

ANALISIS MOTIVASI KERJA PADA GURU SD IT AZ ZUHRA PUSAT KOTA PEKANBARU

DIKA IRAWAN

INSTITUT AZ ZUHRA

Jln. Melati No 16 , Kecamatan Bina Widya, Kota Pekanbaru Riau 28266

E-mail : dikairawan@institutazzuhra.ac.id (Koresponding)

Submit: 24 Juni 2025

Review: 15 Juni 2025

Publish: 26 Juni 2025

Abstract: This study aims to determine the level of work motivation of teachers at Az-Zuhra Islamic Elementary School in Pekanbaru City Center. A teacher with high and good performance can support the achievement of school management goals and objectives. In this study, the sample population was all 76 teachers at Az-Zuhra Islamic Elementary School in Pekanbaru City Center. The sampling method used in this study was a census. Motivation is a condition or energy that can move teachers, directed or directed toward achieving the organizational goals of school management. Factors influencing motivation include internal and external factors, such as the desire to live, the desire to belong, the desire to receive appreciation, the desire to receive recognition, environmental conditions, adequate compensation, good supervision, job security, and status and responsibility. The conclusion of this study is that the nine indicators developed in this study indicate that the average response to the questionnaire questions ranged from agree to strongly agree. This means that teachers at SD IT Az Zuhra acknowledged that internal and external factors in motivation significantly influence the work process of teachers at the school. It is also a note for school management to pay more attention to the salaries/wages given to teachers, as teachers have basic needs to survive

Keywords: *Work Motivation; Internal and External Factors; Elementary School Teachers; Compensation and Rewards*

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur orang banyak secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, manusia sebagai pelaku dalam menjalankan sebuah visi misi harus dapat menjalankan sebuah system yang telah dibuat, ketepatan memilih orang akan menjadi salah satu cara untuk menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Untuk dapat menjalankan sebuah kegiatan baik itu perusahaan, Lembaga, organisasi, komunitas atau lainnya dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya masing masing dan memiliki motivasi kerja yang tinggi pula, hal ini menjadi perhatian yang penting agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai maksimal.

Pada era globalisasi, pengolahan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena itu berbagai infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap memiliki citra positif dimata masyarakat

tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan dituntut untuk dapat memperhatikan kinerja yang baik.

Diperlukan adanya manajemen SDM yang baik agar setiap karyawan dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien sesuai dengan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan adalah aset paling besar pada sebuah perusahaan, oleh sebab itu karyawan harus diberikan arahan dan bimbingan oleh manajemen sumber daya manusia (MSDM) perusahaan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat mendukung tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksana tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya kinerja yang tinggi oleh karyawan diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat dicapai bila kinerja karyawan itu rendah.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor seperti kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Dan faktor yang menjadi penelitian ini adalah motivasi, karena kurangnya motivasi dari pimpinan sehingga menurunkan kinerja karyawan/ Guru pada SD Az Zuhra Pusat. Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam usahanya menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja kurang baik, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja adalah faktor pemeliharaan yang meliputi gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, hubungan rekan kerja, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya dan yang kedua adalah faktor motivator yang meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung

jawab, kemajuan dan pengembangan potensi individu.

Untuk lebih jelas dapat kita lihat bagaimana disiplin Guru SD IT Az Zuhra Pusat Pekanbaru yang dilihat dari rekapitulasi absensi karyawan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Jumlah Tingkat Kehadiran Guru SD IT Az Zuhra Pusat Pekanbaru Tahun 2020 s/d 2024

| TAHU N | Jumlah Karyawan | Jumlah Hari Kerja Satu tahun | Jumlah Hari Kerja Satu tahun | Jumlah Hari Absensi Karyawan | Persentase Absensi Karyawan (%) |
|--------|-----------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| 2020 | 65 | 282 | 18.330 | 180 | 63.8% |
| 2021 | 68 | 282 | 19.176 | 120 | 42.6% |
| 2022 | 66 | 282 | 18.612 | 144 | 51.1% |
| 2023 | 69 | 282 | 19.458 | 180 | 63.8% |
| 2024 | 76 | 282 | 21.432 | 156 | 55.3% |

Sumber : SD IT Az Zuhra Pusat

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah Guru akhir tahun 2020 sebanyak 65 orang dengan hari kerja satu tahun adalah 282 hari dengan tingkat absensi 63.8%. Tahun 2021 jumlah Guru sebanyak 68 orang Guru dengan tingkat absensi 42.6%. Tahun 2022 jumlah Guru sebanyak 66 orang dengan tingkat absensi 51.1%. Dan tahun 2023 jumlah Guru sebanyak 69 orang guru dengan tingkat absensi 63.8%, serta tahun 2024 jumlah Guru sebanyak 76 orang dengan tingkat absensi 55.3%. Dengan tingkat persentase absensi pada Guru yang bekerja pada SD IT Az Zuhra Pusat Pekanbaru yang ditampilkan pada tabel diatas dapat mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu Manajemen Sekolah harus lebih memperhatikan faktor-faktor apa saja yang menyebabkan tingkat absensi tersebut mengalami perubahan setiap tahunnya, baik dilihat dari faktor internal maupun eksternal pada setiap Guru

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas, diduga Tingginya motivasi kerja Guru SD IT Az Zuhra Pusat Pekanbaru ada hubungannya dengan faktor insentif,

hubungan rekan kerja, supervisi, dan pengakuan dari atasan dan sebagainya.

METODE

Untuk melakukan analisis data pada penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif. Untuk analisis data kualitatif penulis menggunakan teknik deskriptif yang digunakan untuk menganalisis kualitas pelayanan selanjutnya dihubungkan dengan teori-teori yang ada, berikut ini tingkat pengukuran untuk data kualitatif (Syofian;2015;129)

HASIL

Untuk melihat keadaa guru SD IT Az Zuhra Pusat , berikut ini penulis kemukakan beberapa klasifikasi SD IT Az Zuhra Pusat , berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan jabatan.

Tabel 4 Responden Menurut Jenis Kelamin Guru SD IT Az Zuhra Pusat

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
|---------------|---------------|-------------------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 17 | 22,3% |
| 2 | Perempuan | 59 | 77,7% |
| Jumlah | | 76 | 100% |

Sumber : Data Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden sebagai Guru SD IT Az Zuhra Pusat yang laki-laki sebanyak 17 orang atau 22,3% sedangkan perempuan sebanyak 59 orang karyawan atau sebesar 77,7%.

Deskripsi Pegawai Menurut Usia

Berikut identitas responden jika dilihat dari usia sebagaimana tertera pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 5 Responden Menurut Usia Guru SD IT Az Zuhra Pusat

| No | Usia | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
|----|---------------|-------------------|----------------|
| 1 | 17 – 20 Tahun | 0 | 0 |
| 2 | 21 – 30 Tahun | 54 | 71% |
| 3 | 31 - 40 Tahun | 21 | 27,7% |

| | | | |
|---------------|-----------------|-----------|------------|
| 4 | 40 Tahun Keatas | 1 | 1,3% |
| Jumlah | | 76 | 100 |

Sumber : Data Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa usia responden sebagai guru SD IT Az Zuhra Pusat Pekanbaru adalah terdiri dari usia 17 – 20 tahun tidak ada atau (0,0%), usia 21 – 30 tahun berjumlah 54 orang (71%), berusia antara 31 – 40 tahun berjumlah 21 orang (27.7%), dan yang berumur 40 tahun keatas adalah berjumlah 1 orang (1.3%). Dengan demikian dapat dilihat usia yang lebih dominan yang menjadi Guru SD IT Az Zuhra Pusat antara 21 – 30 tahun

Deskripsi Pegawai Menurut Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data yang diperoleh, untuk mengetahui pendidikan terakhir Guru SD IT Az Zuhra Pusat, dapat dilihat pada table 3 berikut ini :

Tabel 6. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Guru SD IT Az Zuhra Pusat

| No | Tingkat Pendidika | Jumlah Orang | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|--------------|----------------|
| 1 | SMA | 3 | 3.9% |
| 2 | Diploma | 1 | 1.3% |
| 3 | S1 | 72 | 94.8% |
| 4 | S2 | 0 | 0 % |
| Jumlah | | 76 | 100% |

Sumber : Data Diolah Peneliti ,2025

Dari tabel 6, diatas dapat diketahui bahwa 3 orang atau 3.9% berpendidikan SMA, 1 orang Guru atau 1.3% berpendidikan Diploma, serta 72 orang Guru atau 94.8% yang berpendidikan S1, dan hanya 0 orang karyawan atau 0,0% yang berpendidikan S2 pada SD IT Az Zuhra Pusat . Dari tabel ini dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan Guru lebih banyak berpendidikan S1, karena Manajemen Az Zuhra Grub mencari Guru bukan hanya dari tingkat pendidikannya saja, namun yang mempunyai kemampuan dan berwawasan untuk menjadi Guru SD IT Az Zuhra Pusat.

Hasil Tanggapan Responden

Memotivasi adalah perlu, jika satu dari aspek negatif itu terjadi, tidaklah selalu berarti orang tersebut tidak bermotivasi, tetapi jika gabungan dari dua atau tiga aspek negatif tersebut terdapat pada karyawan, maka perlu perhatian dari manajer perusahaan. Pemberian motivasi kepada Guru mempunyai pengaruh dan peranan yang penting bagi Manajemen Sekolah atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi dalam bekerja tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja tetapi juga dalam bentuk kebutuhan psikis sebab ganjaran yang paling menyenangkan dari bekerja adalah nilai sosial dalam bentuk pengakuan, penghargaan, respek dan kekaguman terhadap pribadi seseorang meskipun ada beberapa orang dalam bekerja hanya sebagai pemuas egonya saja melalui kekuasaan atau menguasai orang lain.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Pada hasil penelitian ini penulis memaparkan temuan dilapangan tentang faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja Karyawan SD IT Az Zuhra Pusat disebabkan oleh faktor internal meliputi : keinginan untuk dapat hidup, kepuasan kerja, keinginan untuk memperoleh penghargaan serta keinginan untuk memperoleh pengakuan dan faktor eksternal meliputi : kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, serta status dan tanggung jawab.

Keinginan Untuk Dapat Hidup

Kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Kebutuhan untuk dapat hidup yang baik adalah impian setiap seseorang, untuk seseorang harus

berusaha untuk mencapainya yaitu dengan bekerja untuk menghasilkan pendapatan.

Untuk melihat bagaimana tanggapan responden mengenai indikator keinginan untuk dapat hidup, dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini;

Tabel 7. Tanggapan Responden Tentang Keinginan Untuk Dapat Hidup Pada Guru SD IT Az Zuhra Pusat

| No | Tanggapan Responden | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|------------------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 39 | 51% |
| 2 | Setuju | 36 | 47% |
| 3 | Cukup Setuju | 1 | 2 % |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | |
| | Sangat Tidak Setuju | 0 | |
| Jumlah | | 76 | 100% |

Sumber: Data Olahan Peneliti 2025

Menurut tabel 7 diatas, pernyataan tentang tanggapan responden keinginan untuk dapat hidup di kategorikan Sangat Setuju atau sebesar 39 orang. Dikatakan Setuju karena keinginan untuk dapat hidup Pada Guru SD IT Az Zuhra Pusat sebesar 36 orang dan sisanya sebanyak 1 orang mengatakan cukup setuju. Agar keinginan tersebut dapat tercapai maka setiap orang harus berusaha kerja untuk memperoleh pendapatan dari hasil pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan tabel 7, di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang keinginan untuk dapat hidup pada Guru SD IT Az Zuhra Pusat yang menyatakan kriteria jawaban sangat Setuju adalah sebesar 51%, yang menyatakan jawaban Setuju sebesar 47%, sedangkan yang menyatakan dengan kriteria jawaban Cukup Setuju sebesar 2%.

Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan tersebut akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara yang tidak terpuji, namun cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Tetapi ada juga keinginan untuk menjadi positif seperti menjadi

pimpinan yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden mengenai indikator keinginan untuk dapat memiliki, dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini:

Tabel 8 Tanggapan Responden Tentang Keinginan Untuk Dapat Memiliki Pada Guru SD IT Az Zuhra Pusat

| No | Tanggapan Responden | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|------------------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 42 | 55,2 % |
| 2 | Setuju | 34 | 44,8% |
| 3 | Cukup Setuju | 0 | 0 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| Jumlah | | 76 | 100% |

Sumber: Data Olahan Peneliti 2025

Menurut tabel 8 diatas, pernyataan tentang keinginan untuk dapat memiliki yang dirasakan di kategorikan Sangat setuju atau sebesar 55,2 %%. Dikatakan Sangat Setuju karena kepuasan kerja sudah diperoleh setiap Guru SD IT Az Zuhra Pusat dan sebesar 44,8 % menyatakan setuju tentang keinginan untuk memiliki, kepuasan kerja tersebut dapat meliputi gaji/upah, kenyamanan tempat kerja, maupun perhatian dari atasan.

Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras.

Untuk dapat melihat tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini:

Tabel 9. Tanggapan Responden Tentang Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan Pada Guru SD IT Az Zuhra Pusat

| No | Tanggapan Responden | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|----|---------------------|------------------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 6 | 7.9% |
| 2 | Setuju | 10 | 13.1% |

| | | | |
|---------------|---------------------|-----------|-------------|
| 1 | Sangat Setuju | 9 | 11.8% |
| 2 | Setuju | 22 | 28.9% |
| 3 | Cukup Setuju | 14 | 18.7% |
| 4 | Tidak Setuju | 25 | 32.8% |
| | Sangat Tidak Setuju | 6 | 7.8% |
| Jumlah | | 76 | 100% |

Sumber: Data Olahan Peneliti 2025

Menurut tabel 9 diatas, pernyataan tentang tanggapan responden keinginan untuk memperoleh penghargaan Pada Guru SD IT Az Zuhra Pusat di kategorikan Sangat Setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 11.8%. Dikatakan Setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 28.9%, dikatakan Cukup setuju sebanyak 14 Orang atau sebesar 18.7 %, lalu sebanyak 25 orang atau 32.8 % Menyatakan Cukup Setuju dan sisanya 6 orang atau 7.8 % menyatakan sangat Tidak setuju , karena keinginan untuk bisa memperoleh penghargaan sudah diperoleh karyawan dari Manajemen sekolah, penghargaan yang diberikan kepada guru. Penghargaan ini contohnya adalah adanya rasa hormat sesama rekan kerja dan adanya bentuk yang penghargaan seperti piagam kepada guru yang berprestasi.

Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagian karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh Manajemen sekolah kepada guru yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula

Tabel 10 Tanggapan Responden Tentang Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan Pada Guru SD IT Az Zuhra Pusat

| No | Tanggapan Responden | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|----|---------------------|------------------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 6 | 7.9% |
| 2 | Setuju | 10 | 13.1% |

| | | | |
|---|---------------------|-----------|-------------|
| 3 | Cukup Setuju | 19 | 25% |
| 4 | Tidak Setuju | 33 | 43.6% |
| | Sangat Tidak Setuju | 8 | 10.5% |
| | Jumlah | 76 | 100% |

Sumber: Data Olahan Peneliti 2025

Menurut tabel 10 diatas, pernyataan tentang tanggapan responden keinginan untuk memperoleh pengakuan Guru SD IT Az Zuhra di kategorikan Sangat Setuju atau sebesar sebanyak 6 orang atau sebesar 7.9%. sebanyak 10 orang atau 13.1% menyatakan setuju, sebanyak 19 orang atau sekitar 25 % menyatakan cukup setuju, sebanyak 33 orang menyatakan tidak setuju dengan keinginan untuk memperoleh pengakuan sementara sisanya 8 orang mengatakan sangat tidak setuju. Dikatakan baik karena keinginan untuk memperoleh pengakuan sudah diberikan perusahaan kepada Guru, dimana Guru telah memberikan gaji atau penghargaan dari setiap skill karyawan yang diberikan kepada perusahaan.

Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar Guru yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 11. Tanggapan Responden Tentang Kondisi Lingkungan kerja Pada Guru SD IT Az Zuhra Pusat

| No | Tanggapan Responden | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|----|---------------------|------------------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 39 | 51.3% |
| 2 | Setuju | 12 | 15.8% |
| 3 | Cukup Setuju | 5 | 6.7% |
| 4 | Tidak Setuju | 10 | 13.1% |
| | Sangat Tidak Setuju | 10 | 13.1% |
| | Jumlah | 76 | 100% |

Sumber: Data Olahan Peneliti 2025

Menurut tabel 11 diatas, pernyataan tentang tanggapan responden Guru yang bekerja pada SD IT Az Zuhra pusat mengenai kondisi lingkungan kerja yang kondusif menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang

atau 51.3 % , sebanyak 12 orang atau 15.8% menyatakan setuju , sebanyak 5 orang menyatakan cukup setuju ,dan sebanyak 10 orang atau 13.1 % menyatakan tidak setuju serta sebanyak 10 orang atau 13.1 % juga menyatakan sangat tidak setuju . Dikatakan baik karena kondisi lingkungan kerja sudah dirasakan aman, dimana kondisi lingkungan kerja tidak sempit/kecil dan ruangan juga udah dilengkapi.

Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

Tabel 12 Tanggapan Responden Tentang Kompensasi yang memadai Pada Guru SD IT Az Zuhra Pusat

| No | Tanggapan Responden | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|----|---------------------|------------------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 27 | 35.5% |
| 2 | Setuju | 24 | 31.5% |
| 3 | Cukup Setuju | 10 | 13.1% |
| 4 | Tidak Setuju | 10 | 13.1% |
| | Sangat Tidak Setuju | 5 | 6.8% |
| | Jumlah | 76 | 100% |

Sumber: Data Olahan Peneliti 2025

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang kompensasi yang memadai lebih banyak dengan kriteria jawaban Sangat Setuju sebanyak 27 orang atau 35.5 % , lalu sebanyak 24 orang atau 31.5 % menjawab setuju , sebanyak 10 orang atau 13.1% menjawab cukup setuju , sebanyak 10 orang atau 13.1 % juga menjawab tidak setuju dan sisanya 5 orang atau 6.8 % menjawab sangat tidak setuju. Hal ini dikarenakan kompensasi yang memadai sudah cukup dirasakan pegawai dan gaji yang diperoleh sudah mencukupi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Supervisi Yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

Tabel 13 Tanggapan Responden Tentang Supervisi yang baik Pada Guru SD IT Az Zuhra Pusat

| No | Tanggapan Responden | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|------------------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 14 orang | 18.4% |
| 2 | Setuju | 39 orang | 51.3% |
| 3 | Cukup Setuju | 13 orang | 17.1% |
| 4 | Tidak Setuju | 5 orang | 6.6% |
| | Sangat Tidak Setuju | 5 orang | 6.6% |
| Jumlah | | 76 orang | 100% |

Sumber: Data Olahan Peneliti 2025

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang supervisi yang baik Memilih jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang atau 18.4% , sebanyak 39 orang atau 51.3 % setuju terkait dengan supervise yang baik, lalu sebanyak 13 orang atau 17.1 % , 5 orang atau 6.6 % memilih sangat tidak setuju dan 5 orang lagi atau 6.6% memilih tidak setuju . Hal ini terjadi karena supervisi yang baik belum berjalan dengan baik dari atasan terhadap bawahannya. Sehingga terkadang Guru masih ada kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 14 Tanggapan Responden Tentang Adanya Jaminan Pekerjaan Pada Guru SD IT Az Zuhra Pusat

| No | Tanggapan Responden | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|----|---------------------|------------------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 22 | 28.9% |
| 2 | Setuju | 29 | 38.1% |

| | | | |
|---------------|---------------------|-----------|-------------|
| 3 | Cukup Setuju | 11 | 14.5% |
| 4 | Tidak Setuju | 10 | 13.3% |
| | Sangat Tidak Setuju | 4 | 5.2% |
| Jumlah | | 76 | 100% |

Sumber: Data Olahan Peneliti 2025

Dari jawaban responden yang ada dalam tabel diatas, berarti menunjukkan bahwa adanya jaminan pekerjaan sudah tercapai. Hal tersebut disebabkan bahwa adanya jaminan pekerjaan sudah dilakukan perusahaan kepada setiap karyawan. Pekerjaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan pasti akan mendapat jaminan seperti kenaikan jabatan dan meskipun dalam meraih hal tersebut tidaklah mudah dilakukan pegawai terkadang membutuhkan waktu yang lama dan perjuangan yang cukup besar juga.

Berdasarkan tabel 14 diatas, dapat dilihat bahwa adanya jaminan pekerjaan pada Guru SD IT Az Zuhra Pusat kriteria jawaban yang menyatakan sangat setuju dijawab oleh 22 responden (28.9%), lalu sebanyak 29 orang sebanyak 38.1 % menjawab setuju , lalu sebanyak 11 orang atau 14.5 % menjawab cukup setuju , 10 orang atau 13.3 % menjawab tidak setuju dan 4 orang atau 5,2 % menjawab sangat tidak setuju .

Status Dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap guru dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi melainkan pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

Tabel 15 Tanggapan Responden Tentang Adanya Status dan Tanggung Jawab Pada Guru SD IT Az Zuhra Pusat

| No | Tanggapan Responden | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|----|---------------------|------------------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 22 | 28.9% |
| 2 | Setuju | 30 | 39.4% |
| 3 | Cukup Setuju | 12 | 15.7% |
| 4 | Tidak Setuju | 10 | 13.1% |

| | | |
|---------------------|-----------|-------------|
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 2.9 % |
| Jumlah | 76 | 100% |

Sumber: Data Olahan Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 15 diatas, dapat dilihat bahwa status dan tanggungjawab Guru SD IT Az Zuhra Pusat kriteria jawaban yang menyatakan sangat Setuju dijawab oleh 22 responden (28.9%), jawaban setuju ada 30 responden (39.4%), menjawab cukup setuju sebanyak 12 orang atau 15.7%, menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang atau 13.1% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2.9 %

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Selain itu, motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menggunakan pendapat Sutrisno, Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

A. Faktor internal, yang berasal dalam diri karyawan adalah :

- Keinginan untuk dapat hidup
- Keinginan untuk dapat memiliki
- Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- Keinginan untuk memperoleh pengakuan

B. Faktor Eksternal, yang berasal dari luar diri karyawan adalah :

- Kondisi lingkungan kerja
- Kompensasi yang memadai
- Supervisi yang baik
- Adanya jaminan pekerjaan
- Status dan tanggung jawab.

Untuk mengetahui rekapitulasi jawaban responden mengetahui motivasi kerja Guru SD IT Az Zuhra dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja Pada Guru SD IT Az Zuhra Pusat

| No | Indikator | Jawaban Responden | | | | | | | | | |
|-------------------------|--|-------------------|---------------|-------------|---------------|------------|---------------|-------------|---------------|------------|--------------|
| | | SS | | S | | CS | | TS | | STS | |
| Faktor Internal | | | | | | | | | | | |
| 1 | Keinginan untuk dapat hidup | 39 | 51% | 36 | 47% | 1 | 2% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 2 | Keinginan untuk dapat memiliki | 42 | 55.2% | 34 | 44.8% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 3 | Keinginan untuk memperoleh penghargaan | 9 | 11.8% | 22 | 28.9% | 14 | 18.7% | 25 | 32.8% | 6 | 7.8% |
| 4 | Keinginan untuk memperoleh pengakuan | 6 | 7.9% | 10 | 13.1% | 19 | 25% | 33 | 43.6% | 8 | 10.5% |
| Faktor Eksternal | | | | | | | | | | | |
| 5 | Kondisi lingkungan kerja | 39 | 51.3% | 12 | 15.8% | 5 | 6.7% | 10 | 13.1% | 10 | 13.1% |
| 6 | Kompensasi yang memadai | 27 | 35.5% | 24 | 31.5% | 10 | 13.1% | 10 | 13.1% | 5 | 6.8% |
| 7 | Supervisi yang baik | 14 | 18.4% | 39 | 51.3% | 13 | 17.1% | 5 | 6.6% | 5 | 6.6% |
| 8 | Adanya jaminan pekerjaan | 22 | 28.9% | 29 | 38.1% | 11 | 14.5% | 10 | 13.3% | 4 | 5.2% |
| 9 | Status dan tanggung jawab | 22 | 28.9% | 30 | 39.4% | 12 | 15.7% | 10 | 13.1% | 2 | 2.9% |
| Jumlah | | 220 | 288.9% | 236 | 309.9% | 85 | 112.8% | 103 | 135.6% | 40 | 52.9% |
| Rata-rata | | 24.4 | 32.1% | 26.2 | 34.4% | 9.4 | 12.6% | 11.4 | 15.06% | 4.6 | 5.9% |

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Dari hasil rekapitan kuesioner yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa motivasi kerja dengan indikator seperti: keinginan untuk dapat hidup, kepuasan kerja, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan dan status dan tanggungjawab. Namun semua indikator tersebut belum bisa diterapkan secara optimal. Dan rincian dapat dilihat sebagai berikut :

- Sebanyak 220 orang dengan rata-rata 24.5 persentase sebesar 32.1%, menjawab sangat setuju , motivasinya tergolong sangat baik.
- Sebanyak 236 orang dengan rata-rata 26.2 persentase sebesar 34.4%, menjawab Setuju motivasinya tergolong baik.
- Sebanyak 85 orang dengan rata-rata 9.4 persentase sebesar 12.6%, menjawab Cukup setuju, motivasinya tergolong cukup baik.
- Sebanyak 103 orang dengan rata-rata 11.4 persentase sebesar 15.06%, menjawab Tidak setuju, motivasinya tergolong Tidak baik
- Sebanyak 40 orang dengan rata-rata 4.6 persentase sebesar 5.9%, menjawab Sangat Tidak Setuju , motivasinya tergolong sangat Tidak baik

Motivasi kerja sangatlah penting bagi perusahaan karena adanya motivasi kerja yang baik dari setiap atasan, maka akan membuat setiap karyawan menjadi lebih semangat dan merasa terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal sehingga tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di SD IT Az Zuhra dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal, sesuai dengan teori motivasi kerja yang dikemukakan Sutrisno (2016) dan Herzberg (Two-Factor Theory). Secara umum, motivasi kerja guru tergolong baik pada aspek kebutuhan dasar seperti keinginan untuk hidup (51%) dan keinginan untuk memiliki (55,2%), yang menunjukkan bahwa faktor ekonomi masih menjadi pendorong utama dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Selfiana & Widjajanti (2023) yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar meningkatkan semangat kerja karyawan.

Namun, aspek penghargaan (11,8%) dan pengakuan (7,9%) relatif rendah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun guru merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi, mereka belum sepenuhnya merasakan apresiasi dan pengakuan atas kontribusi yang diberikan. Temuan ini mendukung pandangan Wahyudi (2019) bahwa penghargaan non-materi seperti pengakuan prestasi memiliki peran penting dalam membangun motivasi jangka panjang.

Dari sisi faktor eksternal, lingkungan kerja (51,3%) dan kompensasi (35,5%) mendapat penilaian baik, mencerminkan bahwa fasilitas dan gaji relatif memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas. Supervisi (51,3%), jaminan pekerjaan (38,1%), dan status serta tanggung jawab (39,4%) juga dinilai cukup positif, namun masih menyisakan tantangan pada konsistensi implementasi. Hal ini sejalan dengan teori manajemen SDM Hasibuan (2018) bahwa supervisi efektif dan kejelasan jenjang karier dapat meningkatkan loyalitas serta komitmen pegawai.

Jika dikaitkan dengan tingkat absensi guru dalam lima tahun terakhir, fluktuasi absensi (42,6%–63,8%) dapat menjadi indikator bahwa motivasi kerja belum stabil. Ketidakseimbangan antara pemenuhan kebutuhan dasar dengan kebutuhan psikologis (penghargaan dan pengakuan) berpotensi memengaruhi kedisiplinan kerja. Oleh karena itu, perbaikan motivasi sebaiknya tidak hanya berfokus pada kompensasi finansial, tetapi juga memperkuat penghargaan dan pengakuan atas prestasi guru.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja guru akan optimal apabila manajemen sekolah mampu mengintegrasikan pemenuhan kebutuhan ekonomi, lingkungan kerja yang mendukung, serta apresiasi non-materi seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang pengembangan karier.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa tentang motivasi kerja Guru SD IT Az Zuhra Pusat dapat ditarik kesimpulan dari berbagai indikator sebagai berikut:

1. Keinginan untuk dapat hidup Pada Guru SD IT Az Zuhra Pusat sudah tergolong Sangat baik. Hal ini terlihat bahwa jawaban responden mengenai indikator ini sudah dianggap Sangat Baik yaitu sebesar 51% dari hasil keseluruhan jawaban responden Yaitu 100%.
2. Keinginan untuk dapat memiliki yang dirasakan Guru SD IT Az Zuhra Pusat masih tergolong Sangat baik. Dimana dalam hasil analisa responden lebih banyak memilih kriteria jawaban Sangat baik yaitu sebesar 55.2%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap keinginan untuk dapat memiliki yang diinginkan setiap Guru SD IT Az Zuhra Pusat semua biasa tercapai.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, pada Guru SD IT Az Zuhra Pusat Terbilang Rendah Yaitu hanya sebesar 11.8 % atau bisa dikatakan tujuan bekerja bukan Untuk mendapatkan penghargaan.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, pada Guru SD IT Az Zuhra pusat juga

- tergolong rendah hanya 7.9 % yang sangat setuju dengan indikator tersebut artinya lebih banyak yang tidak setuju sekitar 43.6%.
5. Kondisi lingkungan kerja, yaitu suasana yang ada di sekitar Lingkungan SD IT Az Zuhra Pusat yang dapat dirasakan Guru yang bekerja. Penilaian kondisi lingkungan kerja yang diberikan Guru SD IT Az Zuhra Pusat. Dimana tanggapan responden atas indikator tersebut lebih banyak memilih kriteria sangat setuju sebesar 51.3% dibanding dengan kriteria jawaban lainnya.
 6. Kompensasi yang memadai, yaitu alat motivasi yang paling ampuh bagi Manajemen sekolah untuk mendorong para Guru bekerja dengan baik. Dalam penelitian kompensasi yang memadai pada Guru SD IT Az Zuhra Pusat memilih indikator sangat setuju sebesar 35.5 % artinya kompensasi merupakan salah satu indikator yang membuat guru semangat dan termotivasi dalam bekerja.
 7. Indikator Supervisi yang baik SD IT Az Azuhra Pusat tergolong baik dimana sebanyak 51.3 % Setuju dengan adanya supervisi dapat meningkatkan Motivasi Guru dalam bekerja
 8. Adanya jaminan pekerjaan yang ada di SD IT Az Zuhra pusat tergolong baik. Hal ini ditunjukkan dari jawaban responden yang lebih banyak memilih kriteria jawaban sangat setuju yaitu sebesar 38.1%.
 9. Status dan tanggungjawab, merupakan dambaan setiap guru dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi melainkan pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam Manajemen sekolah. Dalam hal ini status dan tanggungjawab yang ada pada Guru SD IT Az Zuhra Pusat , tergolong baik. Dengan persentase 39.4%

- Sinambela,Lijan Poltak (2016) Buku Manajemen Sumber Daya manusia.
- Arif Yusuf Hamali,2016, Pemahaman manajemen sumber daya manusia , Yogyakarta : Center For Academic Publishing Service
- Selfiana, R., & Widjajanti, K. (2023). Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sango Ceramics Indonesia. *Solusi*, 21(3), 642-650.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360

DAFTAR RUJUKAN

- Buku Manajemen,Hadiyati (2017:3)
- Hasibuan,Melayu SP(2018:10) Buku Manajemen Sumber daya Manusia
- Manajemen Sumber daya Manusia Suatu Pengantar .SR Nurmansyah ,Penerbit Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru,2011