

**ANALISIS MOTIVASI KERJA GURU PADA SMK
NURULFALLAH PEKANBARU**

*AN ANALYSIS OF TEACHERS WORK MOTIVATION AT SMK
NURULFALLAH PEKANBARU*

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian
Oral Comprehensif Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi
& Bisnis Universitas Lancang Kuning**

Oleh

ERIKA GREAS BR. SIHOMBING

2161201289

Jurusan Manajemen



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2025**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ERIKA GREAS BR. SIHOMBING
NIM : 2161201289
FAKULTAS : EKONOMI & BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : ANALISIS MOTIVASI KERJA GURU PADA SMK
NURULFALLAH PEKANBARU.

DISETUJUI:

PEMBIMBING I



Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
1021088602

PEMBIMBING II



MASIRUN, S.E., M.Si
1002077101

DEKAN



Dr. DINI ONASIS S.E., S.H.,
M.M., M.H., AK., CA., ACPA
1006067101

JURUSAN



Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ERIKA GREAS BR. SIHOMBING
NIM : 2161201289
FAKULTAS : EKONOMI & BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : ANALISIS MOTIVASI KERJA GURU PADA SMK
NURULFALLAH PEKANBARU.

KETUA


Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
1021088602

SEKRETARIS


Dr. IDEL WADELMI, SE.L., M.Si
1006078602

ANGGOTA


Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
1021088602


MASIRUN, S.E., M.Si
1002077101


SOUVYA FITHRIE, S.E., M.M
1011107901


Dr. IDEL WADELMI, SE.L., MS.i
1006078602

ANALISIS MOTIVASI KERJA GURU PADA SMK NURULFALLAH PEKANBARU

**Oleh
Erika Greas**

ABSTRAK

Motivasi merupakan faktor pendorong utama yang membuat seseorang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja guru menjadi aspek psikologis yang sangat penting untuk mendukung keberhasilan proses belajar mengajar. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan kinerja yang optimal dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan pendidikan sekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja guru serta menganalisis faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi motivasi kerja guru pada SMK Nurulfallah Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 40 orang guru, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan melalui penyebaran angket (kuesioner) dan wawancara, kemudian dianalisis secara deskriptif melalui perhitungan skor rata-rata tiap indikator.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di SMK Nurulfallah Pekanbaru berada pada kategori tinggi. Faktor internal yang meliputi tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, dan kesempatan promosi jabatan berada pada kategori baik hingga sangat baik. Sedangkan faktor eksternal yang terdiri atas lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan juga berada pada kategori baik. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama pada penghargaan dan dukungan fasilitas kerja agar motivasi guru tetap stabil dan meningkat.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa baik faktor internal maupun faktor eksternal berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Oleh karena itu, pihak sekolah diharapkan terus memperhatikan kesejahteraan guru, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta memberikan penghargaan yang proporsional atas kinerja guru agar semangat dan dedikasi mereka semakin meningkat.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Faktor Internal, Faktor Eksternal, Guru, SMK Nurulfallah Pekanbaru*

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Lancang Kuning maupun diperguruan lainya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan masalah, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas tercantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang di peroleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikianlah surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, Desember 2025

Yang Membuat Pernyataan,



Erika Greas Br. Sihombing

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran TUHAN YME karena dengan rahmat dan karunianya maka penulisan draft skripsi ini dapat diselesaikan guna memperoleh gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Lancang Kuning Di Pekanbaru.

Dengan ini penulis memfokuskan masalah pada **ANALISIS MOTIVASI KERJA GURU PADA SMK NURULFALLAH PEKANBARU.**

Penulis mempunyai harapan semoga Skripsi ini bisa digunakan dengan sebaik-baiknya terutama untuk lingkungan Universitas Lancang Kuning terkhusus Fakultas Ekonomi & Bisnis hingga lingkungan masyarakat.

Ucapan terimakasih yang tidak terhingga kepada pihak yang banyak membantu dan mendorong penulis sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan tak luput juga mengucapkan banyak-banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. DINI ONASIS S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Lancang Kuning di Pekanbaru.
2. Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Lancang Kuning.
3. PRAMA WIDAYAT, S.E., M.M., AAAIK selaku Dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikirannya dalam membimbing penulis.
4. MASIRUN, S.E., M.Si selaku Dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikirannya dalam membimbing penulis.

5. Terima kasih banyak saya ucapkan kepada kedua orang tua saya, Bapak dan Ibu serta adik- adikku tersayang yang telah memberikan dukungan,semangat dan doa sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi penulis dengan lancar.
6. Kepada Pimpinan, SMK Nurulfallah Pekanbaru terimakasih karena telah memperkenankan penulis untuk melakukan penelitian serta memberikan data yang di butuhkan.
7. Terima Kasih banyak kepada sahabat-sahabatku yang telah memberikan dukungan, arahan dan bantuannya sehingga penulis bisa menyelesaikan skipsinya.
8. Terima Kasih juga penulis ucapkan kepada semua teman-teman manajemen FEB UNILAK, Kelembagaan Fakultas, yang telah memberikan kesan terbaik dalam berproses.
9. Terima Kasih juga saya ucapkan kepada partner saya Unggul Mulia Silitonga yang selalu mendukung dalam setiap prosesnya.

DAFTAR ISI

ABSTRAK

PERNYATAAN

I.	KATA PENGANTAR.....	i
II.	DAFTAR ISI	iii
III.	DAFTAR TABEL.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....		1
1.1	Latar Belakang Penelitian	1
1.2	Rumusan Masalah	6
1.3	Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	6
1.3.1	Tujuan Penelitian	6
1.3.2	Manfaat Penelitian	7
1.4	Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....		9
2.1	Telaah Pustaka	9
2.1.1	Manajemen	9
2.1.1.1	Pengertian Manajemen	9
2.1.1.2	Fungsi-Fungsi Manajemen	10
2.1.1.3	Unsur-Unsur Manajemen	12
2.1.2	Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2.2	Fungsi Manajemen SDM	15
2.1.2.3	Tujuan Manajemen SDM	17
2.1.3	Motivasi Kerja	18
2.1.3.1	Pengertian Motivasi Kerja	18
2.1.3.2	Pengertian Motivasi Kerja Guru	20
2.1.3.3	Fungsi Motivasi Kerja.....	22
2.1.3.4	Tujuan Motivasi Kerja	23
2.1.3.5	Jenis-Jenis Motivasi Kerja	24
2.1.3.6	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	27
2.1.3.7	Teori Motivasi Kerja	28
2.1.3.8	Indikator Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	31
2.1.3.9	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru.....	32
2.1.4	Penelitian Terdahulu	34
2.2	Kerangka pemikiran	35
2.2.1	Faktor Internal Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	35
2.2.2	Faktor Eksternal Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	37
2.3	HIPOTESIS	38
BAB III METODE PENELITIAN.....		39

3.1	Objek Penelitian	39
3.2	Populasi Dan Sampel	39
3.2.1	Populasi	39
3.2.2	Sampel	39
3.3	Teknik Pengambilan Sampel	39
3.4	Jenis Dan Sumber Data	40
3.4.1	Jenis Data	40
3.4.2	Sumber Data	40
3.5	Teknik Pengumpulan Data	40
3.6	Defenisi Dan Operasionalisasi Variabel	41
3.6.1	Faktor Internal Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	41
3.6.2	Faktor Eksternal Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	43
3.7	Analisis Data	44
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN		45
4.1	Sejarah Singkat SMK Nurulfallah Pekanbaru	45
4.2	Tujuan Didirikannya SMK Nurulfallah Pekanbaru	48
4.3	Visi Dan Misi	49
4.3.1	Visi	49
4.3.2	Misi	50
4.4	Struktur Organisasi	50
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		54
5.1	Hasil Penelitian	54
5.1.1	Karakteristik Responden	54
5.1.1.1	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	54
5.1.1.2	Responden Berdasarkan Tingkat Umur	55
5.1.1.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
5.1.2	Analisa Motivasi Kerja Guru	57
5.1.2.1	Faktor Internal	58
5.1.2.2	Faktor Eksternal	64
5.2	Pembahasan	66
5.2.1	Analisis Faktor Internal	67
5.2.1.1	Promosi	69
5.2.1.2	Prestasi Kerja	70
5.2.1.3	Pekerjaan Itu Sendiri	72
5.2.1.4	Penghargaan	73
5.2.1.5	Tanggung Jawab	75
5.2.1.6	Pengakuan	76
5.2.2	Analisis Faktor Eksternal	77
5.2.2.1	Gaji	79
5.2.2.2	Lingkungan Kerja	80
BAB VI Kesimpulan dan Saran		83
6.1	Kesimpulan	83
6.2	Saran	84
DAFTAR PUSTAKA		86
BIOGRAFI PENULISAN		90
LAMPIRAN		91

DAFTAR TABEL

1.1	Rekapitulasi Ketidakhadiran Guru Pada SMK Nurulfallah Pekanbaru Periode Tahun 2019-2023	5
2.1	Penelitian Terdahulu	34
3.1	Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel	44
5.1	Tanggapan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Guru Pada SMK Nurul Fallah Pekanbaru	55
5.2	Tanggapan Responden Berdasarkan Tingkat Usia Guru Pada SMK Nurul Fallah Pekanbaru	56
5.3	Tanggapan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Guru Pada SMK Nurul Fallah Pekanbaru	57
5.4	Tanggapan Responden Berdasarkan Promosi Guru Pada SMK Nurul Fallah Pekanbaru	58
5.5	Tanggapan Responden Berdasarkan Prestasi Kerja Guru Pada SMK Nurul Fallah Pekanbaru	59
5.6	Tanggapan Responden Berdasarkan Pekerjaan Guru Pada SMK Nurul Fallah Pekanbaru	60
5.7	Tanggapan Responden Berdasarkan Penghargaan Guru Pada SMK Nurul Fallah Pekanbaru	61
5.8	Tanggapan Responden Berdasarkan Tanggung Jawab Guru Pada SMK Nurul Fallah Pekanbaru	62
5.9	Tanggapan Responden Berdasarkan Pengakuan Guru Pada SMK Nurul Fallah Pekanbaru	63
5.10	Tanggapan Responden Berdasarkan Gaji Guru Pada SMK Nurul Fallah Pekanbaru	65
5.11	Tanggapan Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja Guru Pada SMK Nurul Fallah Pekanbaru	66
5.12	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Faktor Internal	67
5.13	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Faktor Eksternal	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Memasuki era global, dunia Pendidikan Indonesia pada saat ini dan yang akan datang masih menghadapi tantangan yang semakin berat serta kompleks. Indonesia harus mampu bersaing dengan negara-negara lain, baik dalam produk, pelayanan, maupun dalam penyiapan sumber daya manusia.

Berdasarkan UU No.2 tahun 1985 yang berbunyi bahwa tujuan Pendidikan yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia yang seutuhnya yaitu yang beriman dan yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, Kesehatan jasmani dan Rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan bangsa.

Tugas utama guru adalah memberikan pendidikan, pengajaran, pembimbingan, pengarahan, pelatihan, memberikan penilaian, dan melakukan evaluasi peserta didik berdasarkan tingkatan anak usia dini jalur pendidikan formal, Pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Abas, 2017: 3).

Untuk menghadapi pasar global maka kebijakan Pendidikan nasional harus dapat meningkatkan mutu Pendidikan kejuruan, baik akademik maupun non akademik, dan memperbaiki manajemen Pendidikan agar lebih produktif dan efisien serta memberikan akses seluas-luasnya bagi masyarakat untuk mendapatkan pendidikan. Pendidikan kejuruan yang dikembangkan di Indonesia

diantaranya adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dirancang untuk menyiapkan peserta didik atau lulusan yang siap memasuki dunia kerja dan mampu mengembangkan sikap profesional dibidang kejuruan. Lulusan Pendidikan kejuruan, diharapkan menjadi individu yang produktif yang mampu bekerja menjadi tenaga kerja menengah dan memiliki kesiapan untuk menghadapi persaingan kerja.

Namun dalam perjalanannya Pendidikan kejuruan tetaplah dihadapkan pada segenap tantangan, diantaranya adalah perubahan ketenagakerjaan yang begitu cepat, stigma negative SMK yang masih melekat sehingga menghambat kemajuan Pendidikan kejuruan itu sendiri, ketersediaan sarana dan prasarana, dan permasalahan-permasalahan lain yang menuntut segera diatasi ditengah arus globalisasi ini.

Sorotan terhadap kinerja guru banyak dikritisi oleh kalangan Masyarakat, mulai dari kompetensi hingga fungsi dan tugas yang diembannya. Kinerja guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dari sebuah system mulai dari input, proses dan output, dalam upaya mencapai tujuan suatu lembaga Pendidikan, baik negeri maupun swasta, Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar. Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal.oleh karena itu dalam manajemen pendidikan peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global. Motivasi

secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi guna mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Priansa, 2016: 201).

Pengembangan Sumber Daya Manusia pendidik/Guru menjadi faktor yang akan sangat menentukan dalam mendorong kinerja Guru agar semakin meningkat. Peningkatan tersebut tidak hanya berimplikasi kuantitas namun juga kualitas mengenai bagaimana kinerja mereka dilaksanakan, dan dalam konteks perubahan dewasa ini kinerja inovatif menjadi suatu tuntutan yang makin mendesak untuk dapat dilaksanakan oleh guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya sebagai pendidik sehingga dapat melahirkan lulusan yang kreatif dan inovatif yang dapat bersaing di era global dewasa ini. kompensasi yang memadai. Pemberdayaan pegawai (guru) yang tepat akan memberikan kontribusi yang optimal bagi kinerja organisasi (Priansa, 2016:199)

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 diberikan karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dan Judge (2015:127), menyatakan “Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi merupakan komponen yang penting di dalam kinerja kerja individu. Faktor yang mempengaruhi meningkat 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. Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja (Pianda, 2018:22).

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

Tabel 1.1
Rekapitulasi Ketidakhadiran Guru Pada SMK Nurufallah Pekanbaru
Periode tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah guru	Jumlah hari kerja/than	Jumlah hari kerja guru/than	Absensi			Jumlah	Persentase(%)
				S	I	A		
2019	50	272	13600	25	50	45	120	0,88
2020	48	272	13056	27	53	44	124	0,94
2021	48	272	13056	30	52	45	127	0,97
2022	45	272	12240	32	47	42	121	0,98
2023	40	272	10880	35	50	47	132	1,21

Sumber : Data SMK Nurufallah Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran guru pada SMK Nurufallah Pekanbaru menunjukkan peningkatan dari tahun 2019 hingga tahun 2023.

Pada tahun 2019 jumlah guru sebanyak 50 orang dengan total 13.600 hari kerja per tahun dan persentase ketidakhadiran sebesar 0,88%. Tahun 2020 jumlah guru menurun menjadi 48 orang dengan 13.056 hari kerja per tahun dan tingkat ketidakhadiran meningkat menjadi 0,94%. Tahun 2021 jumlah guru tetap 48 orang dengan tingkat ketidakhadiran 0,97%. Pada tahun 2022 jumlah guru menurun menjadi 45 orang dengan total 12.240 hari kerja per tahun dan tingkat ketidakhadiran sebesar 0,98%. Sementara itu, pada tahun 2023 jumlah guru berkurang menjadi 40 orang dengan total 10.880 hari kerja per tahun dan tingkat ketidakhadiran meningkat menjadi 1,21%. Data tersebut menunjukkan adanya tren peningkatan ketidakhadiran guru setiap tahun, meskipun jumlah guru mengalami penurunan. Peningkatan angka ketidakhadiran ini dapat mengindikasikan adanya penurunan motivasi kerja di kalangan guru, karena salah satu ciri rendahnya motivasi kerja adalah meningkatnya tingkat absensi dan menurunnya kedisiplinan kerja.

Oleh karena itu, diperlukan analisis lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi motivasi kerja guru di SMK Nurulfallah Pekanbaru.

Dengan masalah tersebut penulis tertarik membuat suatu penelitian dengan judul **“Analisis Motivasi Kerja Pada Guru pada SMK Nurulfallah Pekanbaru”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja guru pada SMK Nurul Fallah Pekanbaru ?
2. Faktor-Faktor apa saja yang memengaruhi motivasi kerja guru pada SMK Nurul Fallah Pekanbaru, baik dari faktor internal maupun faktor eksternal.

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil peneliti, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui motivasi guru pada SMK Nurulfallah Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan motivasi guru pada SMK Nurulfallah Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi SMK Nurulfallah Pekanbaru untuk meningkatkan motivasi guru.
2. Bagi penulis penelitian ini diharapkan akan menambah pemahaman tentang masalah peningkatan motivasi kerja.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan skripsi serta beberapa literature review yang berhubungan dengan penelitian dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan objek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, Teknik pengumpulan data, identifikasi dan operasionalisasi variable dan analisis data

BAB IV: GAMBARAN UMUM SMK NURULFALLAH PEKANBARU

Bab ini menguraikan mengenai Sejarah singkat SMK Nurulfallah Pekanbaru, profil SMK Nurulfallah Pekanbaru, visi dan misi, serta struktur organisasi di SMK Nurulfallah Pekanbaru

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan gambaran umum hasil penelitian, responden penelitian dan pembahasan dari variabel penelitian.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan Kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan analisis yang telah diuraikan di bab-bab sebelumnya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis Motivasi Kerja Guru pada SMK Nurulfallah Pekanbaru, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Motivasi kerja guru pada SMK Nurulfallah Pekanbaru berada pada kategori tinggi. Secara umum, guru memiliki semangat dan tanggung jawab yang baik dalam menjalankan tugasnya, baik dalam kegiatan mengajar maupun aktivitas sekolah lainnya.
2. Faktor internal yang meliputi kemampuan, keterampilan, kepribadian, motivasi menjadi guru, pengalaman kerja, dan latar belakang keluarga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dari hasil analisis, sebagian besar indikator berada dalam kategori baik, namun terdapat dua indikator yang masih perlu ditingkatkan yaitu keterampilan dan pengalaman kerja yang masih tergolong cukup.
3. Faktor eksternal yang terdiri atas gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, serta kepemimpinan secara umum juga berada dalam kategori baik. Namun demikian, terdapat dua indikator yang masih tergolong kurang baik, yaitu gaji dan kepemimpinan. Kedua faktor ini perlu menjadi perhatian agar kesejahteraan dan semangat kerja guru dapat lebih meningkat.

4. Secara keseluruhan, baik faktor internal maupun eksternal memiliki peranan penting dalam membentuk dan meningkatkan motivasi kerja guru. Semakin baik kondisi internal dan eksternal yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja mereka dalam mendukung keberhasilan proses pembelajaran di sekolah.

6.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi SMK Nurul Fallah Pekanbaru

Sekolah diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja guru melalui perhatian terhadap kesejahteraan, kesempatan promosi, serta lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Selain itu, pihak sekolah juga perlu memperkuat peran kepemimpinan agar dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, terbuka, dan saling menghargai.

2. Bagi Akademik/Dunia Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan kajian empiris untuk memperkaya literatur mengenai motivasi kerja guru, khususnya dalam konteks Lembaga Pendidikan kejuruan. Peneliti lain diharapkan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar perbandingan dalam penelitian sejenis.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berikutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain di luar variabel internal dan eksternal, misalnya faktor psikologis, spiritual, atau budaya kerja sekolah yang juga dapat memengaruhi motivasi kerja guru. Dengan demikian, hasil penelitian yang lebih mendalam dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang motivasi kerja tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R, N, Qomariah, N, & Hafidzi, A, H, 2019, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*, Jurnal Penelitian Ipteks, 4(1), 47–62.
- Afandi, P, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Riau, Zanafala Publishing.
- Amalda, N, & Prasajo, L. D, 2018, *Pengaruh motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa*, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 6(1), 11-21.
- Andre Saputra, 2016, *Motivasi Kerja Dan Faktor-Faktornya* , Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Badrudi, 2013, *Dasar Dasar Manajemen* ,bandung, Penerbit alvabeta.
- Barnawi, M. A, 2012, *Kinerja Guru Profesional* , Jogjakarta, Penerbit Ar-Ruzz Media.
- Dewi, R. S., Kurniaitun, T. C., & Abubakar, 2018, *Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar*, Jurnal Administrasi Pendidikan, 25(1), 150–159.
- Dimyati dan Mudjiono. 2015, *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Dr. H. Suwatno, M.Si., & Priansa, D, J, 2016, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung, Alfabeta.
- Edison, E., Y. A., & I. K, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Alfabeta
- Elyianto, E, 2018, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di kabupaten kebumen*, Kebumen, Jurnal Pendidikan Madrasah
- Fajar, A, Siti, & Heru, T, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, UPP STIM YKPN.
- Farida, U, dan Hartono, S, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Faturrohman, P, 2021, *Guru Profesional*, Bandung, PT. Refika Aditama Bandung.
- Handoko, T, 2018, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, edisi Kedua, BPFE-UGM Yogyakarta.

- Hasibuan, & Haansibuan, S, 2020, *Pengantar Manajemen*, Jakarta , Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, R, 2022, *Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Motivasi Kerja Guru pada SMK Swasta Mandiri Medan*, Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi.
- Hasibuan, S, 2022, *Organisasi & Motivasi*, Jakarta , Penerbit Bumi Aksara.
- Hudiyah, A, 2022, *Analisis Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Bank BTN Syariah, Jakarta*, Repository UIN
- Husnul, A, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Idrus Safroni, 2018, *Manajemen Sumber Daya Handal*, Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Isyandi, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, Unri Press.
- Kadarisman, M, 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Kurniadin, D, 2014, *Manajemen Pendidikan*, Jogjakarta, Ar-ruzz Media 48.
- Larasati, S, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, CV Budi Utama.
- Lestari, M, 2020, *Hubungan antara pemberi Penghargaan dan Motivasi Guru di SMA Negeri 1 Bandung*, Bandung, Jurnal Psikologi dan Pendidikan.
- Melia Andayani, 2020, *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*, Jurnal Manajemen dan Bisni, Vol. 5 No.1, ISSN 2548 1622
- Martinis, Y, 2019, *Profesionalisasi Guru & Implementasi KTSP* ,Jakarta, Tim Gaung Persada Press.
- Masuku, S, Lengkong, V, & Dotulong, L, 2019, *Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Askrindo Cabang Manado*, Jurnal EMBA, 821-830.
- Nurmansyah, 2017, *Manajemen Modern* , Penerbit Unilak Press.
- Pianda, D, 2018, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bojonggenten, CV. Jejak.
- Pramudyo, A, 2010, *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen*, Jakarta, JBTI.

- Prasetyo, T, 2022, *Faktor-Faktor Pekerjaan dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri 3 Yogyakarta*, Jurnal Penelitian Pendidikan.
- Ramdan.T, & Sufyani, M.A, 2019, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang*, Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan.
- Rahman, N, 2021, *Pemberian Penghargaan terhadap Peningkatan Motivasi Kerja di Sekolah Menengah Kejuruan*, Jurnal Kependidikan.
- Rahayu, A, 2020, *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah di Kabupaten Semarang*, Jurnal Manajemen Pendidikan.
- Rasheed, 2016, *“Factors affecting teachers’ motivation: An HRM challenge for public sector higher*, International Journal of Educational Management, Vol. 30 No.1, Pakistan, 1-15.
- Rifda Alda Ufaira, Wiwin Hendriani, 2019, *Motivasi Kerja Pada Guru Honorer di Indonesia*, Jurnal Psikologi, Vol. 4 No.2, ISSN 2548-4044 Siswanto, 2015, Pengantar Manajemen , Jakarta, PT.Bumi Aksara.
- Romli, O, 2021, *Penerapan Promosi Jabatan dalam Peningkatan Motivasi kerja Guru dan Pegawai*, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis.
- Sitorus, S, D, 2020, *Motivasi Kinerja dalam ekonomi perusahaan*, Manajemen Kinerja, 66-67.
- Siregar, A, 2021, *Hubungan Antara Pekerjaan itu Sendiri dengan Motivasi Kerja pada Guru SMK di Kota Medan*, Jurnal Manajemen Pendidikan.
- Sisca Agustina Dewi, M, Trihudiyatmant, 2020, *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perangkat Desa Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara*, Journal Of Economic, Business and Engineering, Vol. 2 No.1, Oktober ISSN 2716-2583.
- Sardiman, A, M, 2018, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.
- Suprata, 2017, *Kondisi motivasi Belajar Mahasiswa Geografi FMIPA*.
- Suprihatiningrum, J. 2018, *Guru Profesional (Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru)* ,Jogjakarta, Ar-ruzz Media. 49
- Sutrisno, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Jakarta, Penerbit Kencana.
- Syahyuni, D, 2021, *Peranan Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Motibasi Kerja, Jakarta*, Jurnal Administrasi dan Manajemen.
- Torang, S, 2018, *Organisasi Dan Manajemen (Prilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)* , Bandung, Alfabeta.

Usman Husaini, 2017, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan* ,Jakarta, Bumi Aksara.

Wirnadi Panggabean, 2018, *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen ,Bandung*, Rajawali Press.