faktor yang ada dalam diri seseorang yang memotivasinya. Sedangkan teori proses berkaitan dengan bagaimana motivasi itu terjadi atau bagaimana perilaku itu di gerakkan.

1. Teori kepuasan

a. Teori hierarki kebutuhan

Teori hierarki kebutuhan dari Maslow mengemukakan bahwa manusia di tempat kerjanya di motivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada di dalam diri seseorang. Atas dasar asumsi di atas, hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman, oksigen, perumahan, tidur dan lain sebagainya.

2) Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*safety needs*)

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi kebutuhan rasa aman dalam bekerja, keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*)

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow.

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya bukan diri sendiri.

4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk di hormati, di hargai atas prestasi, pengakuan kemampuan dan keahlian seseorang.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

b. Teori ERG

Teori ERG menganggap bahwa kebutuhan manusia memiliki tiga hierarki kebutuhan di antaranya adalah:

1) Kebutuhan eksistensi

Kebutuhan eksistensi berupa semua kebutuhan rasa aman seperti kebutuhan akan makan, minuman, pakaian, perumahan, dan keamanan.

2) Kebutuhan akan keterikatan

Kebutuhan akan keterikatan meliputi semua bentuk kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan dan hubungan antar pribadi di tempat kerja.

3) Kebutuhan pertumbuhan

Kebutuhan akan pertumbuhan meliputi semua kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi seseorang termasuk kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan dari Maslow.

4) Proporsi

Teori ERG didasarkan pada tiga proposisi pokok, ketiga proposisi tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Semakin kurang masing-masing tingkat kebutuhan dipenuhi, semakin besar keinginan untuk memenuhinya.
- b) Semakin dipenuhi tingkat kebutuhan yang lebih rendah, semakin besar keinginan untuk memenuhinya.
- c) Semakin kurang tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dipenuhi, semakin rendah tingkat kebutuhan yang diinginkan.

c. Teori Dua Faktor

Teori dua factor di kemukakan oleh Herzberg yang di hasilkan dari suatu penelitian terhadap 200 orang akuntan dan insinyur. Dari hasil penelitian tersebut Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor sebagai berikut:

- 1) Ada sejumlah kondisi ekstrinsik pekerjaan yang apabila kondisi itu tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan di antara karyawan. Faktor ini berkaitan dengan gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, kebijakan perusahaan, kualitas supervise.
- 2) Sejumlah kondisi intrinsik pekerjaan yang apabila kondisi tersebut ada dapat berfungsi sebagai motivator yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Faktor pemuas tersebut adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab.

d. Teori Kebutuhan Mc Clelland

Mc Clelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

- 1) Kebutuhan akan prestasi

Orang yang memiliki kebutuhan prestasi rendah tidak akan berprestasi baik tanpa insentif finansial.

- 2) Kebutuhan afiliasi

Semua keinginan untuk melakukan hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain.

- 3) Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dan bertanggung jawab kepadanya.

2. Teori Proses

a. Teori keadilan

Menurut Adam (1963) dalam Robbins (2013) dalam teori keadilan tentang motivasi mengemukakan bahwa manusia di tempat kerja menilai tentang input dalam hubungannya dengan pekerjaan dibandingkan dengan hasil yang ia peroleh.

b. Teori pengharapan

Teori pengharapan telah dikembangkan sejak tahun 1930-an oleh Kurt Lewin dan Edward Tolman bahwa teori pengharapan adalah motivasi di tentukan oleh hasil yang diharapkan dan di peroleh dari seseorang.

c. Teori penguatan

Teori penguatan mengemukakan bahwa perilaku merupakan fungsi dari akibat yang berhubungan dengan perilaku tersebut. Orang cenderung melakukan sesuatu yang mengarah kepada hal yang positif.

d. Teori penetapan tujuan

Konsep dasar dari teori penetapan tujuan adalah bahwa karyawan yang memahami tujuan (apa yang di harapkan organisasi terhadapnya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.1.7 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movero* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya di tunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahannya khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan

yang telah di tentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya dapat bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal (Hasibuan, 2014). menurut Herzberg (1950) dalam Robbins (2013) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya.

Menurut Winardi (2011) motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat di kembangkannya sendiri atau di kembangkannya oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang di hadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Hartatik (2014) Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja tinggi yang di berikan karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah di tetapkan.

Menurut Sopiah (2011) motivasi diawali dengan tinjauan terhadap karakteristik pokok motivasi. Ada tiga karakteristik motivasi yaitu:

1. Usaha yaitu kekuatan perilaku kerja seseorang yang di tunjukan dalam pekerjaannya.
2. Kemampuan yang keras di tunjukan seseorang ketika menerapkan usaha kepada tugas-tugas pekerjaannya, dan tidak membuat patah arah untuk terus berusaha sampai tercapainya tujuan.
3. Arah dan tujuan, berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan

kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang.

Menurut Terry (1958) dalam Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan – tindakan motivasi itu tampak dari dua segi yang berbeda.

Pertama, jika di lihat dari segi aktif atau dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil dan mewujudkan tujuan yang di tetapkan sebelumnya. Kedua, jika dilihat dari segi pasif atau statis, motivasi akan terlihat sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang di inginkan.

Keinginan dan kegairahan kerja dapat di tinggikan berdasarkan pertimbangan tentang adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis. Aspek statis yang pertama terlihat sebagai kebutuhan pokok manusia yang menjadi patokan bagi harapan yang akan di peroleh untuk tercapainya tujuan organisasi. Aspek motivasi statis kedua adalah berupa alat pendorong atau insentif yang di harapkan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan pokok yang di inginkan.

Dengan demikian berdasarkan pendapat ahli di atas dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendorong keinginan seseorang melakukan sesuatu kegiatan yang lebih baik lagi dari sebelumnya untuk mencapai sesuatu hal yang ia inginkan.

2.1.8 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2014) ada beberapa tujuan pemberian motivasi antara

lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.9 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2014) Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif

1. Motivasi positif adalah atasan memotivasi bawahan dengan cara memberikan hadiah terhadap bawahan yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan dapat dan akan meningkat karena biasanya manusia senang menerima hal yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif adalah atasan memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu dekat akan meningkat karena mereka takut akan hukuman, namun hal ini dapat berakibat untuk jangka waktu lama dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya, kedua jenis motivasi diatas sering di gunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang sehingga bisa meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi kendala ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif untuk meningkatkan gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif dalam jangka panjang tetapi motivasi negatif efektif dalam jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus dapat konsisten dan adil terhadap menerapkannya.

2.1.10 Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja merupakan pendukung dari faktor yang mempengaruhi motivasi atau penjelasan dari faktor motivasi. Dari hasil penelitian Herzberg (1950) dalam Robbins (2013) menyimpulkan akan dua hal atau dua faktor sebagai berikut

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk bisa berprestasi yang berdasarkan dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Herzberg (1950) dalam Robbins (2013) yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

- a. *Achievement* (keberhasilan) Keberhasilan seorang pegawai dapat terlihat dari pencapaian yang di perolehnya Agar sesorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mengetahui bawahannya dan pekerjaannya dengan dapat memberikan peluang kepadanya agar bawahan dapat terus berusaha dan mencapai hasil yang lebih baik. Bila bawahan telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya, pemimpin harus menginformasikan keberhasilan itu.

b. *Recognition* (pengakuan/penghargaan) Sebagai terusan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan yang dapat dilakukan dengan berbagai cara.

c. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan membuat usaha-usaha nyata dan meyakinkan, sehingga bawahan memahami terhadap pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan dapat berusaha terhindar dari kebosanan di dalam pekerjaan bawahan beserta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.

d. *Responsibility* (tanggung jawab)

Agar tanggung jawab dapat benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, atasan harus bisa menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri selagi pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan seutuhnya merencanakan dan dapat melaksanakan pekerjaannya.

e. *Advancement* (pengembangan)

Pengembangan merupakan sebagian faktor motivator bagi bawahan., maka atasan dapat memulainya dengan mengajarkan bawahannya untuk dapat pekerjaan yang bertanggung jawab. Bila hal ini sudah diterapkan selanjutnya pemimpin memberikan dan rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri dan yang

dapat menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Menurut Herzberg (1950) dalam Robbins (2013) tergolong sebagai hygiene factor antara lain ialah berikut:

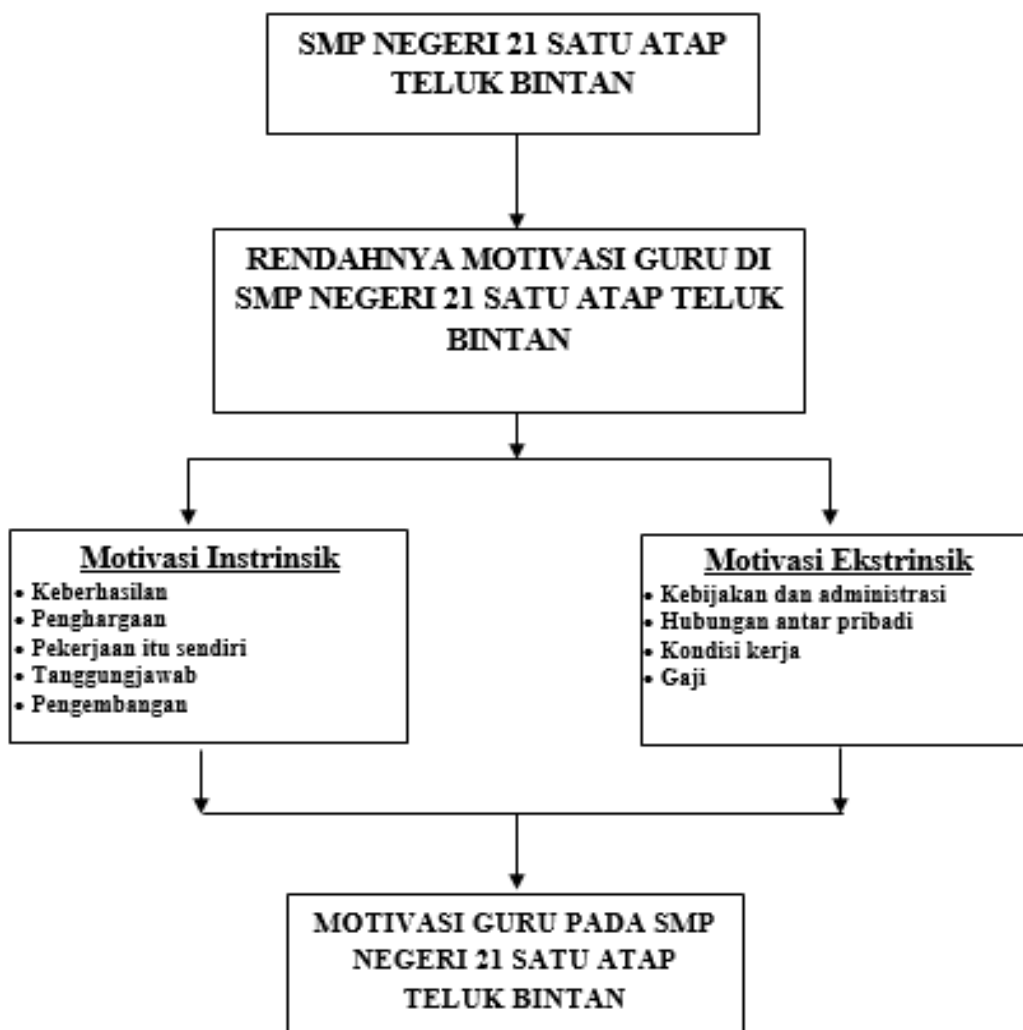
- a. *Policy and administration* (kebijakan dan administrasi) Yang menjadi perhatian disini adalah kebijaksanaan personalia. Kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat adalah dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang paling utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan sesuai dengan atasan yang berangkutan. Dalam hal ini berupaya agar mereka berbuat dengan seadil-adilnya.
- b. *Interpersonal relation* (hubungan antar pribadi) *Interpersonal relation* menggambarkan hubungan dimana perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan dengan pegawai.
- c. *Working condition* (kondisi kerja) Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg (1950) dalam Robbins (2013) seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.
- d. *Wages* (gaji) Pada umumnya manajer sulit untuk menentukan sendiri skala

gaji yang di terapkan oleh perusahaannya. namun manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini akan di teliti mengenai Analisis motivasi kerja guru di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintang Kabupaten Bintang

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran



sumber: penelitian (2019)

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Marni, Sri Endang Mastuti (2013) dengan judul Analisis Motivasi Kerja Guru Ekonomi Slta Swasta di Kecamatan Pemangkat Kabupaten Sambas. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja guru ekonomi SLTA swasta di Kecamatan Pemangkat Kabupaten Sambas. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan motivasi kerja guru ekonomi SLTA swasta di Kecamatan Pemangkat Kabupaten Sambas dengan penelitian survey. Penelitian ini difokuskan pada kepala sekolah dan guru-guru ekonomi SLTA. Penelitian ini menggunakan tiga sekolah menengah atas/kejuruan swasta yang ada di Kecamatan Pemangkat, yaitu SMA AMKUR, SMK FILADELFIA dan MAS MUDI dengan objek penelitian 4 (empat) orang guru ekonomi sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) teknik observasi langsung. 2) teknik komunikasi langsung. 3) teknik studi dokumentasi. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru ekonomi SLTA swasta di Kecamatan Pemangkat Kabupaten Sambas sudah cukup tinggi namun masih perlu ditingkatkan. Factor internal yang mempengaruhi motivasi kerja guru ekonomi terdiri dari perestasi kerja, pengakuan/penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan peluang untuk maju dan tumbuh, sedangkan factor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja guru ekonomi adalah gaji, hubungan kerja, kondisi, pengawasan dan kompensasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Goleman, Daniel; Boyatzis, Richard; McKee (2019) dengan judul analisis motivasi kerja karyawan pada PT. Riau Karsa Pelita Pekanbaru. Rumusan Masalah Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka untuk mempermudah dalam pembahasan maka penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Riau Karsa Pelita Pekanbaru. Tujuan Penelitian 1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. Riau Karsa Pelita Pekanbaru 2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Riau Karsa Pelita Pekanbaru. Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi kriteria tertentu dalam masalah penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Riau Karsa Pelita Pekanbaru yaitu sebanyak 10 orang. Karena jumlah populasi hanya berjumlah 10 orang, maka semuanya disebut sebagai responden. Penelitian yang meneliti seluruh populasi yang diteliti disebut penelitian populasi atau sensus (Arikunto, 2013). Penelitian jenis ini hanya dapat dilakukan pada jenis populasi yang jumlahnya terhingga, dan subjeknya tidak terlalu banyak. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara, dokumentasi, observasi. Kesimpulan Adapun kesimpulan yang diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Bahwa secara keseluruhan tingkat motivasi kerja karyawan pada PT. Riau Karsa Pelita Pekanbaru termasuk dalam kategori tinggi, yaitu dengan nilai sebesar 582. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memperhatikan motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Dan dapat dilihat dari hasil perolehan berdasarkan fakta lapangan terhadap persentase harapan, dan yang terpenuhi sebesar 77,6%. 2. Bahwa faktor – faktor

yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Riau Karsa Pelita Pekanbaru adalah kepemimpinan yang mereka rasakan pada saat bekerja, sistem pemberian gaji atau upah yang dapat memenuhi kebutuhan, pengakuan yang baik dari perusahaan, tingkat pendidikan serta kondisi kerja yang menyenangkan yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Riau Karsa Pelita Pekanbaru.

Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi Dosen Fakultas Ekonomi, Pamulang, Kunci, & Sukarela (2018) dengan judul Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja tenaga pendidik sukarela pada pusat kegiatan belajar masyarakat Bimasda - Kota Tangerang Selatan. penelitian adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian dilakukan pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda, Jln. Raya Puspiptek, RT.005. RW.03. Kota Tangerang selatan. Banten 15314. Penelitian dilakukan pada Oktober 2016 sampai dengan Desember 2016. Populasi dalam penelitian yaitu seluruh tenaga pendidik sukarela pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda yang berjumlah 37 orang. Sampel diperoleh berdasarkan sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 37 responden. Instrumen penelitian ini berupa non test, yaitu dengan menggunakan angket, standar ukuran menggunakan skala likert. digunakan teknik pengumpulan dan dilakukan triangulasi. hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tenaga pendidik sukarela pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda-Kota Tangerang Selatan, dapat dikategorikan cukup baik, sesuai dengan analisis data 5 indikator motivasi dapat di rata-ratakan presentase nya sebagai berikut: motivasi kebutuhan fisik 77.02 %,

motivasi kebutuhan keamanan 79,73 %, motivasi kebutuhan sosial 62,16 %, motivasi kebutuhan harga diri 77,47 % dan motivasi kebutuhan aktualisasi diri 84,68 %. Dari hasil keseluruhan didapatkan rata-rata 76,212 % dengan kriteria cukup baik

Peneliti yang dilakukan oleh Toode, Routasalo, & Suominen (2011) dengan judul *Work motivation of nurses: A literature review*. Tujuan: Tujuan dari tinjauan ini adalah untuk menggambarkan motivasi kerja perawat dari perspektif staf perawat. Informasi ini akan berguna untuk pengembangan strategi motivasi dan penelitian lebih lanjut tentang motivasi kerja perawat. Desain: Tinjauan menyeluruh dari literatur penelitian. Sumber data: Pencarian literatur dilakukan dengan menggunakan empat database: CINAHL, PubMed, PsychINFO, dan SocINDEX. Hanya penelitian yang memenuhi kriteria berikut yang dipilih untuk ditinjau: (1) diterbitkan antara 1990 dan 2009, (2) ditulis dalam bahasa Inggris, (3) berurusan dengan motivasi kerja, (4) perawat staf yang peduli, (5) terlibat penelitian empiris, (6) secara jelas dan eksplisit memberikan hasil penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat. Secara keseluruhan 24 studi memenuhi kriteria ini dan dimasukkan dalam ulasan ini. Metode ulasan: Analisis konten induktif dilakukan untuk menganalisis dan mengelompokkan data. Hasil: Penelitian keperawatan tidak memiliki pemahaman yang jelas atau konsensus tentang konsep motivasi kerja; definisi universal juga belum diadopsi. Meskipun bukti empiris terbatas, dapat disimpulkan bahwa perawat staf tampaknya termotivasi. Lima kategori faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja mereka diidentifikasi: (1) karakteristik tempat kerja, (2) kondisi kerja, (3) karakteristik pribadi, (4) prioritas individu, dan (5) keadaan psikologis

internal. Kesimpulan: Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mendapatkan wawasan yang lebih komprehensif tentang motivasi kerja perawat dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Ini dapat dicapai dengan mendefinisikan konsep motivasi kerja setepat mungkin, menyusun metodologi penelitian yang relevan, dan kemudian mengembangkan dan menguji model teoritis motivasi kerja perawat.

Penelitian ini diteliti oleh Syuhada & Rahman (2018) dengan judul *Motivation of Academic Staff: Herzberg Motivation-Hygiene Theory*. Motivasi karyawan adalah masalah yang biasanya diawasi oleh sebagian besar manajer, namun banyak penelitian telah menunjukkan bahwa itu adalah kunci untuk memiliki perusahaan yang sukses dan menguntungkan. Tujuan dari makalah ini adalah untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi staf akademik di Perguruan Tinggi Universitas Islam Internasional Selangor (KUIS) berdasarkan Teori Motivasi Kebersihan Frederick Herzberg. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dengan menggunakan sampel 116 akademisi dari dua fakultas di KUIS, Fakultas Manajemen dan Muamalah dan Fakultas Studi Islam. Hasil uji Korelasi Pearson menunjukkan bahwa faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik memiliki hubungan positif yang signifikan dengan motivasi staf akademik. Model regresi menunjukkan bahwa faktor ekstrinsik memberikan pengaruh yang lebih kuat pada motivasi dibandingkan dengan faktor intrinsik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Jenis Penelitian pada skripsi ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor (1975) dalam Moleong (2013) menjelaskan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis, atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati . Dalam penelitian kualitatif perlu menekankan pada pentingnya kedekatan dengan orang-orang dan situasi penelitian, agar peneliti memperoleh pemahaman jelas tentang realitas dan kondisi kehidupan nyata Patton (2002) dalam Poerwandari (2011). Pendekatan kualitatif menekankan pada makna, penalaran, definisi suatu situasi tertentu (dalam konteks tertentu), lebih banyak meneliti hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari. Pendekatan kualitatif, lebih lanjut mementingkan proses dibandingkan dengan hasil akhir. Oleh karena itu, urutan kegiatan dapat berubah sewaktu-waktu tergantung pada kondisi serta banyaknya gejala-gejala yang ditemukan. Pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu secara holistic (utuh). Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif dan pengolahan datanya yaitu berupa dokumen pribadi, catatan lapangan, ucapan dan tindakan responden, dokumen dan lain-lain. Dengan mengumpulkan data-data yang akurat mengenai besarnya Analisis Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintang.

Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2017) adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data berupa mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tidak bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dapat digunakan jika peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel tersebut di ambil.

Menurut Sugiyono metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah. (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana penelitian adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan *makna* dari pada *generalisasi*.

Informan dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan. Selain informan, dalam penelitian ini di ambil subjek lain sebagai informan kunci. Informan kunci yaitu kepala sekolah. Penentuan informan dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2017).

3.2 Sumber data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan *sumber*

primer, dan sumber sekunder. (Sugiyono, 2017)

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dapat diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian. Sedangkan sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan. Kata-kata dan tindakan merupakan sumber data yang diperoleh dari lapangan dengan cara mengamati atau mewawancarai. Peneliti menggunakan data untuk mendapatkan informasi langsung tentang motivasi kerja pada guru

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data-data yang diperoleh dari sumber bacaan dan berbagai macam sumber lainnya dimana terdiri dari surat-surat pribadi, buku harian, notulen rapat perkumpulan, sampai dokumen-dokumen resmi. Selain itu data sekunder berupa majalah, buletin, publikasi, Surat Telegram, hasil-hasil studi, tesis, hasil survey, studi histories, dan sebagainya. Peneliti menggunakan data sekunder yaitu untuk mempertkuat dan mengengkapi informasi yang sudah didapatkan oleh wawancara langsung.

3.3 Metode pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan proses yang paling strategis dalam penelitian, dikarenakan tujuan inti dari penelitian adalah memperoleh data. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan *sumber primer, dan sumber sekunder* (Sugiyono, 2017). Dalam pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah :

3.3.1 Observasi

Menurut Nasution (1998) dalam Sugiyono (2017) observasi dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Observasi dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan tidak berstruktur, karena fokus penelitian belum jelas. Faktor observasi akan berkembang selama kegiatan observasi berlangsung. Observasi tidak terstruktur adalah observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. karena peneliti tidak tahu secara pasti tentang apa yang akan diamati. Dalam melakukan pengamatan penelitian tidak menggunakan instrumen yang telah baku, tetapi hanya berupa rambu-rambu pengamatan.

3.3.2 Wawancara

Penelitian ini menggunakan metode wawancara. Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan tanya jawab sambil bertatap muka antara si pewawancara dengan si penjawab atau informan dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara). Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2017) wawancara digunakan sebagai tehnik pengumpulan data apabila studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang mendalam dan jumlah respondenya sedikit. Tehnik pengumpulan data dengan wawancara dapat dilakukan serta terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat

dilakukan melalui tatap muka ataupun telpon. Dalam penelitian ini, peneliti ini menggunakan wawancara terstruktur, ini merupakan tehnik pengumpulan data, bila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh.

Dalam tehnik ini peneliti telah menyiapkan instrumen peneliti berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabanya telah dipersiapkan. Dalam wawancara ini setiap responden diberikan pertanyaan yang sama. Alat bantu yang digunakan antara lain, *tape recorder*, gambar, brosur dan sebagainya. Pada penelitian ini peneliti akan mewawancarai beberapa narasumber, kemudian akan mengajukan beberapa pertanyaan terkait analisis motivasi kerja kepada narasumber. Setiap jawaban narasumber akan direkam menggunakan *tape recorder* dan beberapa poin penting akan dicatat. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan mewawancarai beberapa guru di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan.

3.3.3 Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017) Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Hasil penelitian juga akan semakin kredibel apabila didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada. Untuk menunjang pengumpulan data dokumentasi, subjek menggunakan alat bantu berupa kamera untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan beberapa dokumentasi.

3.4 Populasi dan Sampel dalam penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) definisi populasi adalah sebagai berikut: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru di SMP NEGERI 21 SATU ATAP TELUK BINTAN yang dimana berjumlah 10 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu. Jadi jumlah sampel yang di ambil dalam penelitian ini berjumlah 10 orang, terdiri dari 1 informan kunci dan 9 sebagai informan pendukung.

3.5 Definisi oprasional variabel

Pengertian oprasional variabel menurut Sugiyono (2017) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi oprasional yang digunakan dalam penelitian ini Menurut Herzberg (1950) dalam Robbins (2013) motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu factor instrinsik dan factor

ekstrinsik. penelitian Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor sebagai berikut:

Table 3.1
Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Pengertian | Indikator | Pertanyaan |
|-----------------|--|---|--|
| Motivasi kerja | Menurut Herzberg (1950) dalam Robbins (2013) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. | <p>Motivasi instrinsik</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Keberhasilan, yaitu pekerjaan harus memberi karyawan rasa prestasi. Ini akan memberikan perasaan bangga karena telah berhasil melakukan sesuatu yang sulit tetapi bermanfaat 2) Pengakuan/penghargaan, yaitu pekerjaan harus memberikan pujian dan pengakuan atas keberhasilannya kepada karyawan. Pengakuan ini harus datang dari atasan atau rekan-rekan kerja mereka 3) Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan itu sendiri harus menarik, beragam dan memberikan tantangan yang cukup untuk membuat karyawan tetap termotivasi 4) Tanggung jawab, yaitu karyawan harus “memiliki” pekerjaan mereka. Mereka harus menganggap diri mereka bertanggung jawab atas penyelesaian 5) Pengembangan, yaitu pengembangan merupakan sebagian faktor motivator bagi bawahan Herzberg (1950) dalam Robbins (2013) | <p>1,2</p> <p>1,2</p> <p>1,2,3,4</p> <p>1,2</p> <p>1,2,3</p> |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | | <p>Motivasi ekstrinsik</p> <p>1) Kebijakan dan administrasi, yaitu perusahaan harus adil dan jelas bagi setiap karyawan. Mereka juga harus setara dengan pesaing-pesaingnya</p> <p>2) Hubungan antar pribadi. Yaitu hubungan yang sehat, ramah dan pantas harus ada di antara rekan kerja atasan atau bawahan</p> <p>3) Kondisi kerja, yaitu peralatan dan lingkungan kerja harus aman, cocok untuk tujuan dan higienis (sehat dan bersih)</p> <p>4) Gaji, yaitu struktur pembayaran harus adil dan masuk akal. Gaji atau upah juga harus kompetitif dengan organisasi lainnya dalam industry yang sama.</p> | <p>1</p> <p>1,2</p> <p>1,2</p> <p>1,2,3</p> |
|--|--|---|---|

Sumber: Data yang diolah peneliti (2019)

3.6 Tehnik Pengolahan data

3.6.1 Reduksi Data

Merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, mengabstrakkan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Dimana setelah peneliti memperoleh data, harus lebih dulu dikaji kelayakannya dengan memilih data mana yang benar-benar dibutuhkan dalam penelitian ini.

3.6.2 Penyajian Data

Penyajian data dibatasi sebagai sekumpulan informasi tersusun yang disesuaikan dan diklasifikasi untuk mempermudah peneliti dan menguasai data dan tidak terbenam dalam setumpuk data. Yang sering digunakan dalam menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat

naratif. Dalam peneliti ini akan menyajikan data dalam bentuk teks, untuk memperjelas hasil penelitian maka dapat dibantu dengan mencantumkan tabel atau gambar.

3.6.3 Triangulasi

Teknik analisis data yang digunakan didalam penelitian ini adalah teknik analisis triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Ada empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan, yakni ada triangulasi sumber, triangulasi metode, triangulasi penyidik, dan yang terakhir triangulasi teori.

Didalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, dimana teknik triangulasi dengan sumber berarti kita membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Triangulasi ini sendiri pada prinsipnya ialah suatu model atau bentuk pengecekan data sebagai cara kita untuk menentukan apakah sebuah data benar-benar tepat menggambarkan fenomena pada sebuah penelitian. Jadi triangulasi sumber disini berarti kita membandingkan atau mengecek ulang derajat kepercayaan mengenai suatu informasi yang diperoleh dari sumber yang berbeda. Misalnya seperti membandingkan hasil pengamatan dan wawancara, membandingkan antara apa yang dikatakan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi, dan juga membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada atau dokumen yang berkaitan (Moleong, 2013).

3.6.4 Verifikasi (Menarik Kesimpulan)

Kesimpulan selama penelitian berlangsung makna-makna yang muncul dari data yang diuji kebenarannya, kekokohnya dan kecocokannya sehingga diperoleh kesimpulan yang jelas kebenaran dan kegunaannya. karena seperti yang telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada temuan, dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang dapat berupa hubungan kausal atau interaktif hipotesis atau teori.

DAFTAR PUSTAKA

- Brian, A. (2013). *Profesional SDM Indonesia*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Danim, S. (2011). *pengantar kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Darmadi, H. (2012). *kemampuan dasar mengajar*. Bandung.
- goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019). *ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. RIAU KARSA PELITA PEKANBARU*. 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, D. H. M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (1014). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Edisi Revi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marni, Sri Endang Mastuti, M. U. (2013). *Analisis Motivasi Kerja Guru Ekonomi SLTA Swasta Di Kecamatan Pemangkat Kabupaten Sambas*. 1–11.
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Revisi; I. Taufik, ed.)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- poerwandari. (2011). *pendekatan kualitatif untuk penelitian prilaku manusia*. Jakarta.
- Prof DR. Lexy J. Moleong, M. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakaya.
- PURWANTO, M. N. (2017). *PSIKOLOGI PENDIDIKAN*. bandung: ROSDA.
- Saardiman A.M. (2014). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi*

- Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sopiah. (2011). *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2013). *Perilaku organisasi: Organisational bhavior buku 2*. Salemba Empat.
- Sudita I Nyoman, I. G. S. (2010). *Perilaku Keorganisasian Edisi 1*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Cetakan Ke). Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. bandung: Alfabeta.
- Sunarsi Dosen Fakultas Ekonomi, D., Pamulang, U., Kunci, K., & Sukarela, P. (2018). *Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (Pkbm) Bimasda Kota Tangerang Selatan*. 6(2), 53–65.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Syuhada, S., & Rahman, A. B. D. (2018). Motivation of Academic Staff : Herzberg Motivation-Hygiene Theory. *Proceeding of the 5th International Conference on Management and Muamalah 2018, 2018(ICoMM)*, 443–449.
- Toode, K., Routasalo, P., & Suominen, T. (2011). Work motivation of nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 48(2), 246–257. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.09.013>
- Winardi, J. (2011). *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.

LAMPIRAN

Pedoman Wawancara guru

Panduan wawancara dengan Guru SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan.

Tujuan wawancara:

Wawancara dilakukan dalam rangka mengetahui analisis motivasi kerja guru SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan agar dapat ditingkatkan.

Data Informan:

- | | |
|---------------------------------------|------|
| 1Narasumber | : |
| 2Umur | : |
| 3Jenis Kelamin | :L/P |
| 4. Pendidikan Terakhir | : |
| 5. Status Pegawai | : |
| 6 Jabatan saat ini / Bekerja dibagian | : |

motivasi intrinsik

Keberhasilan

1. Sejauh manakah pencapaian yang anda raih selama menjabat dalam pekerjaan anda?
2. Apakah karir anda mengalami peningkatan setelah anda bekerja cukup lama sebagai guru di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan?

Penghargaan

1. Bagaimana pemberian penghargaan yang di berikan pihak sekolah kepada pegawai yang berprestasi, disiplin, atau mencapai bahkan melebihi target yang diberikan?
2. Bagaimana cara Kepala sekolah menegur kesalahan Bawahan? (dipanggil ke ruangan/ditegur disat itu juga)

3. Apabila anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik apakah atasan anda menila pekerjaan anda?

Pekerjaan itu sendiri

1. Hal-hal apakah yang membuat anda bosan selama melakukan pekerjaan anda? .
2. Apakah anda merasa bangga telah bekerja di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan? .
3. Apakah anda memahami seberapa pentingnya pekerjaan yang saat ini anda kerjakan? .
4. Apakah pekerjaan sekarang sudah sesuai dengan minat dan bakat anda?

Tanggung jawab

1. Tanggung jawab apa saja yang diberikan oleh atasan anda dalam pekerjaan yang anda jalani?
2. Apakah tanggung jawab pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian yang dimiliki?

Pengembangan

1. Bagaimana perkembangan selama bekerja atau mengajar di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan? .
2. Apakah pihak sekolah memberikan ijin untuk mengembangkan ilmu dan menempuh pendidikan yang lebih tinggi? .
3. Apakah anda mendapatkan pelatihan-pelatihan yang dapat membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan?

motivasi ekstrinsik

Kebijakan dan administrasi

1. Apa pendapat anda mengenai pengarahan yang telah dilakukan oleh atasan?

Hubungan antar pribadi

1. Bagaimana hubungan anda dengan rekan-rekan lainnya?
2. Apakah anda sering berdiskusi dengan rekan kerja bila mengalami kesulitan dalam bekerja? .

Kondisi kerja

1. Menurut anda, bagaimana kondisi pekerjaan yang telah anda jalani?
2. Apakah fasilitas dan perlengkapan kerja sudah menunjang pekerjaan anda?
3. Silahkan anda jabarkan kondisi kerja yang mana anda bisa memberikan petunjuk bahwasanya Anda cukup mendorong pelaksanaan motivasi kepada orang lain?

Gaji

1. Apakah harapan anda terhadap gaji anda saat ini?
2. Menurut anda apakah gaji yang anda peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan?
3. Apakah gaji yang di peroleh selalu anda terima tepat waktu?

Pedoman Wawancara kepala sekolah

Panduan wawancara dengan Guru SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan.

Tujuan wawancara:

Wawancara dilakukan dalam rangka mengetahui analisis motivasi kerja guru SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan agar dapat ditingkatkan.

Data Informan:

- 1Narasumber :
- 2Umur :
- 3Jenis Kelamin :L/P
4. Pendidikan Terakhir :
5. Status Pegawai :
- 6 Jabatan saat ini / Bekerja dibagian :

motivasi intrinsik

Keberhasilan

1. Sejauh manakah pencapaian yang diraih guru dalam pekerjaannya?
2. apakah karir guru mengalami peningkatan setelah bekerja cukup lama sebagai guru di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan?

Penghargaan

1. Apa saja penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi, disiplin atau mencapai bahkan melebihi target?
2. Apakah anda menilai pekerjaan guru?

Pekerjaan itu sendiri

1. Apakah pekerjaan yang anda berikan sudah sesuai dengan minat dan keahlian pegawai?
2. Apakah pegawai anda memahami pekerjaannya?
3. Apakah ada kebanggaan pegawai telah bekerja di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan ?

Tanggung jawab

1. Apakah anda memberikan tanggung jawab kepada guru?
2. Apakah tanggung jawab pekerjaan yang anda berikan sesuai dengan keahlian guru?

Pengembangan

1. Bagaimana pengembangan dari kinerja guru?
2. Apakah anda memberikan ilmu dan menempuh pendidikan yang lebih tinggi?
3. Apakah anda mengadakan program pelatihan?

motivasi ekstrinsik

Kebijakan dan administrasi

1. Apakah pengarahan yang anda berikan jelas dan mudah dipahami bawahan?

Hubungan antar pribadi

1. Bagaimana hubungan anda dengan guru-guru?
2. apakah anda serta guru-guru sering berdiskusi unruk menyelesaikan suatu pekerjaan?

Kondisi kerja

1. Menurut anda apakah kondisi kerja di sekolah sudah baik?

2. Apakah fasilitas dan perlengkapan di sekolah yang anda pimpin sudah menunjang pekerjaan guru-guru?

Gaji

1. Apakah gaji yang diberikan ke guru-guru sudah sesuai?
2. Apakah penggajian yang diberikan tepat waktu?

Motivasi kerja intrinsik**Rekapitulasi hasil wawancara informan guru pada indikator keberhasilan**

| No | Nama / Inisial | Hari /Tgl | Pertanyaan wawancara | Hasil |
|----|--------------------|------------------------|---|--|
| 1 | IW | 11 Desember 2020 | <p>1. sejauh manakah pencapaian yang anda raih selama menjabat dalam pekerjaan anda?</p> <p>2. apakah karir anda mengalami peningkatan setelah anda bekerja cukup lama sebagai guru di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintang ?</p> | <p>Pencapaian yang saya raih selama menjabat di sekolah alhamdulillah sudah banyak. Salah satunya sebagai oprator terbaik yang diberikan dari dinas pendidikan.</p> <p>Selama 12 tahun ini Alhamdulillah saya sudah merasakan peningkatan karir yang dimana awal saya dari saya yang belum mengenali tentang administrasi sekarang sudah dan di berikan kepercayaan untuk memegang dan mengolah masalah keuangan dan masalah yang ada di dalam sekolah saya bekerja.</p> |
| 2 | SN | 11 Desember 2020 | <p>1. sejauh manakah pencapaian yang anda raih selama menjabat dalam pekerjaan anda?</p> | <p>Menurut saya pencapaian yang saya raih dalam bekerja dan menjadi guru ialah dimana saya berhasil membawa murid saya untuk perlombaan OSN jenis sains dan mendapat peringkat di tingkat kab/kota</p> |

| | | | | |
|---|----|------------------|--|---|
| | | | <p>2. apakah karir anda mengalami peningkatan setelah anda bekerja cukup lama sebagai guru di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan ?</p> | <p>Kalo saya fikir karir saya di smp tersebut begitu saja hanya sebagai guru pengajar di sekolah tersebut</p> |
| 3 | IS | 11 desember 2020 | <p>1. sejauh manakah pencapaian yang anda raih selama menjabat dalam pekerjaan anda?</p> <p>2. apakah karir anda mengalami peningkatan setelah anda bekerja cukup lama sebagai guru di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan ?</p> | <p>Alhamdulillah setelah saya menjadi guru di sekolah, saya mendapatkan pencapaian yang mana saya telah ter sertifikasi guru</p> <p>Tentu mengalami peningkatan seperti yang saya sebutkan tadi mendapat sertifikasi sehingga di mendapat pengakuan kopetensi secara nasional dan internasional. Dan menaikkan gaji yang saya peroleh</p> |
| 4 | DW | 11 desember 2020 | <p>1. sejauh manakah pencapaian yang anda raih selama menjabat dalam pekerjaan anda?</p> <p>2. apakah karir anda mengalami peningkatan setelah anda bekerja cukup lama sebagai guru di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan ?</p> | <p>Pencapaian yang saya raih adalah saya pernah mendapatkan penghargaan satyalencana karya satya x tahun 2017 tingkat nasional.</p> <p>Menurut saya karir ya saya dapatkan hanya sebatas menjadi guru di sekolah tersebut.</p> |

| | | | | |
|---|-----|------------------|--|--|
| 5 | SWI | 15 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. sejauh manakah pencapaian yang anda raih selama menjabat dalam pekerjaan anda? 2. apakah karir anda mengalami peningkatan setelah anda bekerja cukup lama sebagai guru di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintang ? | <p>Pencapaian yang saya raih dalam pekerjaan saya yaitu saya pernah menjadi guru terajin dan menjadi guru terfavorit di sekolah.</p> <p>Menurut saya meningkat dimana saya sudah di angkat dari honorer menjadi pns.1. Pencapaian yang saya raih adalah mengeluarkan atau meluluskan murid-murid yg memiliki pengetahuan yang baik</p> |
| 6 | RON | 15 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. sejauh manakah pencapaian yang anda raih selama menjabat dalam pekerjaan anda? 2. apakah karir anda mengalami peningkatan setelah anda bekerja cukup lama sebagai guru di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintang ? | <p>Pencapaian yang saya dapat setelah mengajar ya itu pencapaian dimana saya dapat mendidik murid-murid dengan baik dan mencapai target dari kurikulum yang di terapkan</p> <p>Menurut saya belum ada peningkatan setelah saya menjadi guru di smp tersebut</p> |
| 7 | SI | 15 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. sejauh manakah pencapaian yang anda raih selama menjabat dalam pekerjaan anda? | <p>Pencapaian yang saya dapat tidak ada dimana saya hanya sebagai guru pengajar yang di percaya untuk mengajar sesuai keahlian yang dimiliki</p> |

| | | | | |
|---|-----|------------------|---|--|
| | | | <p>2. apakah karir anda mengalami peningkatan setelah anda bekerja cukup lama sebagai guru di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintang ?</p> | <p>Yang saya rasakan hanya sebatas menjadi guru saja dan menurut saya belum berkembang dibidang karir yang saya rasakan</p> |
| 8 | RS | 18 desember 2020 | <p>1. sejauh manakah pencapaian yang anda raih selama menjabat dalam pekerjaan anda?</p> <p>2. apakah karir anda mengalami peningkatan setelah anda bekerja cukup lama sebagai guru di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintang ?</p> | <p>Menurut saya yang saya rasakan Pencapaiannya yaitu saya telah ter sertifikasi guru</p> <p>Jelas meningkat dengan adanya pencapaian tersebut membuat saya mendapatkan gaji atu golongan yang naik pula.</p> |
| 9 | IRA | 18 desember 2020 | <p>1. sejauh manakah pencapaian yang anda raih selama menjabat dalam pekerjaan anda?</p> <p>2. apakah karir anda mengalami peningkatan setelah anda bekerja cukup lama sebagai guru di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintang ?</p> | <p>Pencapaian saya yaitu sudah di terima untuk menjadi guru si sekolah tersebut</p> <p>Untuk saat ini masih belum meningkat di karnakan saya masih honorer namun saya di berikan kepercayaan untuk mengajar dua mata pelajaran oleh atasan atau kepala sekolah</p> |

Rekapitulasi hasil wawancara informan guru pada indikator penghargaan

| No | Nama / Inisial | Hari /Tgl | Pertanyaan wawancara | Hasil |
|----|----------------|------------------|--|--|
| 1 | IW | 11 Januari 2020 | <p>1. Bagaimana pemberian penghargaan yang di berikan pihak sekolah kepada pegawai yang berprestasi disiplin atau mencapai bahkan melibihi target yang diberikan?</p> <p>2. Apabila anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik apakah atasan anda menilai pekerjaan anda ?</p> | <p>Biasanya sekedar ucapan atas keberhasilannya yang di raih seperti itu saja sih yang saya lihat dan setau saya</p> <p>Tentu menilai hasil kerja kita biasanya jika di ukur dari angka kepala sekolah biasanya memberikan nilai hasil pekerjaan saya sekitar 60-70 persen sehingga dan jika sudah bagus maka meng apresiasi biasanya dengan kata-kata ya membuat kita termotivasi biasanya selamat dan kerja yang bagus dan lain-lain</p> |
| 2 | SN | 11 desember 2020 | <p>1. Bagaimana pemberian penghargaan yang di berikan pihak sekolah kepada pegawai yang berprestasi disiplin atau mencapai bahkan melibihi target yang diberikan?</p> | <p>Biasanya berupa pujian dan penghargaan ya di buat oleh sekolah tempat saya bekerja</p> |

| | | | | |
|---|----|------------------|--|--|
| | | | 2. Apabila anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik apakah atasan anda menilai pekerjaan anda ? | Tentu menilai dikarenakan hasil dari pekerjaan saya selalu di pantau oleh atasan saya. |
| 3 | IS | 17 Januari 2020 | <p>1. Bagaimana pemberian penghargaan yang di berikan pihak sekolah kepada pegawai yang berprestasi disiplin atau mencapai bahkan melebihi target yang diberikan?</p> <p>2. Apabila anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik apakah atasan anda menilai pekerjaan anda ?</p> | <p>Mendapatkan ucapan dan biasanya di berikan seperti piagam seperti guru terbaik atau sebagai penghargaan penghargaan lainnya</p> <p>Menilai biasanya dengan ucapan atau perkataan bahwa pekerjaan saya sudah baik bahkan cika masih kurang atasan saya memberi tahu dengan perkataan yang baik</p> |
| 4 | DW | 11 desember 2020 | <p>1. Bagaimana pemberian penghargaan yang di berikan pihak sekolah kepada pegawai yang berprestasi disiplin atau mencapai bahkan melebihi target yang diberikan?</p> <p>2. Apabila anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik apakah atasan anda menilai pekerjaan anda ?</p> | <p>Kalo masalah target sekolah kami menuju pada visi kita namun jika mendapat penghargaan biasanya ucapan selamat dan ucapan trimakasih dari atasan</p> <p>Tentu selalu menilai hasil kerja kita dengan beban kerja ia akan mengucapkan trimakasih atas kerjasamanya dan bantuan yang telah</p> |

| | | | | |
|---|-----|------------------|---|--|
| | | | | kita berikan |
| 5 | SWI | 15 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pemberian penghargaan yang di berikan pihak sekolah kepada pegawai yang berprestasi disiplin atau mencapai bahkan melebihi target yang diberikan? 2. Apabila anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik apakah atasan anda menilai pekerjaan anda ? | <p>Biasanya seperti selamat dan mendapatkan piagam ya seperti itu saja sih biasanya</p> <p>Jika pekerjaan telah selesai dengan baik biasanya di cek kembali demi kebaikan bersama</p> |
| 6 | RON | 15 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pemberian penghargaan yang di berikan pihak sekolah kepada pegawai yang berprestasi disiplin atau mencapai bahkan melebihi target yang diberikan? 2. Apabila anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik apakah atasan anda menilai pekerjaan anda ? | <p>Yang saya lihat biasanya di beri seperti penghargaan seperti piagam dan ucapan yang memberikan semangat</p> <p>Terkadang di nilai agar dapat memberi pemacu terhadap guru agar semangat</p> |
| 7 | SI | 15 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pemberian penghargaan yang di berikan pihak sekolah kepada pegawai yang berprestasi disiplin atau mencapai | <p>Biasanya sebatas selamat namun jika di perlukan penghargaan yang lain biasanya si piagam seperti itu</p> |

| | | | | |
|---|-----|------------------|--|---|
| | | | <p>bahkan melebihi target yang diberikan?</p> <p>2. Apabila anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik apakah atasan anda menilai pekerjaan anda ?</p> | <p>Biasanya menilainya dengan cara bercerita bahwa pekerjaan kamu bagus dan lebih di tingkatkan lagi</p> |
| 8 | RS | 18 desember 2020 | <p>1. Bagaimana pemberian penghargaan yang di berikan pihak sekolah kepada pegawai yang berprestasi disiplin atau mencapai bahkan melebihi target yang diberikan?</p> <p>2. Apabila anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik apakah atasan anda menilai pekerjaan anda ?</p> | <p>Saya di berikan sebuah simbolis yang menandakan bahwa saya berprestasi dalam bidang tertentu yang di jalani</p> <p>Biasanya di nilai dan di cek kembali agar tidak ada kemungkinan kesalahan lagi</p> |
| 9 | IRA | 18 desember 2020 | <p>1. Bagaimana pemberian penghargaan yang di berikan pihak sekolah kepada pegawai yang berprestasi disiplin atau mencapai bahkan melebihi target yang diberikan?</p> <p>2. Apabila anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik apakah atasan anda menilai pekerjaan anda ?</p> | <p>Seperti simbolis dan seperti penghargaan kenang-kenangan bahwa saya pernah mendapatkan penghargaan tertentu biasanya seperti itu</p> <p>Tentu saja menilainya kadang mengecek kembali hasil pekerjaan kita</p> |

Rekapitulasi hasil wawancara informan guru pada indikator pekerjaan itu sendiri

| No | Nama / Inisial | Hari /Tgl | Pertanyaan wawancara | Hasil |
|----|----------------|-----------------|--|--|
| 1 | IW | 17 Januari 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Hal-hal apa yang membuat anda bosan selama melakukan pekerjaan anda? 2. Apakah anda merasa bangga telah bekerja di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan? 3. Apakah anda memahami seberapa pentingnya pekerjaan yang saat ini anda kerjakan? 4. Apakah pekerjaan sekarang sudah sesuai dengan minat dan bakat anda ? | <p>Jika di katakana bosan tentu bosan yang dimana selama 12 tahun yang saya kerjakan seperti ini terus sehingga menimbulkan kejenuhan bagi saya</p> <p>Bangga bekerja di sini karna saya masih di percaya dari kawan kawan dan guru untuk mengerjakan tugas saya di sekolah ini</p> <p>Sangat memahami dengan adanya saya di sekolah ini sekolah mempercayai tugas yang saya terima untuk menjalankan proses dalam berjalannya sekolah tersebut di bidang administrasi dan lainnya</p> <p>Sudah sesuai di karnakan dari kecil saya bercita-cita untuk bekerja di kantor dan sudah terwujud namun masih ingin menjadi pns</p> |

| | | | | |
|---|----|------------------------|---|--|
| 2 | SN | 11 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Hal-hal apa yang membuat anda bosan selama melakukan pekerjaan anda? 2. Apakah anda merasa bangga telah bekerja di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan? 3. Apakah anda memahami seberapa pentingnya pekerjaan yang saat ini anda kerjaan? 4. Apakah pekerjaan sekarang sudah sesuai dengan minat dan bakat anda ? | <p>Dimana terdapat kebosanan di saat tugas yang diberikan oleh atasan namun selalu bersukur karna telah di berikan kepercayaan oleh atasan atau kepala sekolah</p> <p>Bangga dikarnakan saya di percayai untuk mengajar di sekolah tersebut</p> <p>Sangat memahami dikarnakan sebagai guru ialah sebagai pembimbing dan pengajar kepada murid-muridnya</p> <p>Sudah sesuai dengan keahlian saya namun dengan adanya tugas tambahan membuat sedikit tidak sesuai dengan keahlian yang saya miliki</p> |
| 3 | IS | 11 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Hal-hal apa yang membuat anda bosan selama melakukan pekerjaan anda? 2. Apakah anda merasa bangga telah bekerja di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan? | <p>Terkadang sedikit membosankan dengan beban kerja saya di mana saya di percaya untuk memberikan pembelajaran dua mata pelajaran tik dan dan ipa</p> <p>Bangga dikarnakan saya sudah di percaya di sekolah tersebut oleh rekan dan atasan saya yang mana di berikan pekerjaan kepada saya</p> |

| | | | | |
|---|----|------------------|--|---|
| | | | <p>3. Apakah anda memahami seberapa pentingnya pekerjaan yang saat ini anda kerjaan?</p> <p>4. Apakah pekerjaan sekarang sudah sesuai dengan minat dan bakat anda ?</p> | <p>Tentu dimana dengan saya bekerja tersebut untuk memberikan impek terhadap pengetahuan kepada siswa yang saya ajarkan</p> <p>Kalo di bilang sudah namun di karnakan saya di berikan pekerjaan untuk merangkap sebagai guru tik yang mana saya buakan ahlinya membuat saya kadang sedikit kewalahan dalam tugas yg saya terima</p> |
| 4 | DW | 11 desember 2020 | <p>1. Hal-hal apa yang membuat anda bosan selama melakukan pekerjaan anda?</p> <p>2. Apakah anda merasa bangga telah bekerja di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan?</p> <p>3. Apakah anda memahami seberapa pentingnya pekerjaan yang saat ini anda kerjaan?</p> <p>4. Apakah pekerjaan sekarang sudah sesuai dengan minat dan bakat anda ?</p> | <p>Di saat saya bekerja di atas tugas-tugas yang banyak terkadang saya merasa bosan dengan pekerjaan itu</p> <p>Bangga karna saya yang berhasil menjadi guru di smp tersebut</p> <p>Saya memahami dikarnakan guru adalah tempat murid menimbah ilmu dan mencari pengetahuan</p> <p>Sudah sesuai dengan keahlian saya dan kemampuan saya</p> |

| | | | | |
|---|-----|------------------------|--|--|
| 5 | SWI | 15 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Hal-hal apa yang membuat anda bosan selama melakukan pekerjaan anda? 2. Apakah anda merasa bangga telah bekerja di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan? 3. Apakah anda memahami seberapa pentingnya pekerjaan yang saat ini anda kerjakan? 4. Apakah pekerjaan sekarang sudah sesuai dengan minat dan bakat anda ? | <p>Adalah di saat melakukan pekerjaan itu sehari-hari tanpa adanya tantangan yang di hadapi</p> <p>Saya merasa bangga dengan saya menjadi guru di smp tersebut</p> <p>Memahami sekali dan mengerti tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan</p> <p>Menurut saya sudah sesuai terhadap saya meskipun ada beberapa guru yang masih tidak sesuai di karenakan mereka mendapat tugas tambahan untuk mengajar dua mata pelajaran yang tidak sesuai dengan keahliannya</p> |
| 6 | RON | 15 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Hal-hal apa yang membuat anda bosan selama melakukan pekerjaan anda? 2. Apakah anda merasa bangga telah bekerja di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan? 3. Apakah anda memahami | <p>Ya seperti di ketahui bahwasannya rutinitas yang di lakukan sejak dulu membuat para guru melakukan aktifitas yang sama</p> <p>Bangga terhadap apa yg telah di capai oleh saya</p> <p>Pasti setiap guru memahami apa</p> |

| | | | | |
|---|----|------------------|--|--|
| | | | <p>seberapa pentingnya pekerjaan yang saat ini anda kerjaan?</p> <p>4. Apakah pekerjaan sekarang sudah sesuai dengan minat dan bakat anda ?</p> | <p>pentingnya guru dalam sekolah yang mana sebagai pengajar</p> <p>Menurut saya ada beberapa tugas yang kurang sesuai dengan gelar dan pengetahuan yang saya dapatkan di karnakan saya di berikan tugas tambahan untuk mengajarkan pelajaran yang tidak sesuai dengan dengan keahlian saya</p> |
| 7 | SI | 15 desember 2020 | <p>1. Hal-hal apa yang membuat anda bosan selama melakukan pekerjaan anda?</p> <p>2. Apakah anda merasa bangga telah bekerja di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan?</p> <p>3. Apakah anda memahami seberapa pentingnya pekerjaan yang saat ini anda kerjaan?</p> <p>4. Apakah pekerjaan sekarang sudah sesuai dengan minat dan bakat anda ?</p> | <p>Di saat tiada tantangan yang ada hanya melakukan rutinitas yang selalu berulang ulang</p> <p>Cukup bangga namun saya merasa di hargai karna menjadi guru di sekolah tersebut</p> <p>Iya sama tau tentang hal itu tugas dan tanggung jawab di karna kan guru adalah garda terdepan dalam pembelajaran</p> <p>Kurang sesuai namun sedikit banyak masih bisa di mengerti sama seperti beberapa guru disini terdapat tugas tambahan</p> |

| | | | | |
|---|-----|------------------|--|--|
| | | | | untuk mengajarkan pelajaran lain |
| 8 | RS | 18 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Hal-hal apa yang membuat anda bosan selama melakukan pekerjaan anda? 2. Apakah anda merasa bangga telah bekerja di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan? 3. Apakah anda memahami seberapa pentingnya pekerjaan yang saat ini anda kerjakan? 4. Apakah pekerjaan sekarang sudah sesuai dengan minat dan bakat anda ? | <p>Kalo saya gak ada yang membuat bosan dikarnakan itu adalah pekerjaan yang saya ininkan dari kecil</p> <p>Bangga sekali karna saya sebagai guru di sekolah tersebut</p> <p>Sangat memahami dan mengerti</p> <p>Sudah sesuai dan tepat dikarnakan sesuai dengan bidang yang saya geluti</p> |
| 9 | IRA | 18 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Hal-hal apa yang membuat anda bosan selama melakukan pekerjaan anda? 2. Apakah anda merasa bangga telah bekerja di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan? 3. Apakah anda memahami seberapa pentingnya pekerjaan yang saat ini anda kerjakan? | <p>Bosan di karnakan tugas yang bertambah membuat jam kerja pun bertambah</p> <p>Bangga karna telah di percaya untuk mengajar di smp tersebut</p> <p>Saya memahami dan mengerti tentang pekerjaan yang saya kerjakan</p> |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | 4. Apakah pekerjaan sekarang sudah sesuai dengan minat dan bakat anda ? | Menurut saya belum di karnakan di sekolah tersebut masih kekurangan guru yang menyebabkan saya mengerjakan atau bertanggung jawab atas 2 mata pelajaran yang di mana salah sataunya bukan bidang yang saya kuasai. |
|--|--|--|---|--|

Rekapitulasi hasil wawancara informan guru pada indikator tanggung jawab

| No | Nama / Inisial | Hari /Tgl | Pertanyaan wawancara | Hasil |
|----|----------------|------------------|--|--|
| 1 | IW | 17 Januari 2020 | <p>1. Tangguan jawab apa saja yang diberikan oleh atasan anda dalam pekerjaan yang anda jalani?</p> <p>2. Apakah tanggung jawab pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian yang anda miliki ?</p> | <p>Mengajar murid, membuat RPP dalam kegiatan pembelajaran</p> <p>Untuk sekarang sudah sesuai dengan keahlian saya</p> |
| 2 | SN | 11 desember 2020 | <p>1. Tangguan jawab apa saja yang diberikan oleh atasan anda dalam pekerjaan yang anda jalani?</p> <p>2. Apakah tanggung</p> | <p>Tanggung jawab sebagai guru dan tanggung jawab untuk mengajarkan dua mata pelajaran karna masih adanya kekurangan guru. sehingga terdapat kendala tidak tepat waktu pada saat mengajar mata pelajaran di kelas kedua.</p> <p>Menurut saya</p> |

| | | | | |
|---|-----|------------------|---|--|
| | | | jawab pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian yang anda miliki ? | kurang sesuai dengan keahlian yang saya miliki namun itu tanggung jawab saya karna atasan telah memberikan tugas tersebut. |
| 3 | IS | 11 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab apa saja yang diberikan oleh atasan anda dalam pekerjaan yang anda jalani? 2. Apakah tanggung jawab pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian yang anda miliki ? | <p>Sebagai pengajar mata pelajaran IPA dan TIK</p> <p>Menurut saya kurang sesuai dimana saya harus mengajar tik di mana itu bukan keahlian yang saya punya namun saya selalu belajar untuk mengetahuinya</p> |
| 4 | DW | 11 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab apa saja yang diberikan oleh atasan anda dalam pekerjaan yang anda jalani? 2. Apakah tanggung jawab pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian yang anda miliki ? | <p>Tanggung jawab sebagai guru yaitu mengajar siswanya untuk menambah pengetahuan siswanya. Serta membuat RPP dalam kegiatan pembelajaran.</p> <p>Sudah sesuai dengan apa yang saya kuasai dan saya tempuh pembelajarannya</p> |
| 5 | SWI | 15 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab apa saja yang diberikan oleh atasan anda dalam pekerjaan yang anda jalani? | <p>Tanggung jawab sebagai pengajar dan tambahan sebagai khur kesiswaan yang mana sebagai pemantau siswa dalam proses</p> |

| | | | | |
|---|-----|------------------|---|---|
| | | | 2. Apakah tanggung jawab pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian yang anda miliki ? | pembelajaran Sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya jalani selama di bangku perkuliaahn sehingga sangat mengetahui |
| 6 | RON | 15 desember 2020 | 1. Tanggung jawab apa saja yang diberikan oleh atasan anda dalam pekerjaan yang anda jalani? 2. Apakah tanggung jawab pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian yang anda miliki ? | Tanggung jawab dimana saya harus mendidik murid saya berpengetahuan dan berahlak baik Kurang sesuai dimana saya berkelulusan fisika harus di tambah dengan memberikan pelajaran pjok demi membantu kekurangan guru tersebut. |
| 7 | SI | 15 desember 2020 | 1. Tanggung jawab apa saja yang diberikan oleh atasan anda dalam pekerjaan yang anda jalani? 2. Apakah tanggung jawab pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian yang anda miliki ? | Selain sebagai guru saya bertanggung jawab sebagai kur sarana prasarana Menurut saya sudah cukup sesuai meskipun dengan tugas dan tanggung jawab yang banyak |
| 8 | RS | 18 desember 2020 | 1. Tanggung jawab apa saja yang diberikan oleh atasan anda dalam pekerjaan yang anda jalani? 2. Apakah tanggung jawab pekerjaan | Tanggung jawab sebagai guru dan kepala perpustakaan Menurut saya sangat sesuai |

| | | | | |
|---|-----|------------------|---|---|
| | | | yang diberikan sesuai dengan keahlian yang anda miliki ? | dengan apa yang seharusnya di tugaskan |
| 9 | IRA | 18 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab apa saja yang diberikan oleh atasan anda dalam pekerjaan yang anda jalani? 2. Apakah tanggung jawab pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian yang anda miliki ? | <p>Tanggung jawab dimana saya di berikan tugas sebagai guru yang mengajar dua pelajaran dan di bagian perpustakaan segingga membutuhkan banyak waktu yang di habiskan</p> <p>Menurut saya tidak sesuai namuan demi kelanjutan persekolahan dengan kekurangan guru tersebut membuat saya harus mengambil tugas itu</p> |

Rekapitulasi hasil wawancara informan guru pada indikator pengembangan

| No | Nama / Inisial | Hari /Tgl | Pertanyaan wawancara | Hasil |
|----|----------------|------------------|---|---|
| 1 | IW | 11 Desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pengembangan selama bekerja atau mengajar di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan? 2. Apakah pihak sekolah memberikan ijin untuk mengembagkan ilmu dan | <p>Setelah bekerja dan mengajar di sekolah ini ada keininan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi agar bisa terus mengembangkan sekolah ini.</p> <p>Memberikan dan menganjurkan kepada para guru untuk mengembangkan ilmunya</p> |

| | | | | |
|---|----|------------------|---|--|
| | | | <p>menempuh pendidikan yang lebih tinggi?</p> <p>3. Apakah anda mendapatkan pelatihan-pelatihan yang dapat membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan ?</p> | <p>Mendapatkan sih seperti saat ini pelatihan terhadap penggunaan komputerisasi dan sebagainya</p> |
| 2 | SN | 11 desember 2020 | <p>1. Bagaimana pengembangan selama bekerja atau mengajar di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan?</p> <p>2. Apakah pihak sekolah memberikan ijin untuk mengembangkan ilmu dan menempuh pendidikan yang lebih tinggi?</p> <p>3. Apakah anda mendapatkan pelatihan-pelatihan yang dapat membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan ?</p> | <p>Perkembangan saya selama mengajar yaitu saya sudah tersertifikasi guru yang mana di sekolah saya mengajar masih sangat minim guru yang tersertifikasi</p> <p>Memberikan izin asalkan tidak mengganggu aktifitas mengajar</p> <p>Tentu mendapatkan pelatihan agar dapat mengembangkan dan menambah pengetahuan dalam ngajar mengajar</p> |
| 3 | IS | 11 desember 2020 | <p>1. Bagaimana pengembangan selama bekerja atau mengajar di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan?</p> <p>2. Apakah pihak sekolah</p> | <p>Perkembangan yang saya rasakan sangat banyak salah satunya telah tersertifikasi menjadi guru di SMP ini.</p> <p>Pihak sekolah memberikan ijin</p> |

| | | | | |
|---|-----|------------------|---|---|
| | | | <p>memberikan ijin untuk mengembangkan ilmu dan menempuh pendidikan yang lebih tinggi?</p> <p>3. Apakah anda mendapatkan pelatihan-pelatihan yang dapat membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan ?</p> | <p>terhadap saya asalkan tidak mengganggu proses dalam masalah pembelajaran</p> <p>Kami tentunya mendapatkan pelatihan yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan cara proses ajar-mengajarkan yang baik dan benar</p> |
| 4 | DW | 11 desember 2020 | <p>1. Bagaimana pengembangan selama bekerja atau mengajar di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan?</p> <p>2. Apakah pihak sekolah memberikan ijin untuk mengembangkan ilmu dan menempuh pendidikan yang lebih tinggi?</p> <p>3. Apakah anda mendapatkan pelatihan-pelatihan yang dapat membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan ?</p> | <p>Saya mendapatkan pengetahuan dari teman bekerja saya sehingga mendapat ilmu tambahan</p> <p>Memberikan izin setiap guru yang ingin mengembangkan pengetahuannya</p> <p>Sejauh ini ada beberapa pelatihan yang saya ikuti seperti pelatihan dari dinas pendidikan dimana materi untuk mengajar di sekolah</p> |
| 5 | SWI | 15 desember 2020 | <p>1. Bagaimana pengembangan selama bekerja atau mengajar di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan?</p> | <p>Pengembangan yang saya rasakan ya itu saya dapat mengetahui bagaimana proses dalam ngajar mengajar yang</p> |

| | | | | |
|---|-----|------------------|---|---|
| | | | <p>2. Apakah pihak sekolah memberikan ijin untuk mengembangkan ilmu dan menempuh pendidikan yang lebih tinggi?</p> <p>3. Apakah anda mendapatkan pelatihan-pelatihan yang dapat membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan ?</p> | <p>tidak saya jumpai di bangku perkuliahan</p> <p>Memberikan asal tidak mempengaruhi tugasnya</p> <p>Tentun ada dari dinas lpmp dan dinas kementerian</p> |
| 6 | RON | 15 desember 2020 | <p>1. Bagaimana pengembangan selama bekerja atau mengajar di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan?</p> <p>2. Apakah pihak sekolah memberikan ijin untuk mengembangkan ilmu dan menempuh pendidikan yang lebih tinggi?</p> <p>3. Apakah anda mendapatkan pelatihan-pelatihan yang dapat membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan ?</p> | <p>Saya mendapatkan pengembangan di mana saya harus menjadi pembimbing dan pelurus bagi murid yang saya ajarkan</p> <p>Meberikan ijin dan menyarankan kepada saya</p> <p>Tentu mendapatkannya dari dinas pendidikan</p> |

| | | | | |
|---|----|------------------------|---|---|
| 7 | SI | 15 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pengembangan selama bekerja atau mengajar di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan? 2. Apakah pihak sekolah memberikan ijin untuk mengembagkan ilmu dan menempuh pendidikan yang lebih tinggi? 3. Apakah anda mendapatkan pelatihan-pelatihan yang dapat membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan ? | <p>Pengembangannya saat ini saya sedikit banyak mengetahui apa yang saya ajarkan meskipun tidak sesuai keahlian</p> <p>Memberikan dan membebaskan kepada guru untuk mengembangkan pengetahuannya</p> <p>Tentu aja mendapatkan dikarnakan hal itu yang membuat mempermudah dalam mengajarkan dan pengetahuan lainnya</p> |
| 8 | RS | 18 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pengembangan selama bekerja atau mengajar di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan? 2. Apakah pihak sekolah memberikan ijin untuk mengembagkan ilmu dan | <p>Pengembangan dalam bekerja dan mengajar cukup banyak terlebih lagi dengan adanya kurikulum baru K13 membuat semakin mempermudah dalam proses pembelajaran. serta dengan telah tersertifikasi guru membuat saya semakin ingin mengembangkkn kemampuan yang saya miliki.</p> <p>Sangat memberikan dan enganjurkan kepada saya namun keuangan saya masih belum mencukupi untuk kuliah</p> |

| | | | | |
|---|-----|------------------|--|---|
| | | | <p>menempuh pendidikan yang lebih tinggi?</p> <p>3. Apakah anda mendapatkan pelatihan-pelatihan yang dapat membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan ?</p> | <p>Iya saya pernah mendapatkan pelatihan tersebut</p> |
| 9 | IRA | 18 desember 2020 | <p>1. Bagaimana pengembangan selama bekerja atau mengajar di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan?</p> <p>2. Apakah pihak sekolah memberikan ijin untuk mengembagkan ilmu dan menempuh pendidikan yang lebih tinggi?</p> <p>3. Apakah anda mendapatkan pelatihan-pelatihan yang dapat membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan ?</p> | <p>Di mana saya di hadapkan dengan tugas yang berbeda dari keahlian saya membuat saya semakin berkembang dalam mencari tahu tentang hal itu</p> <p>Meberikan dan sangat menyarankan di mana saya masih di bilang muda</p> <p>Saya mendapatkannya dan itu sangat membantu sekali</p> |

Motivasi kerja ekstrinsik

Rekapitulasi hasil wawancara informan guru pada indikator kebijakan dan administrasi

| No | Nama / Inisial | Hari /Tgl | Pertanyaan wawancara | Hasil |
|----|----------------|------------------|---|--|
| 1 | IW | 11 Desember 2020 | 1. Apa pendapat anda mengenai pengarahan yang telah dilakukan oleh atasan ? | Termasuk baik dikarnakan memberikan pengarahan dengan berbicara yang baik |
| 2 | SN | 11 desember 2020 | 1. Apa pendapat anda mengenai pengarahan yang telah dilakukan oleh atasan ? | Atasan atau kepala sekolah tempat saya bekerja sangat baik dan memberikan kepercayaan kepada guru-guru atas tugasnya sehingga memberikan kebebasan kepada guru-guru berpendapat atau memberi masukan. |
| 3 | IS | 11 desember 2020 | 1. Apa pendapat anda mengenai pengarahan yang telah dilakukan oleh atasan ? | Cukup jelas di karnakan biasanya atasan memberikan pengarahan dengan cara berbicara kepada bawahannya dengan jelas meskipun terkadang harus menugaskan bawahannya untuk melengkapi kekurangan yang berada di sekolahan tersebut. |
| 4 | DW | 11 desember 2020 | 1. Apa pendapat anda mengenai pengarahan yang telah dilakukan oleh atasan ? | Sangat baik di karnakan selalu mempercayai kepada bawahannya |
| 5 | SWI | 15 desember 2020 | 1. Apa pendapat anda mengenai pengarahan yang telah dilakukan oleh atasan ? | Saya rasa sudah cukup jelas dan membuat saya mudah mengerti dari pengarahan yang diberikan. |
| 6 | RON | 15 desember | 1. Apa pendapat anda mengenai | Arahan mudah dipahami namun |

| | | | | |
|---|-----|------------------|---|---|
| | | 2020 | pengarahan yang telah dilakukan oleh atasan ? | terkadang menurut saya sedikit memberatkan kepada saya di karenakan itu membuat saya harus mengerjakan dua tugas bahkan 3 tugas yang kadang membuat saya stress dan jenuh |
| 7 | SI | 15 desember 2020 | 1. Apa pendapat anda mengenai pengarahan yang telah dilakukan oleh atasan ? | Arahan mudah di pahami sehingga saya mudah dalam melakukan pekerjaan. |
| 8 | RS | 18 desember 2020 | 1. Apa pendapat anda mengenai pengarahan yang telah dilakukan oleh atasan ? | Arahan yang diberikan terkadang masih kurang jelas karena hanya sekedar teori tanpa di ajarkan ke bawahannya. |
| 9 | IRA | 18 desember 2020 | 1. Apa pendapat anda mengenai pengarahan yang telah dilakukan oleh atasan ? | Cukup baik pengarahan yang telah diberikan sehingga mempermudah saya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah di arahkan. |

Rekapitulasi hasil wawancara informan guru pada indikator hubungan antar pribadi

| No | Nama / Inisial | Hari /Tgl | Pertanyaan wawancara | Hasil |
|----|----------------|------------------|---|--|
| 1 | IW | 11 Desember 2020 | <p>1. Bagaimana hubungan anda dengan rekan-rekan lainnya?</p> <p>2. Apakah anda sering berdiskusi dengan rekan kerja bila mengalami kesulitan dalam</p> | <p>Baik dan saling bekerja sama dalam pekerjaan</p> <p>Sering berdiskusi sih sehingga memecahkan masalah dengan bersama sama</p> |

| | | | | |
|---|----|------------------------|--|--|
| | | | bekerja ? | |
| 2 | SN | 11 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana hubungan anda dengan rekan-rekan lainnya? 2. Apakah anda sering berdiskusi dengan rekan kerja bila mengalami kesulitan dalam bekerja ? | <p>Sangat baik daikarnakan kami berbaur dan tidak memandang dari sisi jabatan dan lain-lain</p> <p>Tentu berdiskusi untuk memecahkan masalah agar memiliki kesepakatan bersama</p> |
| 3 | IS | 11 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana hubungan anda dengan rekan-rekan lainnya? 2. Apakah anda sering berdiskusi dengan rekan kerja bila mengalami kesulitan dalam bekerja ? | <p>Untuk saat ini sangat baik meskipun ada beberapa orang yang kurang berbaur</p> <p>Sering sekali dikarnakan terkadang saya kesulitan dengan beban kerja saya sehingga sering menanyakan tentang hal tersebut</p> |
| 4 | DW | 11 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana hubungan anda dengan rekan-rekan lainnya? 2. Apakah anda sering berdiskusi dengan rekan kerja bila mengalami kesulitan dalam bekerja ? | <p>Sangat baik dan sangat menyenangkan saling bekerja sama dan akrab</p> <p>Ya disaat waktu istirahat kami sering berdiskusi dan memecahkan masalah bersama</p> |

| | | | | |
|---|-----|------------------|--|---|
| 5 | SWI | 15 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana hubungan anda dengan rekan-rekan lainnya? 2. Apakah anda sering berdiskusi dengan rekan kerja bila mengalami kesulitan dalam bekerja ? | <p>Cukup baik dan saling bekerja sama</p> <p>Sering sekali dan hampir setiap hari nya kami berdiskusi masalah sekolah dan di luar sekolah</p> |
| 6 | RON | 15 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana hubungan anda dengan rekan-rekan lainnya? 2. Apakah anda sering berdiskusi dengan rekan kerja bila mengalami kesulitan dalam bekerja ? | <p>Menurut saya sudah cukup baik dan bahkan bisa di bilang sangat baik</p> <p>Iya saya sering berdiskusi dengan mereka</p> |
| 7 | SI | 15 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana hubungan anda dengan rekan-rekan lainnya? 2. Apakah anda sering berdiskusi dengan rekan kerja bila mengalami kesulitan dalam bekerja ? | <p>Baik dan sangat dekat dengan mereka</p> <p>Saya sering berdiskusi dengan mereka di saat waktu kosong</p> |
| 8 | RS | 18 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana hubungan anda dengan rekan-rekan lainnya? 2. Apakah anda sering berdiskusi dengan rekan kerja bila mengalami kesulitan dalam bekerja ? | <p>Baik dan saling berbaur</p> <p>Terkadang saya mencari dahulu namun jika tidak mendapatkan baru saya menanyakan kepada rekan saya</p> |
| 9 | IRA | 18 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana hubungan anda dengan rekan-rekan lainnya? | <p>Saya rasa sudah baik dengan rekan-rekan di tempat saya bekerja</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | 2. Apakah anda sering berdiskusi dengan rekan kerja bila mengalami kesulitan dalam bekerja ? | Sering sering sekali dan rekan saya sangat baik dalam mendanggapi kesulitan saya |
|--|--|--|--|--|

Rekapitulasi hasil wawancara informan guru pada indikator kondisi kerja

| No | Nama / Inisial | Hari /Tgl | Pertanyaan wawancara | Hasil |
|----|----------------|------------------|--|--|
| 1 | IW | 11 Desember 2020 | <p>1. Menurut anda bagaimana kondisi pekerjaan yang telah anda jalani?</p> <p>2. Apakah fasilitas dan perlengkapan kerja sudah menunjang pekerjaan anda?</p> | <p>Sejauh ini sudah nyaman dengan keadaan sekolah meskipun jarak yang di tempuh sedikit jauh dari rumah ke sekolah</p> <p>Alhamdulillah sudah sudah terpenuhi seperti laptop dan peralatan yang di butuhkan untuk mengerjakan pekerjaan sekolah meskipun dahulunya masih belum ada</p> |
| 2 | SN | 11 desember 2020 | <p>1. Menurut anda bagaimana kondisi pekerjaan yang telah anda jalani?</p> <p>2. Apakah fasilitas dan perlengkapan kerja sudah menunjang pekerjaan anda?</p> | <p>Kondisi pekerjaan saat ini sudah cukup baik dimana saat ini baru saja renovasi sekolah sehingga memiliki kondisi yang lebih membaik dari sebelumnya</p> <p>Fasilitas saat ini sudah cukup baik dan sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan</p> |
| 3 | IS | 11 Desember 2020 | <p>1. Menurut anda bagaimana kondisi pekerjaan yang telah anda jalani?</p> <p>2. Apakah fasilitas dan</p> | <p>Kondisi pekerjaan saya sudah nyaman dan baik</p> <p>Menurut saya belum</p> |

| | | | | |
|---|-----|------------------|---|---|
| | | | perlengkapan kerja sudah menunjang pekerjaan anda? | dikarnakan sebagai guru tik di sekolah belum mempunyai ruang computer dan computer untuk melakukan pembelajaran di mana hanya dengan buku saja |
| 4 | DW | 11 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut anda bagaimana kondisi pekerjaan yang telah anda jalani? 2. Apakah fasilitas dan perlengkapan kerja sudah menunjang pekerjaan anda? | <p>Menurut saya sudah cukup baik karna saya merasanyaman dan udara di sini sangansegar dikarnakan di bawah gunung</p> <p>Menurut saya sudah cukup dalam kelengkapan yang saya butuhkan</p> |
| 5 | SWI | 15 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut anda bagaimana kondisi pekerjaan yang telah anda jalani? 2. Apakah fasilitas dan perlengkapan kerja sudah menunjang pekerjaan anda? | <p>Sangat nyaman dan enak untuk proses ngajar mengajar</p> <p>Sudah cukup untuk saya menunjang</p> |
| 6 | RON | 15 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut anda bagaimana kondisi pekerjaan yang telah anda jalani? 2. Apakah fasilitas dan perlengkapan kerja sudah menunjang pekerjaan anda? | <p>Sudah baik dengan kondisi gedung dan tempat meskipun terkadang agak sulit dalam hal jaringan internet</p> <p>Ada beberapa hal yang mungkin belum menunjang namuan saya rasa sudah cukup baik</p> |
| 7 | SI | 15 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut anda bagaimana kondisi pekerjaan yang telah anda jalani? | Menurut saya sudah cukup baik dan lingkungan yang segar di karnakn masih banyak pepohonan |

| | | | | |
|---|-----|------------------|---|--|
| | | | 2. Apakah fasilitas dan perlengkapan kerja sudah menunjang pekerjaan anda? | Saya rasa sudah cukup lengkap meskipun ada beberapa yang masih kurang |
| 8 | RS | 18 desember 2020 | 1. Menurut anda bagaimana kondisi pekerjaan yang telah anda jalani? 2. Apakah fasilitas dan perlengkapan kerja sudah menunjang pekerjaan anda? | Sangat baik dan nyaman bagi saya Sudah baik sekali dengan fasilitas yang di berikan |
| 9 | IRA | 18 desember 2020 | 1. Menurut anda bagaimana kondisi pekerjaan yang telah anda jalani? 2. Apakah fasilitas dan perlengkapan kerja sudah menunjang pekerjaan anda? | Sudah sangat baik dan bagus Sudah menunjang sekali menurut saya |

Rekapitulasi hasil wawancara informan guru pada indikator gaji

| No | Nama / Inisial | Hari /Tgl | Pertanyaan wawancara | Hasil |
|----|----------------|------------------|---|---|
| 1 | IW | 11 Desember 2020 | 1. Apakah harapan anda terhadap gaji anda saat ini? 2. Menurut anda apakah gaji yang anda peroleh sudah selesai dengan pekerjaan yang anda kerjakan? | Ya pingin naik gaji di karnakan kebutuhan saat ini semakin lama semakin meningkat Menurut saya belum sih dengan beban kerja yang banyak dan berat sehingga saya harus meluangkan waktu di luar sekolah untuk mengerjakan pekerjaan sekolah dan untuk memenuhi kebutuhan saya, saya mencari pekerjaan |

| | | | | |
|---|----|------------------|---|--|
| | | | 3. Apakah gaji yang anda peroleh selalu anda terima tepat waktu ? | sampingan Sejauh ini cukup tepat waktu kecuali awal tahun biasanya terdapat keterlambatan dikarenakan biasanya APBD belum ketuk palu biasanya seperti itu |
| 2 | SN | 11 desember 2020 | 1. Apakah harapan anda terhadap gaji anda saat ini? 2. Menurut anda apakah gaji yang anda peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan? 3. Apakah gaji yang anda peroleh selalu anda terima tepat waktu ? | Tentu setiap orang di Tanya tentang gaji pastinya menginginkan gaji yang tinggi apa lagi dengan tugas yang di terima menambah Sudah sesuai namun jika bisa di berikan tambah atau meningkat sangat di inginkan sekali Dalam masalah gaji tepat atau tidak Alhamdulillah selalu tepat |
| 3 | IS | 11 Desember 2020 | 1. Apakah harapan anda terhadap gaji anda saat ini? 2. Menurut anda apakah gaji yang anda peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan? | Sangat mengharapkan gaji naik sekali dikarenakan dengan tugas yg di berikan membuat saya membagikan waktu saya untuk proses pembelajaran lebih lama Menurut saya belum sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan |

| | | | | |
|---|-----|------------------|---|---|
| | | | 3. Apakah gaji yang anda peroleh selalu anda terima tepat waktu ? | Alhamdulillahnya selalu tepat waktu dalam masalah gaji |
| 4 | DW | 11 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah harapan anda terhadap gaji anda saat ini? 2. Menurut anda apakah gaji yang anda peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan? 3. Apakah gaji yang anda peroleh selalu anda terima tepat waktu ? | <p>Yang saya harapkan yaitu pasti perlunya kenaikan</p> <p>Menurut saya sudah sesuai dengan tugas saya</p> <p>Tepat waktu sekali di karnakan itu langsung dari dinas bukan dari sekolah</p> |
| 5 | SWI | 15 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah harapan anda terhadap gaji anda saat ini? 2. Menurut anda apakah gaji yang anda peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan? 3. Apakah gaji yang anda peroleh selalu anda terima tepat waktu ? | <p>Tentunya ingin naik karna kebutuhan semakin banyak</p> <p>Saya rasa sudah sesuai dengan gol yang saya terima</p> <p>Tentu selalu di terima tepat waktunya karna sudah di atur jika ada keterlambatan itu 1-2 hari saja</p> |
| 6 | RON | 15 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah harapan anda terhadap gaji anda saat ini? 2. Menurut anda apakah gaji yang anda peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan? 3. Apakah gaji yang | <p>Ingin di naiki lagi</p> <p>Menurut saya kurang sesuai di karnakan pekerjaan yang saya kerjakan di bilang banyak</p> <p>Di terima tepat</p> |

| | | | | |
|---|-----|------------------|---|---|
| | | | anda peroleh selalu anda terima tepat waktu ? | waktu |
| 7 | SI | 15 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah harapan anda terhadap gaji anda saat ini? 2. Menurut anda apakah gaji yang anda peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan? 3. Apakah gaji yang anda peroleh selalu anda terima tepat waktu ? | <p>Jika di Tanya pastinya sangat menginginkan kenaikan</p> <p>Sudah sesuai dengan apa yang di kerjakan</p> <p>Saya menerima gaji saya dengan tepat waktu karna langsung di transfer</p> |
| 8 | RS | 18 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah harapan anda terhadap gaji anda saat ini? 2. Menurut anda apakah gaji yang anda peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan? 3. Apakah gaji yang anda peroleh selalu anda terima tepat waktu ? | <p>Ingin naik karna itu pasti yang di inginkan setiap orang</p> <p>Saya rasa sudah sesuai Dengan apa yang saya kerjakan</p> <p>Sejauh ini sudah cukup tepat waktu dalam masalah gaji</p> |
| 9 | IRA | 18 desember 2020 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah harapan anda terhadap gaji anda saat ini? 2. Menurut anda apakah gaji yang anda peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan? | <p>Ingin naik sekali dikarnakan kebutuhan sekarang semakin meningkat</p> <p>Menurut saya belum sesuai di karnakan saya masih honorer dan memiliki tugas yg di mana saya harus menghabiskan banyak waktu</p> |

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| | | | 3. Apakah gaji yang anda peroleh selalu anda terima tepat waktu ? | Kadang telat di karnakan gaji yang sayan dapat dari sekolah |
|--|--|--|---|---|

**Rekapitulasi hasil wawancara informan kepala sekolah SMP N 21 Satu Atap
Teluk Bintan pada tanggal 19 desember 2020**

| No | variabel | Indikator | pertanyaan | Hasil |
|----|-------------------|-----------------------|--|---|
| 1 | Motivasi intinsik | Keberhasilan | <p>1. Sejauh manakah pencapaian yang diraih guru dalam pekerjaannya?</p> <p>2. apakah karir guru mengalami peningkatan setelah bekerja cukup lama sebagai guru di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan?</p> | <p>1. Saya rasa prestasi guru sudah cukup baik, karena sudah beberapa guru yang menjadi guru guru terfavorit setiap tahunnya</p> <p>2. Saya rasa sudah meningkat dimana dan saya meringinkan guru yang sudah lama di SMP ini karir dan kinerjanya juga meningkat.</p> |
| 2 | | Penghargaan | <p>1. Apa saja penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi, disiplin atau mencapai bahkan melebihi target?</p> <p>2. Apakah anda menilai pekerjaan guru?</p> | <p>1. penghargaan biasanya berupa piagam, sertifikat atau cendramata guru lebih merasa terapresiasi dan termotivasi lagi dalam bekerja</p> <p>2. saya menilai hasil pekerjaan mereka agar selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas yang saya perintahkan</p> |
| 3 | | Pekerjaan itu sendiri | 1. Apakah pekerjaan yang anda berikan sudah sesuai dengan minat dan keahlian pegawai? | 1. sebenarnya belum sesuai, ada guru yang merangkap pekerjaannya sehingga mengerjakan lebih dari satu tugas, namun saya yakin mereka mampu untuk mengerjakan |

| | | | | |
|---|--|----------------|--|---|
| | | | <p>2. Apakah pegawai anda memahami pekerjaannya?</p> <p>3. Apakah ada kebanggaan pegawai telah bekerja di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan ?</p> | <p>tugas tersebut</p> <p>2. saya rasa mereka mampu dan bisa memahami pekerjaan yang di berikan</p> <p>3. saya rasa guru merasa bangga telah menjadi guru di SMP ini</p> |
| 4 | | Tanggung jawab | <p>1. Apakah anda memberikan tanggung jawab kepada guru?</p> <p>2. Apakah tanggung jawab pekerjaan yang anda berikan sesuai dengan keahlian guru?</p> | <p>1. saya memebtrikan tanggung jawab kepada mereka dan memberikan kebebasan dalam bekerja bekerja</p> <p>2. saya rasa belum, karna ada beberapa guru yang saya amanahkan tidak sesuai keahlian, tapi saya percaya ia pasti bisa menyesuaikan</p> |
| 5 | | Pengembangan | <p>1. Bagaimana perkembangan selama bekerja atau mengajar di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan?</p> <p>2. Apakah pihak sekolah memberikan ijin untuk mengembangkan ilmu dan menempuh pendidikan yang lebih tinggi?</p> <p>3. Apakah anda mendapatkan pelatihan-pelatihan yang dapat membantu anda dalam menyelesaikan</p> | <p>1. perkembangan guru-guru cukup bagus karena mereka menjalankan tanggung jawab mereka sesuai yang telah di tugaskan</p> <p>2. saya sangat mendukung untuk guru-guru yang ingin lanjut study agar menambah pengetahuan mereka</p> <p>3. sekolah berusaha untuk memberikan pelatihan kepada guru-guru untuk menambah</p> |

| | | | | |
|---|---------------------|----------------------------|--|---|
| | | | pekerjaan? | pengetahuan mereka dalam mengajar |
| 6 | Motivasi ekstrinsik | Kebijakan dan administrasi | 1. Apakah pengarahan yang anda berikan jelas dan mudah dipahami bawahan? | 1. saya rasa sudah cukup jelas, saya sampaikan dengan Bahasa yang baik, meskipun Terdapat guru yang sulit memahami arahan yang diberikan |
| 7 | | Hubungan antar pribadi | 1. Bagaimana hubungan anda dengan guru-guru? 2. apakah anda serta guru-guru sering berdiskusi unruk menyelesaikan suatu pekerjaan | 1. Hubungan kerja yang terjalin antara guru dengan kepala sekolah sangat baik. 2. Kami saling menjaga komunikasi dan dikusi bersama untuk menerima saran dan masukan secara bersama-sama |
| 8 | | Kondisi kerja | 1. Menurut anda apakah kondisi kerja di sekolah sudah baik? 2. Apakah fasilitas dan perlengkapan di sekolah yang anda pimpin sudah menunjang pekerjaan guru-guru? | 1. saya rasa Kondisi kerja ini sudah cukup baik 2. sekolah berupaya dan berusaha memberikan fasilitas dan alat bantu kerja yang bisa menunjang motivasi kerja guru, walaupun belum semua terlengapi |
| 9 | | Gaji | 1. Apakah gaji yang diberikan ke guru-guru sudah sesuai? 2. Apakah penggajian yang diberikan tepat waktu? | Saya rasa untuk saat ini sudah sesuai gaji yang diberikan dengan jenjang yang guru-guru miliki, yaa.. walaupun saya tahu mungkin ada beberapa guru yang merasa gajinya belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Saya berusaha memberikan hak guru tepat waktu, |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | namun untuk guru honorer kadang terjadi keterlambatan tapi saya berusaha sebisa mungkin untuk memberikan hak guru tepat waktu |
|--|--|--|--|---|

Dokumentasi Penelitian







PEMERINTAH KABUPATEN BINTAN
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 21 SATU ATAP TELUK BINTAN

Alamat : Bintan Enau RT. 009 RW. 005 Desa Bintan Buyu Kec. Teluk Bintan
Kode Pos 29133 email : smpn21satap@gmail.com Terakreditasi C



SURAT KETERANGAN

Nomor : B/056/422/VII/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **MUHAMAD ALNY KURNIA NUGROHO**
NIM : 16612249
Program Studi : S1 – Manajemen
Alamat : Poyotomo, Desa Sri Bintan Kec. Teluk Sebong
Kab. Bintan

Adalah benar telah melakukan Penelitian di SMP Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan dengan Skripsi berjudul “**Analisis Motivasi Kerja Pada Guru Di SMP N 21 Satu Atap Teluk Bintan Kabupaten Bintan**”

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.





Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 29%

**Date: Wednesday,
January 13, 2021 Statistics: 5143
words Plagiarized / 13136 Total words**

**Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective
Improvement.**

BAB I PENDAHULUAN Latar Belakang Masalah Di era globalisasi seperti saat ini, banyak dibutuhkan sumber daya-sumber daya manusia yang ahli dan kompeten dalam segala bidang. Oleh sebab itu, banyak sekali tempat-tempat pendidikan serta pembibitan calon sumber daya tersebut berkembang di masyarakat, baik yang dikelola oleh pemerintah maupun swasta.

Kualitas pendidikan di Indonesia harus selalu ditingkatkan dalam rangka menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang terkandung dalam tujuan pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan tentunya harus didukung dengan adanya kualitas tenaga mengajar. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan pegawai yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara para pegawai dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Sumberdaya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, oleh karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Menurut Hasibuan (2014) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari

BIODATA DIRI



Nama : Muhamad Alny Kurnia Nugroho
Tempat / Tanggal Lahir : Sri Bintan 23 Oktober 1998
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Nomor HP : 083184867213
Email : Alnikurnia2310@gmail.com
Alamat : Desa Sri Bintan, Poyotomo RT001/RW004

Nama Orang Tua

- Ayah : Ali Aspan
- Ibu : Eni Setiyaningsih

Riwayat Pendidikan

- SD : SDN 006 Teluk Sebong, lulus tahun 2006
- SMP : SMP N 8 Bintan, lulus tahun 2013
- SMA : SMA N 4 Bintan, lulus tahun 2016
- S1 : 2016 - 2021 STIE Pembangunan Tanjungpinang