

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PADA
GURU MADRASAH IBTIDAIYAH
NEGERI TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**ISTIQOMAH
NIM : 18612070**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNG PINANG
2023**

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PADA
GURU MADRASAH IBTIDAIYAH
NEGERI TANJUNGPINANG**

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

**ISTIQOMAH
NIM : 18612070**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNG PINANG**

2023

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PADA
GURU MADRASAH IBTIDAIYAH
NEGERI TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Oleh

Nama **ISTIQOMAH**
Nim **18612070**

Menyetujui :

Pembimbing Pertama



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN. 1021029102/Lektor

Pembimbing Kedua



Betty Leindarita, S.E., M.M.
NIDN.1030087301/Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



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

Skripsi Berjudul

**ANALISIS MOTIVASI KERJA PADA
GURU MADRASAH IBTIDAIYAH
NEGERI TANJUNGPINANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama ISTIQOMAH
Nim 18612070

Telah dipertahankan di depan panitia komisi ujian pada tanggal
Enam Belas Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

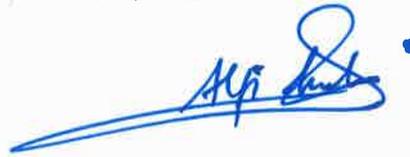
Panitia Komisi Ujian

Ketua



Muhammad Rizki, S.Psi. M.HSc.
NIDN. 1021029102/Lektor

Sekretaris



Alfi Hendri, S.E., M.M.
NIDK. 8813900016/Asisten Ahli

Anggota



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN.1011088902/Lektor

Tanjungpinang, 16 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang
Ketua


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

PERNYATAAN

Nama : ISTIQOMAH
NIM : 18612070
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.15
Program Studi/Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : Analisis Motivasi Kerja Pada
Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri
Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya akan siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 23 Januari 2023

Penyusun



ISTIQOMAH
NIM :18612070

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur dipanjatkan kehadiran Allah SWT atas karunia dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan, bekal ilmu dan juga kemudahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Tak lupa shalawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW dengan mengucapkan Allahumma Salliala Sayyidina Muhammad Waala Ali Sayyidina Muhammad.

Ku persembahkan kitab bersampul merah bertinta hitam ini untuk keluargaku tercinta terutama Ayah dan Ibu

Seperti salah satu penggalan puisi, kita ini pemenang, bukan pecundang, ragu-ragu hanyalah menjadi penghambat, tidak ada gunung yang tidak dapat didaki, hanya ketakutanlah yang dapat menggerogoti, jangan pernah bicarakan kekalahan, semua itu hanya membuat tumpul semangat perjuangan, tapi percayalah akan sebuah keberhasilan, walaupun jalan terjal masih banyak menghadang.

Dan juga, ku persembahkan skripsi ini kepada Almamaterku, tempat dimana diri ini menimba ilmu pengetahuan, **Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang**

Dan terakhir, ku persembahkan dengan bangga skripsi yang telah ku susun dengan berbagai perasaan dan perubahan suasana hati untuk mereka yang sering mencelah dan menyepelkan ku.

Salam hormat Ku untuk semua orang yang telah membantuku selama ini.

Terimakasih

MOTTO

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui”

(QS. Al-Baqarah:216)

“People come and go, that’s life”

(Anonim)

“Hasil bisa saja mengkhianati usaha. Tapi yang enggak berusaha enggak akan berhasil. Semangat berusaha biarpun enggak tahu kapan berhasilnya”

(Fiersa Besari)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbil'aalamiin puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian dengan judul "Analisis Motivasi Kerja Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Tanjungpinang" guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomii pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

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 (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M., selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

6. Bapak Octojaya Abriyoso, M.M., selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
7. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan, motivasi serta masukan selama pembuatan skripsi ini.
8. Ibu Betty Leindarita, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan, motivasi serta masukan selama proses penulisan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen dan Staff STIE Pembangunan Tanjungpinang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan kegiatan akademik.
10. Ibu Suriyati, S.Pd.I selaku Kepala Sekolah/Madrasah MIN Tanjungpinang beserta guru-guru yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian skripsi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Tanjungpinang.
11. Segenap guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Tanjungpinang yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini.
12. Terkhusus untuk diri penulis sendiri, terimakasih atas semua niat dan usaha selama perjuangan dan pencapaian saat ini. Ingatlah selalu optimis , rendah hati, bahagia, menghargai diri sendiri atas semua kerja keras, agar berguna untuk banyak orang terutama keluarga tercinta
13. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Bujang Kasmidi dan Ibu Maryani, Abang Kandung saya (Khabill dan Vanhas) dan Kakak ipar saya (Yuliana Sari

Simamora, S.Pd) serta keponakan (Intan Chintia Bella, Yuki Aisyah Salsabila dan Muhammad Abiyu Sidiq) dan saudara lainnya yang telah mendukung dan berdoa demi kelancaran skripsi ini, semoga apa yang saya persembahkan ini bisa membuat keluarga bangga kepada saya.

14. Nur Juliana Indah Hermiati yang telah membantu penulis saat turun lapangan, bimbingan, mendengar cerita dan selalu memberi semangat.
15. Maghfirah Annisa Ulva yang telah membantu penulis dalam pengerjaan skripsi juga membimbing dan memberi semangat.
16. Sahabat-sahabat tersayang yang telah memberikan dorongan, pendapat dan semangat, Dermawan, Dian, Intan, Rahmi, Agnes, dan Ulala Squad yang tak henti memberikan semangat dan sudah percaya kepada penulis untuk bisa menghadapi semua rintangan dengan baik.
17. Teman-teman seangkatan Manajemen yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya.
18. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis juga menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, 16 Januari 2023

Penulis,

ISTIQOMAH
NIM. 18612070

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah	5
1.3.Tujuan Masalah	5
1.4.Kegunaan Penelitian	5
1.4.1. Kegunaan Ilmiah	5
1.4.2. Kegunaan Praktis	6
1.5.Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Tinjauan Teoritis	8
2.1.1. Manajemen	8
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3. Motivasi Kerja	16

2.2. Kerangka Pemikiran	26
2.3. Penelitian Terdahulu	27
2.3.1. Jurnal Nasional	27
2.3.2. Jurnal Internasional	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1. Jenis Penelitian	31
3.2. Jenis Data	31
3.3. Teknik Pengumpulan	32
3.4. Populasi dan Sampel	33
3.4.1. Populasi	33
3.4.2. Sampel	33
3.5. Definisi Operasional Variabel	34
3.6. Teknik Pengolahan Data	35
3.6.1. <i>Data Reduction</i> (Reduksi Data)	35
3.6.2. <i>Data Display</i> (Penyajian Data)	35
3.6.3. <i>Conclusion Drawing/Verification</i>	36
3.7. Teknik Analisis Data	36
3.7.1. Triangulasi	37
3.8. Jadwal Penelitian	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1. Hasil Penelitian	40
4.1.1. Gambaran Umum MIN Tanjungpinang	40
4.1.2. Karakteristik Informan	67
4.1.3. Hasil Analisa Data	68
4.2. Pembahasan	117
BAB V PENUTUP	121
5.1. Kesimpulan	121
5.2. Saran	121

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

	Judul Tabel	Hal
Tabel 1.1.	Absensi Guru PNS Madrasah Ibtidaiyah Negeri Tanjungpinang	4
Tabel 3.1.	Tabel Definisi Operasional Variabel	34
Tabel 3.2.	Jadwal Penelitian	38
Tabel 4.1.	Keadaan Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian Pada MIN Tanjungpinang	63
Tabel 4.2.	Keadaan Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin pada MIN Tanjungpinang	64
Tabel 4.3.	Keadaan Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada MIN Tanjungpinang	64
Tabel 4.4.	Keadaan Pegawai Berdasarkan Golongan Kepangkatan pada MIN Tanjungpinang	65
Tabel 4.5.	Keadaan Pegawai Berdasarkan Masa Kerja pada MIN Tanjungpinang	66
Tabel 4.6.	Keadaan Pegawai Berdasarkan Latihan Jabatan yang Telah Diikuti pada MIN Tanjungpinang	67
Tabel 4.7.	Daftar Informan Penelitian	67
Tabel 4.8.	Rekapitulasi Wawancara Tentang Pengakuan	68
Tabel 4.9.	Rekapitulasi Wawancara Tentang Pekerjaan itu Sendiri	74
Tabel 4.10.	Rekapitulasi Wawancara Tentang Tanggung Jawab	80
Tabel 4.11.	Rekapitulasi Wawancara Tentang Kemajuan	86
Tabel 4.12.	Rekapitulasi Wawancara Tentang Teknik Supervisi	90
Tabel 4.13.	Rekapitulasi Wawancara Tentang Gaji	98
Tabel 4.14.	Rekapitulasi Wawancara Tentang Kondisi Kerja	100
Tabel 4.15.	Rekapitulasi Wawancara Tentang Kebijakan dan Administrasi Perusahaan	102
Tabel 4.16.	Hasil Penyajian Data	107

Tabel 4.17.	Penyajian Data Observasi	110
Tabel 4.18.	Hasil Pengujian dengan Menggunakan Triangulasi Teknik ...	112

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Hal
Gambar 2.2.	Kerangka Pemikiran	26
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi MIN Tanjungpinang	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
1.	Pedoman Wawancara
2.	Transkrip Hasil Wawancara Jawaban Informan
3.	Dokumentasi
4.	Hasil Observasi Penelitian
5.	Identitas Informan
6.	Biodata Daftar Kepegawaian
7.	Surat Keterangan Objek Penelitian
8.	Plagiarisme

ABSTRAK

ANALISIS MOTIVASI KERJA PADA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI TANJUNGPINANG

**Istiqomah. 18612070. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
iistiqomaaah@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja pada guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Tanjungpinang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 5 orang guru dan 1 orang kepala sekolah dengan menggunakan teknik purposive sampling.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Pengumpulan data yang dilakukan menggunakan 3 teknik yaitu: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah triangulasi teknik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru MIN Tanjungpinang memiliki motivasi kerja yang bertujuan untuk mencerdaskan anak bangsa dan membantu perekonomian keluarga. Indikator yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan teori Herzberg yaitu faktor motivasi dan hygiene. Faktor motivasi yang dipenuhi adalah pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan. Faktor hygiene yang dipenuhi adalah teknik supervisi, kondisi kerja, gaji, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Guru

Dosen Pembimbing 1 : Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.

Dosen Pembimbing 2 : Betty Leindarita, S.E., M.M.

ABSTRACT
ANALYSIS OF WORK MOTIVATION IN
STATE MADRASAH IBTIDAIYAH
TANJUNGPINANG

Istiqomah. 18612070. *Management*. STIE Tanjungpinang Development.
iistiqomaaah@gmail.com

This study aims to analyze the work motivation of Tanjungpinang State Elementary School teachers. The number of samples used in this study was 5 teachers and 1 school principal using a purposive sampling technique.

This study uses qualitative methods with data types, namely primary data and secondary data. Data collection was carried out using 3 techniques, namely: observation, interviews, and documentation. The data analysis technique used is technical triangulation.

The results of this study indicate that MIN Tanjungpinang teachers have work motivation that aims to educate the nation's children and help the family economy. The indicators applied in this study used Herzberg's theory, namely motivation and hygiene factors. The motivational factors that were met were recognition, the work itself, responsibility and advancement. Hygiene factors that are fulfilled are supervision techniques, working conditions, salary, policies and company administration.

Keywords : *Work Motivation, Teacher*

Supervisor 1 : Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.

Supervisor 2 : Betty Leindarita, S.E., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan adalah hal penting dalam memajukan bangsa. Baik atau tidaknya suatu pendidikan dapat dilihat dari pelaksanaan orientasi dan sistem pendidikan tersebut. Semakin jelas pendidikan, maka semakin maju perkembangan suatu bangsa.

Tempat lembaga pendidikan secara formal disebut dengan sekolah. Sekolah merupakan lembaga masyarakat yang mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan pada masyarakat, terkhusus untuk anak bangsa yang menuntut pendidikan. Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan disekolah adalah guru. Guru merupakan garda terdepan dalam pendidikan dan menjadi patokan bagi setiap anak didik. Guru juga faktor yang dominan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 Pasal 1 ayat (1) butir 1 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa “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”. Guru bermutu atau tidaknya dapat dilihat dari profesionalitasnya dalam mengajar. Sehubungan dengan itu, maka perlunya meningkatkan profesionalitas guru dalam memengaruhi efektif dan efisien. Kepala sekolah juga memiliki peran penting dalam membangun sekolah, hal ini dikarenakan seorang kepala sekolah adalah orang yang menuntun, membimbing dan melakukan pengawasan terhadap guru dari segala kegiatan yang dilaksanakan dalam maupun luar sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adanya kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang dapat memotivasi bawahan untuk bekerja agar lebih efektif dan efisien. Keberhasilan pelaksanaan pendidikan di sekolah tidak terlepas dari motivasi kerja guru yang mengajar di lembaga pendidikan. Semakin naik motivasi guru yang mengajar, maka semakin terbuka peluang untuk mencapai tujuan pendidikan yang bermutu.

Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah yaitu dengan memberikan motivasi kepada bawahan. Motivasi kerja adalah proses psikologis pada diri seseorang akibat adanya interaksi antara persepsi, sikap, kebutuhan, dan keputusan seorang dalam lingkungannya. Menumbuhkan motivasi bagi individu tidak hanya datang dari luar (ekstrinsik) pada guru, namun motivasi juga bisa datang dari dalam diri guru tersebut (intrinsik). Motivasi yang dimiliki seseorang berpotensi untuk mengarahkan mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar seorang mau bekerja sesuai dengan keinginan sebuah lembaga tersebut (Paizal dalam (Jaya, 2021)).

Madrasah merupakan lembaga pendidikan di Indonesia yang kurikulumnya terdapat pelajaran-pelajaran tentang keislaman. Salah satu sekolah madrasah yang berada di Tanjungpinang yaitu Madrasah Ibtidaiyah Negeri Tanjungpinang. Madrasah Ibtidaiyah setara dengan sekolah dasar, namun pengelolaannya dilakukan oleh Kementerian Agama. Guru yang mengajar harus lebih gigih dalam mengajar terlebih dengan mata pelajaran agama islam yang lebih banyak. Oleh karena itu guru yang mengajar di Madrasah memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan mutu pendidikan dan kualitas anak didiknya.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah minat orang tersebut dalam pekerjaannya, gaji/upah, lingkungan tempat bekerja, keamanan dalam bekerja, hubungan yang baik antar rekan kerja, dan jabatan pekerjaan. Maka dengan demikian pihak sekolah menginginkan guru-guru yang berkualitas, mempunyai semangat kerja yang tinggi, dan memiliki keterampilan yang baik agar bisa menjadi contoh untuk para anak didik.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan oleh peneliti. Pak Y selaku tenaga pendidik tata usaha MIN Tanjungpinang menyebutkan bahwa masih banyak guru MIN Tanjungpinang yang tidak tepat waktu/terlambat datang ke sekolah dengan alasan kesiangan. Guru yang terlambat tidak diberikan sanksi sehingga guru dapat melakukan hal yang sama berulang kali. Berikut data absensi guru Absensi Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Tanjungpinang:

Tabel 1.2.
Absensi Guru PNS Madrasah Ibtidaiyah Negeri Tanjungpinang

Bulan	Jumlah Pegawai	Absen	Terlambat Masuk	Cepat Pulang
Jul 20	20	0	2	0
Agt 20	19	2	1	0
Sep 20	19	1	3	1
Okt 20	18	2	2	2
Nov 20	18	2	3	1
Des 20	18	0	4	2
Jan 21	17	4	5	2
Feb 21	17	4	6	5
Mar 21	17	2	4	3
Apr 21	17	3	5	3
Mei 21	17	1	7	4
Juni 21	17	1	4	2

Sumber : Madrasah Ibtidaiyah Negeri Tanjungpinang Tahun 2021.

Dapat dilihat dari tabel diatas adanya beberapa guru yang tidak masuk kerja setiap bulannya, dan jumlah terlambat masuk kerja setiap bulannya cenderung meningkat. Data yang diambil oleh peneliti dari bulan juli tahun 2020 hingga bulan juni tahun 2021. Peningkatan yang signifikan dapat dilihat dari bulan Januari 2021 guru yang terlambat masuk meningkat hingga 7 orang perbulannya dan absensi hingga 4 orang. Dengan adanya berbagai kesulitan yang ditemui oleh guru, maka segala upaya peningkatan kualitas pembelajaran tidak akan mencapai hasil yang maksimal (Hermino, 2018).

Dari permasalahan diatas dapat dilihat arti pentingnya pemberian motivasi bagi seseorang dalam melakukan aktivitas pekerjaan disetiap instansi atau lembaga terutama lembaga pendidikan dalam upaya memberikan yang terbaik terhadap anak didik. Dengan masalah tersebut penulis tertarik membuat suatu penelitian dengan judul **“Analisis Motivasi Kerja Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Tanjungpinang”**

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang ditemukan pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Tanjungpinang adalah kurangnya motivasi bekerja guru-guru tersebut. oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana motivasi guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Tanjungpinang?

1.3. Tujuan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas maka dapat dirumuskan tujuan penelitian ini yaitu: Untuk menganalisis motivasi kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Tanjungpinang.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini terdiri dari dua kegunaan, yaitu:

1.4.1. Kegunaan Ilmiah

1.4.1.1. Bagi STIE Pembangunan Tanjungpinang

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi manfaat dan dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan dalam penulisan penelitian topik yang serupa bagi mahasiswa maupun mahasiswi STIE Pembangunan Tanjungpinang.

1.4.1.2. Bagi Pembaca

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat dan memperluas wawasan dan menjadi literature untuk peneliti lain yang sedang membahas topik yang serupa.

1.4.2. Kegunaan Praktis

1.4.2.1. Bagi Madrasah Ibtidaiyah Negeri Tanjungpinang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan dapat dijadikan sebagai informasi dan masukan tambahan bagi guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Tanjungpinang.

1.4.2.2. Bagi Penulis

Seluruh rangkaian kegiatan dan hasil penelitian diharapkan dapat lebih memantapkan penguasaan fungsi keilmuan yang dipelajari selama mengikuti perkuliahan.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memudahkan pemahaman dan penyampaian informasi berdasarkan urutan data dan aturan logis dari penelitian yang dilakukan. Sistematika penulisan ini terdiri dari 5 bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian baik dari segi ilmiah maupun praktis, serta sistematika penulisan proposal penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori teori yang berkaitan dengan variable penelitian, dalam bab ini berisi tujuan teoritis, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, jenis data, teknik alat pengumpulan data, populasi dan sampel, defines operasional, teknik pengelolaan data dan teknik analisa data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang pemaparan dan penguraian mengenai hasil penelitian, gambaran umum objek penelitian, penyajian data serta analisis hasil penelitian dari objek. Pada bab ini juga peneliti menyampaikan pembahasan dari objek yang diteliti berupa data-data yang peneliti lakukan di objek penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup dari penulisan skripsi yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dari penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teoritis

2.1.1. Manajemen

2.1.1.1. Definisi Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen merupakan suatu rangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi (manusia, finansial, fisik, dan informasi) untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien (Ricky W. Griffin dalam (Fahmi, 2018)). Menurut Griffin “manajemen adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien”.

Manajemen menurut Hasibuan dalam (Tarigan & Aria Aji Priyanto, 2021) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni dalam memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan agar lebih efektif dan efisien.

2.1.1.2. Tujuan Manajemen

Menurut Hasibuan (2015), tujuan-tujuan manajemen dapat dikaji dari beberapa sudut dan dibedakan sebagai berikut:

a. Menurut tipe-tipenya:

1. *Profit objectives*, bertujuan untuk mendapatkan laba bagi pemiliknya.
2. *Service objectives*, bertujuan untuk memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen dengan mempertinggi nilai barang dan jasa yang ditawarkan kepada konsumen.
3. *Social objectives*, bertujuan meningkatkan nilai guna yang diciptakan perusahaan untuk kesejahteraan masyarakat.
4. *Personal objectives*, bertujuan agar para karyawan secara individual economic, social psychological mendapatkan kepuasan dibidang pekerjaannya dalam perusahaan.

b. Menurut prioritasnya:

1. Tujuan primer
2. Tujuan sekunder
3. Tujuan individual, dan
4. Tujuan social

c. Menurut jangka waktunya:

1. Tujuan jangka panjang
2. Tujuan jangka menengah
3. Tujuan jangka pendek

d. Menurut sifatnya:

1. *Management objectives*, tujuan dari segi efektif yang harus ditimbulkan oleh manajer
2. *Managerial objectives*, tujuan yang harus dicapai daya upaya atau kreativitas-kreativitas yang bersifat manajerial
3. *Administrative objectives*, tujuan-tujuan yang pencapaiannya memerlukan administrasi
4. *Economic objectives*, tujuan-tujuan yang bermaksud memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan memerlukan efisiensi untuk pencapaiannya.
5. *Social objectives*, tujuan suatu tanggungjawab, terutama tanggungjawab moral.
6. *Technical objectives*, tujuan berupa detail teknis, detail kerja, dan detail karya.
7. *Work objectives*, yaitu tujuan-tujuan yang merupakan kondisi kerampungan suatu pekerjaan.

e. Menurut tingkatnya:

1. *Overall enterprise objectives*, adalah tujuan semesta (generalis) yang harus dicapai oleh badan usaha secara keseluruhan.
2. *Divisional objectives*, adalah tujuan yang harus dicapai oleh setiap divisi.
3. *Departemental objective*, adalah tujuan-tujuan yang harus dicapai oleh masing-masing bagian.
4. *Sectional objectives*, adalah tujuan-tujuan yang harus dicapai oleh setiap seksi.
5. *Group objectives*, adalah tujuan-tujuan yang harus dicapai oleh setiap kelompok urusan.

6. *Individual objectives*, adalah tujuan-tujuan yang harus dicapai oleh masing-masing individu.
- f. Menurut bidangnya:
1. *Top level objectives*, adalah tujuan-tujuan umum, menyeluruh, dan menyangkut berbagai bidang sekaligus.
 2. *Finance objectives*, adalah tujuan-tujuan tentang modal.
 3. *Production objectives*, adalah tujuan-tujuan tentang produksi.
 4. *Marketing objectives*, adalah tujuan-tujuan mengenai bidang pemasaran barang dan jasa-jasa.
 5. *Office objectives*, adalah tujuan-tujuan mengenai bidang ketatausahaan dan administrasinya.
- g. Menurut motifnya:
1. Boleh berdasarkan pertimbangan perasaan atau selera pribadi dalam upaya pencapaiannya.
 2. *Personal objectives*, adalah tujuan pribadi/individual (walaupun mungkin berhubungan dengan organisasi) yang dalam usaha pencapaiannya sangat dipengaruhi oleh selera ataupun pandangan pribadi.

2.1.1.3.Fungsi Manajemen

Ricky W. Griffin dalam (Nurwega, 2015) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien. Efektif berarti

bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

1. Fungsi Perencanaan

Dalam manajemen, perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan fungsi-fungsi lain pengorganisasian, pengarahan, dan pengontrolan-tak akan dapat berjalan.

2. Fungsi Pengorganisasian

Proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.

3. Fungsi Pengarahan dan Implementasi

Proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggungjawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi.

4. Fungsi Pengawasan dan Pengendalian

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan

target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi suatu perusahaan. MSDM lebih memfokuskan pembahasan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Sedarmayanti (2014) “manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian”. Sedangkan menurut Bangun (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2012) dan Hasibuan (2012), manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam menggunakan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses manajemen khusus dalam mengatur sumber daya manusia mulai dari merekrut, penyusunan staf, perencanaan, pengawasan, pengembangan agar lebih efektif dan efisien sehingga mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Chusway dalam buku karangan Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.SI dalam (Sedarmayanti, 2016) tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.2.3.Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2012) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

10. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Definisi Motivasi Kerja

McClelland yang dikutip oleh Hasibuan (2012), menyatakan bahwa “Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan

dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif.” Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan karyawan, karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya motivasi seorang pegawai akan merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Menurut Robbins & Judge (2015) motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Sutrisno, 2016).

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2014) menjelaskan bahwa “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan (Purnomo, 2014). Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keadaan yang dimana seseorang melakukan suatu pekerjaan yang menggerakkan dan mengarahkan diri untuk mencapai tujuan organisasi

perusahaan. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Kebutuhan sesuatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik.

2.1.3.2. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi menurut Melayu S.P. Hasibuan dalam (Maros & Juniar, 2016), yaitu :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan kinerja karyawan
- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- e. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- f. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas pekerjaan
- g. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- h. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.3.3. Teori Motivasi

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2014), mengemukakan Herzberg's two factors motivation theory atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1) Faktor Higienis (Hygiene Factor/Maintenance Factors)

Maintenance factor adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terusmenerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi dan seterusnya.

Faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal :

a) Gaji (salaries)

Menurut Mardi (2014) gaji adalah “sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan”.

b) Kondisi kerja (work condition)

Menurut Mangkunegara (2013) kondisi kerja adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.

c) Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (company policy and administrasion)

Menurut Siagian (2012) kebijaksanaan dan administrasi perusahaan adalah “tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan”.

d) Hubungan antar pribadi (interpersonal relation)

Menurut Siagian (2012) hubungan antar pribadi adalah “tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain”.

e) Kualitas supervisi (quality supervisor)

Menurut Siagian (2012) kualitas supervisi adalah “tingkat kewajaran supervisi yang dirasakan oleh tenaga kerja”.

Hilangnya Faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (dissatisfiers = faktor higienis/hygiene factor) dan tingkat absensi serta turnover karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.

- 2) Faktor Motivasi (Motivation factors) Motivation factors adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (job content) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor ini dinamakan satisfiers yang meliputi :

a) Prestasi (achievement)

Menurut Hasibuan (2014) prestasi, “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

b) Pengakuan (recognition)

Menurut Siagian (2012) pengakuan adalah “besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja”.

c) Pekerjaan itu sendiri (the work itself)

Menurut Siagian (2012) pekerjaan itu sendiri adalah “berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya”.

d) Tanggung jawab (responsibility)

Menurut Siagian (2012) tanggung jawab adalah “besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja”.

e) Pengembangan potensi individu (advancement)

Menurut Siagian (2012) pengembangan potensi individu adalah “besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat”.

2.1.3.4.Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Adapun menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.1.3.5. Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017).

1. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baikbaik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan

dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik

2.1.3.6.Indikator Motivasi

Menurut Mc Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2012), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan Prestasi
 - a. Mengembangkan Kreatifitas
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi
2. Kebutuhan akan afiliasi
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of importance*)
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan
 - a. Memiliki kedudukan yang terbaik
 - b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

Menurut Herzberg dalam Wicaksana (2016) untuk mengukur motivasi kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. Motivasi
 1. Pengakuan (*Recognition*)

Merupakan bentuk pengakuan dari pihak perusahaan atas hasil atau produktivitas yang telah dicapai oleh karyawan. Bentuk pengakuan ini secara langsung memberikan suatu motivasi kepada para karyawan sehingga diharapkan mereka dapat bekerja secara maksimal.

2. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Motivasi dapat berasal dari jenis pekerjaan itu sendiri, hal tersebut dikarenakan dengan pekerjaan yang direncanakan sedemikian rupa pada akhirnya dapat memberikan suatu stimulus dan menantang para karyawan serta dapat memberikan kesempatan untuk maju.

3. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Bentuk tanggung jawab yang dimaksud disini adalah bentuk tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Dengan adanya tanggung jawab yang tinggi yang dimiliki karyawan secara langsung memberikan suatu jaminan bahwa karyawan dapat termotivasi untuk menyelesaikan atas tugas yang diberikan oleh atasan.

4. Kemajuan (*Advancement*)

Besar kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya. Seperti halnya karyawan yang sebelumnya tidak memiliki kemampuan atau skill setelah bekerja diperusahaan diberi pelatihan untuk melakukan tugas pekerjaan mereka sehingga karyawan merasa senang terbekali dengan skill baru yang sebelumnya tidak dimiliki dan sesuai dengan pekerjaannya.

b. Hygiene

1. Teknik Supervisi

Teknik supervisi erat kaitannya dengan proses pelaksanaan kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Teknik supervise mempunyai kecenderungan dalam rangka memberikan suatu rangsangan atau motivasi kepada karyawan yang meliputi hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja paling besar dengan atasan sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal.

2. Gaji

Pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial atas pekerjaan yang dilaksanakan merupakan fungsi yang paling sulit dan membingungkan karena berhubungan dengan hak individu seseorang sebagai karyawan dalam menerima imbalan atas kerja mereka. Dengan adanya kompensasi dapat meningkatkan kepuasan karyawan yang secara otomatis akan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Kondisi kerja

Merupakan suatu keadaan dimana karyawan melakukan aktivitasnya, menyinggung dengan kondisi pekerjaan dan rekan kerja yang terdapat dalam suatu lingkungan kerja.

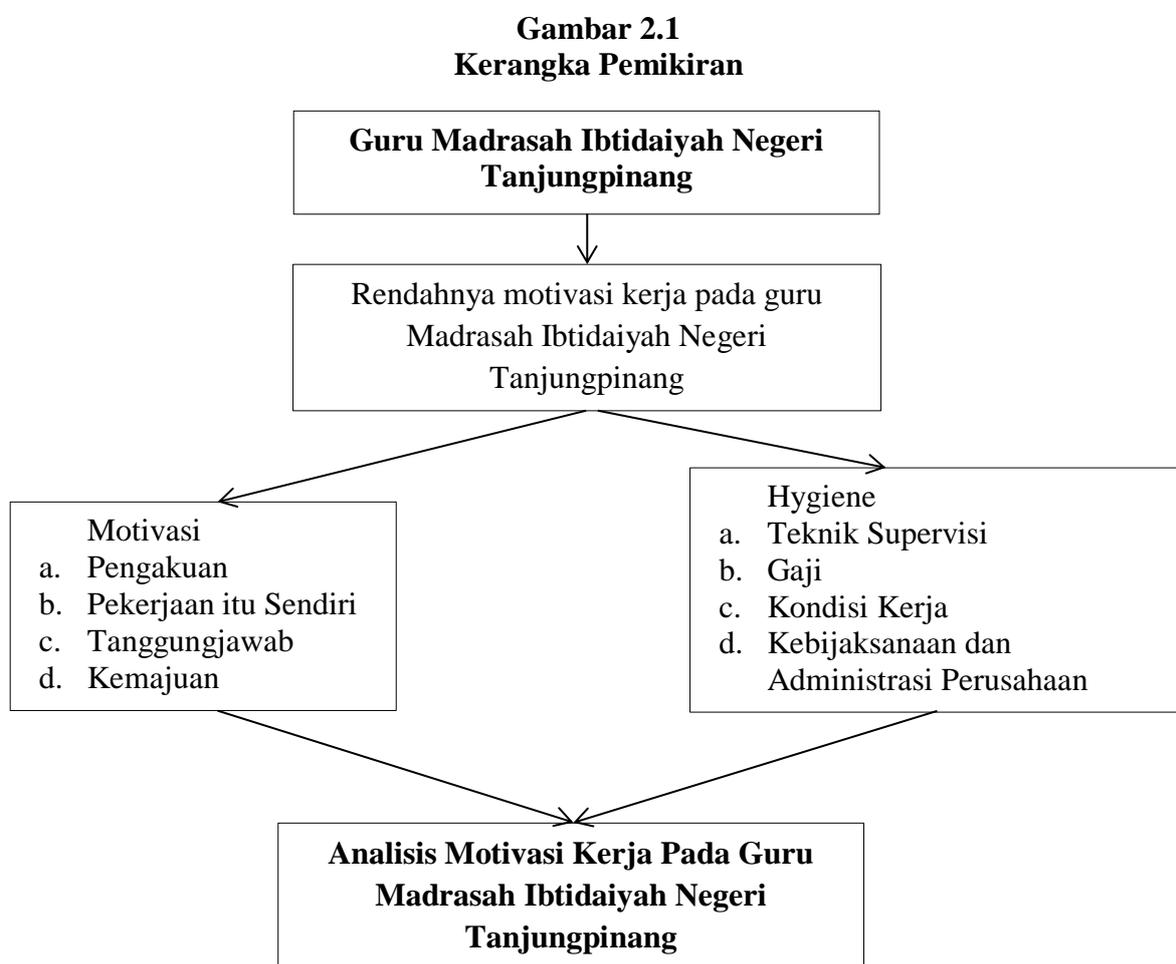
4. Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan

Dengan adanya bentuk kebijakan dan administrasi yang sesuai dengan kondisi para karyawan akan menjadikan suatu motivasi bagi karyawan dalam bekerja.

Pada penelitian ini indikator yang digunakan adalah indikator dari Herzberg dalam Wicaksana (2016).

2.2. Kerangka Pemikiran

Untuk memahami lebih jelas mengenai kerangka berfikir penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1



Sumber : Konsep disesuaikan untuk penelitian, 2022

2.3. Penelitian Terdahulu

2.3.1. Jurnal Nasional

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rika Suwito dan Agnita Yolanda (2013) jurnal *Bisnis Administrasi* Vol. 2 No. 2 dengan judul penelitian “Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut KCP Marelan Medan”. Motivasi diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data adalah berupa penelitian kelapangan dan keperustakaan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dengan data kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sumut KCP. Marelan Medan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawab masing-masing karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Maya Andriani dan Kristiana Widiawati (2017) jurnal *Administrasi Kantor* Vol. 5 No. 1 dengan judul penelitian “Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri”. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui penerapan motivasi yang diberikan oleh perusahaan yaitu membandingkan teori dua faktor herzberg dengan fakta yang ada dilapangan meliputi gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, hubungan antar pribadi, kualitas

supervisi, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Rani Kurniasari (2018) jurnal Vol. 11 No. 1 dengan judul “Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada salah satu perusahaan telekomunikasi di Jakarta Selatan yang bergerak di bidang industry teknologi. Sampel yang digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini berjumlah 50 (lima puluh) orang karyawan perusahaan telekomunikasi di Jakarta. Skala Likert digunakan penulis untuk mengubah data kualitatif dalam kuesioner menjadi data kuantitatif.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Nayang Permata Charity Ayudia, Abdul Choliq Hidayat dan Zunan Setiawan (2020) Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini Vol. 11 No. 2 dengan judul “Analisis Perbedaan Motivasi Kerja Perawat Pegawai Negeri Sipil (PNS), Perawat Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dan Perawat Tenaga Harian Lepas (THL) di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja perawat PNS, perawat BLUD dan perawat THL di RSUD Dr. Soedirman Kebumen berdasarkan teori dua faktor Herzberg. Hasil penelitian menunjukkan seluruh indikator terpenuhi yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, kesempatan untuk maju, gaji, peraturan, promosi, supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja dan

keamanan kerja. Hal ini terlihat pada tingginya nilai masing masing indikator yang diteliti.

2.3.2. Jurnal Internasional

1. Penelitian yang dilakukan oleh Adelina da Cruz Carvalho, I Gede Riana dan Augusto de C. Soares (2020) *Jurnal of Management* Vol. 7 No. 5 dengan Judul “*Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 505 karyawan *Cooperative Café* Timor di Timor Leste dengan menentukan sampel jenuh di 6 lokasi perusahaan yaitu pabrik NT, Comoro, Manleuan, Railaco, Tibar, dan di Kantor Pusat sebanyak 202. Pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan angket. Data yang telah terkumpul dan diverifikasi validitasnya dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif dan menggunakan pendekatan variance-based atau berbasis komponen dengan alat analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan oleh Nnaeto Japhet Olusadum dan Ndoh Juliet Anulika (2018) *Jurnal* Vol. 9 No. 1 dengan judul “*Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Education*”. Penelitian difokuskan pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan Alvan Ikoku Federal College of Education (AIFCE) sebagai area

studi. Merupakan penelitian empiris yang sumber data utamanya adalah sumber primer melalui kuisisioner. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan perilaku kerja karyawan ditengah motivasi mereka. Penelitian ini mengadopsi teori penguatan sebagai kerangka analisis. Penelitian ini merupakan penelitian survei yang analisis datanya dilakukan secara kuantitatif dan diuji hipotesis melalui Chi-square (X^2). Itu adalah temuan kami bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi staf dan kinerja staf.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kualitatif, penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau social dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar setting yang alamiah (Walidin, Saifullah dan Tabrani, 2015).

Penggunaan metode ini, karena tujuan utama dalam penelitian kualitatif untuk membuat fakta/fenomena agar mudah dipahami dan memungkinkan sesuai modelnya dapat menghasilkan hipotesis baru (Hennink, Hutter & Bailey, 2020; Sarmanu, 2017). Peneliti ingin mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai masalah-masalah manusia dan social, bukan mendeskripsikan bagian permukaan dari sebuah realitas.

3.2. Jenis Data

Menurut Sugiyono (2018) jenis data dibagi menjadi dua yaitu:

1. Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun alat pengumpulan data yang akan digunakan saat melakukan penelitian sebagai berikut:

1. Observasi

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku non verbal yakni dengan menggunakan teknik observasi. Nasution dalam buku Sugiyono (2018) menyatakan bahwa observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Observasi digunakan untuk mendapatkan data masalah awal, jenis observasi yang dilakukan peneliti ialah jenis observasi sistematis yaitu apabila peneliti menggunakan pedoman sebagai instrument pengamatan dan jenis observasi non partisipan yaitu apabila server tidak ikut ambil bagian kehidupan observe (ghazali, 2019). Peneliti menggunakan observasi non partisipan karena dalam penelitiannya tidak ikut andil dalam segala macam kegiatan yang dilakukan observe. Pengguna observasi sistematis bertujuan supaya observasi yang dilakukan oleh peneliti terstruktur, tidak keluar dari alur penelitian. Peneliti mengamati masalah-masalah yang terjadi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Tanjungpinang tersebut.

2. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data melalui tanya jawab baik berstruktur maupun wawancara bebas yang diberikan kepada informan. Esterberg dalam buku Sugiyono (2018) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini ialah wawancara semi terstruktur yaitu untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, ide-idenya. (Sugiyono, 2017)

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Peneliti perlu memiliki kepekaan teoritik untuk memaknai semua dokumen tersebut sehingga tidak sekadar barang yang tidak bermakna.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 25 karyawan yang bekerja di MIN Tanjungpinang.

3.4.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2018) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang

ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Purposive Sampling. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Dengan pertimbangan guru tersebut merupakan guru yang memiliki prestasi disekolah. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini ditentukan guru yang sudah tersertifikasi dengan masa kerja yang sudah lebih dari 5 tahun sehingga ada 5 orang guru dan 1 orang kepala sekolah sebagai key informan.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Tabel Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Motivasi	Motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk	Motivasi a. Pengakuan b. Pekerjaan itu sendiri c. Tanggungjawab d. Kemajuan (Herzberg dalam Wicaksana, 2016)

	mencapai tujuan. Robbins dan Judge (2015)	Hygiene a. Teknik Supervisi b. Gaji c. Kondisi Kerja d. Kebijakan dan Administrasi perusahaan (Herzberg dalam Wicaksana, 2016)
--	---	---

Sumber : Data Olahan Peneliti (2022)

3.6. Teknik Pengolahan Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini teknik pengolahan data yang digunakan yaitu mengikuti model dari Miles dan Huberman. Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu data reduction, data display dan conclusion drawing/verification.

3.6.1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

3.6.2. *Data Display (Penyajian Data)*

Setelah melakukan reduksi data maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data atau juga disebut penyajian data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam katagori uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Prastowo dalam (Ari, 2019) mengatakan bahwa penyajian data disini merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan melihat penyajian-penyajian, kita akan dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan berdasarkan atas pemahaman yang kita dapat dari penyajian tersebut.

3.6.3. *Conclusion Drawing/Verification*

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada dilapangan.

3.7. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi), dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh. Dengan pengamatan yang terus menerus tersebut mengakibatkan variasi data tinggi sekali. Dalam hal analisis kualitatif, Bogdan menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah difahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah Triangulasi.

3.7.1. Triangulasi

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa teknik triangulasi merupakan teknik pengumpulan data data dan sumber yang telah ada. Bila penelitian melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu.

1) Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

2) Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

3) Triangulasi Waktu

Triangulasi Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada nara sumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberi data yang lebih valid sehingga lebih kredibel.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik, yaitu menggunakan lebih dari satu informan dan teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data yang sama. Peneliti memperoleh data mengenai fokus penelitian dengan mewawancarai beberapa guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Tanjungpinang. Di samping itu peneliti juga menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu teknik wawancara dan observasi untuk menggali data tentang metode apa yang digunakan untuk memotivasi guru.

3.8. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Tanjungpinang yang beralamat di Jalan Ayun Sakti dan dilakukan secara berurutan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan				
		Agu 2022	2022-Sep	Okt 2022	Nov 2022	Des 2022
1.	Penyusunan Proposal Penelitian					
2.	Seminar Proposal Penelitian					
3.	Perbaikan Hasil Seminar Proposal					
4.	Pengumpulan Administrasi Penelitian					
5.	Pengumpulan Data					
6.	Analisis dan Pengolahan Data					
7.	Penyusunan Skripsi					
8.	Sidang Skripsi					

Sumber: Peneliti (2022)

DAFTAR PUSTAKA

- Administrasi, J. B., Suwito, R., Yolanda, A., Studi, P., Bisnis, A., & Indikator, K. (2013). *Analisis motivasi kerja karyawan pad apt. bank sumut kc marelan medan* 1. 02, 1-10. (Dunie et al., 2017)
- Amanda, M. O., Salam, R., & Saggaf, S. (2017). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep. *Prosiding Seminar Nasional Himpunan Sarjana Ilmu-Ilmu Sosial*, 2, 149–154.
- Andriani, M., Widiawati, K., Administrasi, M., Sekretari, A., Manajemen, D., Insani, B., No, J. S., Panjang, R., & Timur, B. (2017). *2 Sekretari; Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani; Jl. Siliwangi No 6 Rawa Panjang Bekasi Timur 17114 Indonesia*. 5(1), 83-98.
- Ari, M. (2019). Verifikasi Data. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Dunie, W., Selatan, S., Selatan, S., & Karyawan, D. K. (2017). *Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada rumah sakit charitas belintang oku timur*. 15(2), 93–101.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi* (Cetakan ke). ALFABETA, CV.
- Engel. (2014). Pengaruh Kinerja. *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*, 11-30.
- Ghazali, A. (2019). *Wawancara 4*. 20–27. <https://doi.org/10.31219/osf.io/2mqxg>
- Harahap, L. P. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah Dan Kemampuan Penggunaan Teknologi Terhadap Kinerja Guru Man Di Kota Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 10 -17 <https://doi.org/10.30596/edutech.v6il.4389>
- Hasibuan, M. S. . (2017). Pengaruh reward dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Suja Tandhika Bandung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Hendriansyah. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Serta Pengalaman Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Akademi Manajemen Informatika dan Komputer Di Kota Palembang. *Prestasi Kerja*, 6(1), 13–23.
- Ii, B. A. B., & Teori, L. (2017). *Motivasi Adalah Kecendrungan Suatu Sifat Yang Merupakan Pokok Pertentangan) Dalam Diri Seseorang Yang*

Membangkitkan Topangan Dan Mengarahkan Tindak-Tanduknya. 2018, 12–29.

- Jaya, W. S. (2021). Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1286–1294. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1738>
- Netty Sormin. (2019). Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Guru Melalui Peran Pembinaan Kepala Sekolah Di Sdn 3 Selat Tengah Kecamatan Selat Kabupaten Kapuas. *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 11(1).
- Nurwega, D. (2015). Pembinaan Karakter Antikorupsi Siswa Pada Lingkungan Boarding School. *Repository.Upi.Edu*.
- Pengaruh, A., Pendidikan, T., Lingkungan, D. A. N., Terhadap, K., Karyawan, K., Pt, P., Wisata, T., & Dwiarti, R. (2018). *PRAMBANAN ANALYSIS OF THE EFFECT OF LEVEL OF EDUCATION, COMPENSATION, AND WORK ENVIRONMENT ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT TAMAN WISATA CANDI PRAMBANAN*. 6(2), 157-170.
- Permata, N., Ayudia, C., Hidayat, A. C., & Setiawan, Z. (n.d.). *Analisis Perbedaan Motivasi Kerja Perawat Pegawai Negeri Sipil (PNS), Perawat Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dan Perawat Tenaga Harian Lepas (THL) di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg*.
- Pustaka, K., Pemikiran, K., & Hipotesis, D. A. N. (2018). *Unikom_21215207_Sonia Awandini_Bab Ii. 20-58*.
- R, F. N., K, N. D., & Surayandari, N. (n.d.). *BENGKEL KERJA KOMUNIKASI: Upaya Pemberdayaan Mahasiswa Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Surokim*.
- Sagala, V. R. D. E. J. (2018). *Menurut Veithzal Rivai Dan Ella Jauvani Sagala, (2009, p.837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu masing masing. 2*.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi 5 (r). PT Refika Aditama.
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10.

<https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>

Zamrodah, Y. (2016). *Faktor Yang Mempengaruhi Pegawai*. 15(2), 1-23.

CURRICULUM VITAE



Nama : ISTIQOMAH
Tempat, Tanggal Lahir : Serasan, 05 November 2000
Alamat : Perum. Taman Harapan Indah Blok H No.
26
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Belum Menikah
Email : iistiqomaaah@gmail.com

PENDIDIKAN

- 2006 – 2012 : SD Negeri 004 Tanjungpinang Timur
- 2012 – 2015 : MTs Negeri Tanjungpinang
- 2015 – 2018 : SMK Negeri 4 Tanjungpinang
- 2018 – 2023 : STIE (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi) Pembangunanann Tanjungpinang