

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
MOTIVASI KERJA PEGAWAI DAN GURU
PADA SMP NEGERI 3 BONTOMARANNU
DI KABUPATEN GOWA**

**KAHAR
105720442013**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2017**

SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
MOTIVASI KERJA PEGAWAI DAN GURU
PADA SMP NEGERI 3 BONTOMARANNU
DI KABUPATEN GOWA**

**KAHAR
105720442013**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar Sarjana
Ekonomi pada jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2017**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PEGAWAI
DAN GURU PADA SMP NEGERI 3
BONTOMARANNU DI KABUPATEN GOWA

Nama Mahasiswa : KAHAR

No. Stambuk : 105720442013

Jurusan : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS

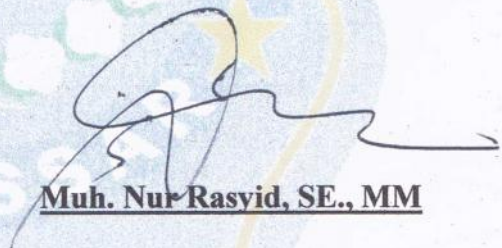

Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah di periksa dan di ujikan di depan Panitia
Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada Hari Sabtu, 07 Oktober 2017. Pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Drs. H. Sultan Sarda, MM

Muh. Nur Rasyid, SE., MM

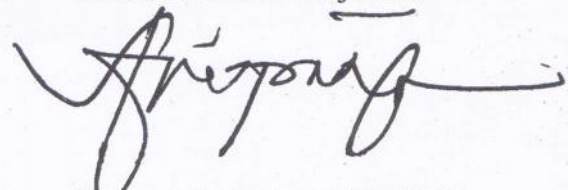
Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Jurusan Manajemen



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078



Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM : 1093485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 160/2017 Tahun 1439 H/2017 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Sabtu, 7 Oktober 2017 M/17 Muharram 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 9 Oktober 2017

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)


(.....)

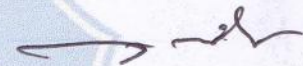
Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)


(.....)

Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

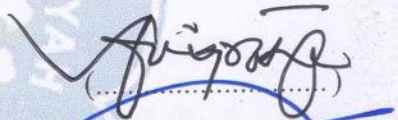

(.....)

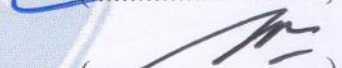
Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE, MM.

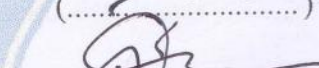
2. Ismail Rasulong, SE, MM.

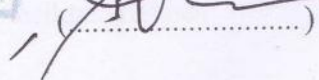
3. Dr. Agus Salim HR, SE, MM.

4. Muh. Nur R, SE, MM.


(.....)


(.....)


(.....)


(.....)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas izin dan pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai dan Guru Pada SMP Negeri 3 Bontomarannu di Kabupaten Gowa”. Tugas tersebut dilaksanakan untuk memenuhi salah satu syarat penyelesaian studi penulis pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Meskipun penulis telah mencurahkan segenap kemampuan yang dimiliki, namun penulis menyadari masih banyak kelemahan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pembimbing I, Drs. H. Sultan Sarda, SE.,MM. dan Muh. Nur Rasyid SE.,MM., selaku pembimbing II, atas kesediaan dan kesungguhannya memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis sejak penyusunan proposal sehingga terwujudnya skripsi ini. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE.,MM., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar atas bantuannya kepada saya dalam memberikan segala fasilitas kampus yang memadai, sehingga saya dapat melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Ismail Rasulong, SE.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas bantuannya kepada saya dalam memberikan segala fasilitas kampus

dan dukungan moril sehingga saya dapat mengikuti perkuliahan dengan baik.

3. Moh. Aris Pasigai, SE.,MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen atas pembinaannya dan bantuannya yang begitu besar sehingga perkuliahan saya dapat berjalan lancar.
4. Para dosen Universitas Muhammadiyah Makassar serta seluruh staf yang tidak dapat penulis sebut namanya satu per satu yang telah memberikan bimbingan, ilmu dan motivasi serta pelayanan kepada penulis selama menempuh pendidikan.
5. Kepala sekolah di lokasi penelitian atas izin dan bantuannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
6. Kepada istri tercinta Suhaena, S.Pd yang telah memberi banyak dukungan, doa dan motivasi untuk tetap semangat dalam menjalankan dan menyelesaikan perkuliahan.
7. Rekan-rekan mahasiswa Jurusan Manajemen Resort Universitas Muhammadiyah Makassar angkatan 2013 yang senantiasa membantu dan memberikan motivasi.
8. Segenap pihak yang belum disebutkan di atas yang juga telah memberikan bantuan kepada penulis baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu, kritik dan saran yang bersifat

membangun sangat diharapkan demi perbaikan skripsi ini. Semoga bantuan yang telah diberikan bernilai pahala dan semoga berkat Tuhan selalu tercurah kepada kita semua. Amin.

Makassar, Juni 2017
Penulis,

Kahar

MOTTO

Janganlah Pernah meremehkan kebaikan apapun, walaupun sekadar bertemu saudaramu dengan wajah ceria.

Siapa yang melepaskan kesusahan seorang mukmin di dunia niscaya Allah akan melepaskan kesusahannya di akhirat. Siapa yang memudahkan orang yang kesusahan, niscaya Allah akan memudahkan (urusannya) di dunia dan di akhirat. Siapa yang menutupi (aib) seorang muslim, niscaya Allah akan menutupi (aibnya) di dunia dan di akhirat. Dan Allah selalu menolong hamba-Nya jika hamba tersebut menolong saudaranya

Dengan Segala Kerendahan Hati

Kupersembahkan Karya ini

Kepada Almamater, Bangsa dan Agamaku

Kepada Ayah dan, Ibunda, dan Saudara-saudaraku Tercinta

Serta Keluargaku dan Sahabat-sahabatku

Yang dengan Tulus dan Ikhlas Selalu Berdoa dan Membantu

Baik Moral maupun Materil demi Keberhasilan Penulis

Semoga Allah SWT Memberikan Rahmat dan Karunianya

Amin ya, rabbal alamin.

ABSTRAK

Kahar.2017 *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai dan Guru Pada SMP Negeri 3 Bontomarannu di Kabupaten Gowa.* (dibimbing oleh H. Sultan Sarda dan Muh. Nur Rasyid)

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dan guru pada SMP Negeri 3 Bontomarannu di Kabupaten Gowa.

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 3 Bontomarannu di Kabupaten Gowa. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 24 orang pegawai dan guru SMP Negeri 3 Bontomarannu di Kabupaten Gowa. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (a) Faktor kepuasan, lingkungan kerja, gaji, dan kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan memberi pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa., (b) Di antara faktor-faktor yang berpengaruh signifikan, faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah adalah faktor yang terbesar yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa..

Kata Kunci: Faktor-Faktor, Motivasi Kerja Pegawai dan Guru.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iii
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Pengertian Motivasi	8
B. Fungsi Motivasi	11
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	13
D. Kerangka Pikir Penelitian	26
E. Hipotesis	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
B. Populasi dan Sampel	29
C. Teknik Pengumpulan Data	30
D. Jenis dan Sumber Data	31
E. Teknik Analisis Data	32
F. Definisi Operasional Variabel	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	36
B. Pembahasan	49

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	55
B. Saran	55

DAFTAR PUSTAKA	57
----------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

3.1. Tingkat Pendidikan Pegawai dan Guru	29
4.1. Data Statistik Deskriptif Faktor Kebutuhan	37
4.2. Data Statistik Deskriptif Faktor Kepuasan.....	38
4.3. Data Statistik Deskriptif Faktor Lingkungan Kerja	39
4.4. Data Statistik Deskriptif Faktor Kepemimpinan.....	41
4.5. Data Statistik Deskriptif Motivasi Kerja.....	42
4.6. Output Anova Hasil Analisis Regresi	45
4.7. Output Model Summary Hasil Analisis Regresi.....	46
4.8. Output Coefficientns Hasil Analisis Regresi	47

DAFTAR GAMBAR

2.1. Bagan Kerangka Pikir Penelitian	27
4.1. Diagram Sebaran Tingkat Pendidikan	36
4.2. Diagram Sebaran Gaji	40
4.3. Besarnya Pengaruh Faktor-Faktor	48

DAFTAR LAMPIRAN

1. Instrumen Penelitian.....	59
2. Data Hasil Penelitian.....	66
3. Output SPSS Untuk Analisis Deskriptif Variabel Kebutuhan	67
4. Output SPSS Hasil Pengujian Normalitas Data	72
5. Output SPSS Hasil Analisis Regresi	73
6. Surat-Surat Penelitian.....	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu organisasi yang dapat menentukan tercapainya tujuan organisasi, tanpa mereka betapa sulitnya organisasi dalam mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju dan mundurnya suatu organisasi. Dalam rangka mencapai tujuan, setiap lembaga harus lebih mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Idealnya suatu lembaga dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan organisasi dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/ organisasi. Untuk melaksanakan tugas pokok, dan wewenang dalam bidang kegiatannya, diperlukan kesinergian kerja tersebut diantaranya kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Manusia dalam suatu organisasi atau lembaga mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia bisa mengetahui input-input yang perlu diambil dari lingkungan, cara mendapatkan dan menangkap input-input tersebut menggunakan teknologi, mampu mengolah atau mentransformasikan input-input tersebut menjadi output-output yang memenuhi publik. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan. Betapa pentingnya perencanaan dan pengawasan dari pimpinan sangat diperlukan tanpa didukung oleh semangat berupa motivasi kerja dari pegawai, maka tujuan dari organisasi sulit dicapai pada tingkat yang optimal.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Misalnya pada lembaga pendidikan seperti sekolah, pimpinan dalam hal ini kepala sekolah hendaknya berusaha agar pegawai dan guru mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Di sinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi pada suatu lembaga pendidikan seperti sekolah bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai dan guru agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya visi-misi sekolah atau tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah tersebut. Pimpinan dalam hal ini kepala sekolah yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana pegawai dan guru merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Pegawai dan guru yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. Pimpinan akan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui pegawai dan guru merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi sekolah.

Pemberian motivasi dari para pegawai dan guru akan saling berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya akan berbeda, tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tetapi juga

dipengaruhi oleh faktor kebutuhan. Memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi bawahan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap bawahan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 1996: 92).

Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi pegawai dan guru sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara bawahan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Begitu juga motivasi berkaitan erat dengan usaha, kepuasan pekerja dan performance pekerjaan (Gomes, 1995: 178). Motivasi sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai dan guru. Tugas pimpinan adalah memberikan motivasi atau dorongan kepada pegawai dan guru agar bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang berbuat untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan (Kamalludin, 1989: 214), motivasi diartikan juga sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan (Handoko, 1999: 252). Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang termotivasi

hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi kerja individu (Winardi, 2001: 2).

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terkait dengan motivasi kerja pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu, maka terungkap bahwa selama ini motivasi kerja pegawai dan guru tanpaknya bervariasi. Hasil pengamatan peneliti selama ini menunjukkan bahwa terkadang ada pegawai dan guru yang terlihat secara kasat mata memiliki semangat kerja yang sangat tinggi, namun terkadang ada pula pegawai dan guru tanpaknya memiliki semangat kerja yang rendah. Indikasinya dapat dilihat seperti sering terlambat datang ke sekolah, dan adapula yang ditemukan pegawai dan guru yang lebih cepat pulang sebelum waktu jam pulang.

Hal lain yang sering ditemukan bahwa terkadang ditemui pegawai dan guru mengeluarkan keluhan dengan berbagai permasalahan. Keluhan yang dimaksud bervariasi seperti mengeluhkan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah seperti lingkungan sekolah yang kotor ruangan panas serta fasilitas yang belum memadai. Selain dari itu terkadang ditemukan juga pegawai dan guru menunjukkan kepuasannya dalam bekerja disertai dengan semangat kerja yang tinggi. Hal tersebut tentunya menunjukkan suatu variasi motivasi kerja pada pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.

Fenomena yang telah ditemukan tersebut menunjukkan suatu daya tarik bagi peneliti untuk mengkaji lebih dalam terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu

Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Untuk itu dilakukan penelitian yang berjudul: **Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai dan Guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan pada sub-bab sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Faktor apa saja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.
2. Faktor apa yang dominan berpengaruh (tinggi) terhadap motivasi kerja pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan pada sub-bab sebelumnya, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh informasi terkait faktor apa saja yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui faktor apa yang dominan berpengaruh (tinggi) terhadap motivasi kerja pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sekolah sebagai upaya meningkatkan kualitas dan mutu sekolah serta mencapai tujuan organisasi sekolah yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangsi pemikiran bagi pengembangan motivasi kerja pegawai dan guru di sekolah serta bahan pembanding penelitian yang lain.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi pegawai dan guru

- 1) Memperbaiki kinerja yang sedang dijalani di sekolah.
- 2) Mendorong kepercayaan diri pada pegawai dan guru didalam melaksanakan tanggung jawabnya di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.

b. Manfaat bagi sekolah

- 1) Timbulnya iklim organisasi yang kondusif di sekolah.
- 2) Berperan pada perkembangan sekolah ke arah yang lebih baik.

c. Manfaat bagi peneliti

- 1) Meningkatkan wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian khususnya penelitian tentang sumber daya manusia (SDM).

- 2) Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S. E) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Motivasi

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan cara sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin (Kadarisman, 2012). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2005).

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Ada banyak perumusan mengenai motivasi, menurut Mitchell dalam Winardi, motivasi mewakili proses-proses psikologika, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ketujuan tertentu (Winardi, 2001: 1). Setiap pimpinan perlu memahami proses psikologikal apabila berkeinginan membina karyawan dalam upaya pencapaian sasaran-sasaran keorganisasian.

Selanjutnya Silalahi (2002: 341) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Adapun pemotivasian dapat diartikan sebagai pemberian motif-motif sebagai pendorong agar orang bertindak, berusaha untuk mencapai tujuan organisasional. Menurut Supriyono (2003: 329),

motivasi adalah kemampuan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan untuk berbuat sesuatu. Motivasi seseorang di pengaruhi oleh stimuli kekuatan, intrinsik yang ada pada individu yang bersangkutan. Stimuli eksternal mungkin dapat pula mempengaruhi motivasi tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan suatu reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

Rumusan lain tentang motivasi yang diberikan oleh Stephen P. Robbins dan Mary Coulter dalam Winardi, yang dimaksud motivasi karyawan adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisi oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Winardi, 2001 : 1-2). Definisi lain yang diuraikan tentang motivasi menurut Gray et-al dalam Winardi menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Winardi, 2001: 2).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Menurut

Anwar (2000: 15) “motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan sebelumnya untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Greenberg dan Robert (2003: 190), “motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”. Selanjutnya menurut Nawawi (2005: 135) “motivasi adalah proses psikologis yang berlangsung dalam interaksi antar keperibadian yang berbedabeda untuk memenuhi kebutuhan sebagai manusia”. Proses ini menghasilkan dorongan berupa kehendak, kemauan dan keinginan untuk bertindak atau berbuat melalui pengambilan keputusan. Dengan demikian, motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*need*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*). Dorongan tersebut komponennya berupa arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Menurut Malayu (2005: 143) “motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”. Menurut Kadarisman (2012: 278), “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan

tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”. Menurut Hasibuan (1996), motivasi kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari beberapa pengertian motivasi diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah suatu pendorong/dorongan atau penggerak yang ada pada diri karyawan (pegawai dan guru) dengan maksud agar pegawai dan guru tersebut mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi sekolah. Kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa motivasi pegawai dan guru merupakan hal yang sangat penting demi perkembangan organisasi sekolah ke arah yang lebih baik.

B. Fungsi Motivasi

Habibi (2005: 14) menjelaskan fungsi motivasi sebagai pendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul sesuatu tindakan atau perbuatan. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Selain itu motivasi berfungsi sebagai penggerak, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Kadarisman (2012) menyatakan bahwa fungsi pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Pemberian motivasi yang baik kepada karyawan akan berdampak

pada perilaku karyawan ke arah yang lebih baik untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin tinggi perilaku positif untuk bekerja keras sesuai dengan tujuan dan tuntutan organisasi.

Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pemberian motivasi sangat penting yang dilakukan oleh para manajer untuk dapat bertahan (Lindner, 2000: 42). Motivasi karyawan dibutuhkan untuk mengubah lingkungan kerja secara cepat. Karyawan yang termotivasi membantu organisasi untuk bertahan. Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif, kreatif dan inisiatif. Untuk itu manajer perlu memahami apa yang memotivasi karyawan berkaitan dengan peran yang didapatkan dalam suatu organisasi. Pemberian motivasi pada dasarnya adalah memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dengan harapan karyawan akan bekerja dan mempunyai produktivitas yang lebih baik lagi di dalam bekerja yang pada akhirnya kinerja organisasi juga akan semakin baik.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pada kaitannya dengan penelitian ini, motivasi pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa merupakan hal yang sangat penting mengingat dengan motivasi yang tinggi tentunya akan berdampak baik pada perkembangan sekolah. Secara teoretis, jika

motivasi pegawai dan guru dijaga dengan baik maka visi misi SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa akan tercapai dengan baik sesuai dengan harapan.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Banyak hal yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dan guru, menurut Saydam (2000) secara umum motivasi kerja dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor intern (faktor yang bersumber dari dalam diri karyawan) dan faktor ekstern (faktor yang bersumber dari luar diri karyawan). Faktor intern yang terdiri dari tingkat pendidikan, kebutuhan, dan kepuasan kerja, sedangkan faktor ekstern yang terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, dan penghargaan atas prestasi. Winardi (2001: 2) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi pada dasarnya memang sudah ada di dalam diri setiap orang. Sarinadi (2014: 4) menyatakan, motivasi kerja dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status dan uang atau bisa juga dikatakan seseorang melakukan hobinya. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Motivasi intrinsik timbul karena rasa ingin

tahu. Karyawan yang memiliki motivasi intrinstik yang kuat akan membuat karyawan tersebut memiliki lebih banyak kreatifitas, ide, dan sebagainya untuk mewujudkan motivasinya. Motivasi ekstrinstik adalah manakala elemen-elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi. Motivasi ekstrinstik timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan, contohnya belajar. Bagi seseorang dengan motivasi instrinstik yang lemah, misalnya kurang rasa ingin taunya, maka motivasi jenis kedua ini perlu diberikan.

Berdasarkan beberapa pandangan yang telah dikemukakan tersebut maka dapat dijelaskan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dan guru secara garis besar yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal pada dasarnya merupakan pengaruh yang berasal dari dalam diri pegawai dan guru. Faktor eksternal merupakan pengaruh yang berasal dari luar diri pegawai dan guru. Faktor internal dan eksternal tersebut dikemukakan sebagai berikut.

1. Faktor Internal / Intrinsik

Habibi (2005: 13) menjelaskan motivasi intrinsik adalah motivasi yang tercakup di dalam situasi kerja dan memenuhi kebutuhan dan tujuan-tujuan staf. Motivasi ini sering juga disebut motivasi murni, yakni motivasi yang sebenarnya timbul dari dalam diri sendiri. Motivasi ini timbul tanpa pengaruh dari luar. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang hidup dalam diri individu dan

berguna dalam situasi kerja yang fungsional. Dalam hal ini pujian atau hadiah atau sejenisnya tidak diperlukan karena tidak akan menyebabkan individu bekerja untuk mendapatkan pujian atau hadiah itu.

Sarinadi (2014: 3) mengemukakan bahwa motivasi intrinstik/internal timbul karena rasa ingin tahu. Pegawai dan guru yang memiliki motivasi intrinstik yang kuat akan membuat pegawai dan guru tersebut memiliki lebih banyak kreatifitas, ide, dan sebagainya untuk mewujudkan motivasinya. Lebih lanjut Sarinadi (2014: 3) menguraikan faktor internal yang mempengaruhi motivasi yaitu tingkat pendidikan, kebutuhan, dan kepuasan.

a. Tingkat Pendidikan

Menurut Ihsan (2005: 22) “tingkat pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Kadarisman (2012) menyatakan bahwa seseorang pegawai yang mempunyai pendidikan lebih tinggi biasanya lebih mudah termotivasi, karena sudah mempunyai pengetahuan dan wawasan lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan lebih rendah atau tidak berpendidikan, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal atau tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh perusahaan maka kemungkinan karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja. Dengan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas maka akan lebih mudah mengerti dan memahami serta mengantisipasi perkembangan organisasi dan tahu apa yang dibutuhkan organisasi darinya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tahapan pendidikan berkelanjutan yang telah dilalui oleh pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu yang dikelompokkan ke dalam beberapa tahap yaitu: SD, SMP, SMA, DII, S1, S2, dan S3.

b. Kebutuhan

Kebutuhan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan hidup serta untuk memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan. Kadarisman (2012: 299) menyatakan bahwa “kebutuhan dianggap berbanding lurus dengan motivasi, makin besar kebutuhan seseorang untuk minta dipenuhi, makin besar pula motivasi seseorang untuk mau bekerja keras, karena yang bersangkutan percaya bahwa dengan bekerja giat dan baik mereka akan dapat memenuhi kebutuhannya”. Pemberian motivasi merupakan pendorong seseorang untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak sehingga jelas mengapa seseorang melakukan tindakan-tindakan tertentu dalam rangka pemuasan kebutuhan.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat mengenai konsep motivasi manusia dan mempunyai lima hierarki kebutuhan, yaitu :

- 1) Kebutuhan yang bersifat fisiologis (lahiriyah) Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Teori ini bisa

dikatakan sebagai suatu hal yang memang mendasari seseorang untuk melakukan sesuatu demi mendapatkan kebutuhan ini. Contoh, Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, rumah, kendaraan dll, yang merupakan kebutuhan pokok, menjadi motif dasar dari karyawan itu sendiri mau bekerja, menjadi efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

- 2) Kebutuhan keamanan dan ke-selamatan kerja (Safety Needs) Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatan-nya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya. Contoh, kebutuhan ini lebih dibutuhkan bagi seseorang yang bekerja dalam organisasi yang menghasilkan produk berupa barang, tidak hanya keselamatan dan keamanan dalam kedudukan, tetapi keamanan dan keselamatan pekerjaan itu sendiri, seperti para buruh yang bekerja pada pabrik yang mengolah bahan kimia, mereka butuh rasa keamanan yang tinggi, buruh bangunan.
- 3) Kebutuhan sosial (Social Needs) Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikutsertakan, mening-katkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya sense of belonging dalam organisasi. Contoh, biasa lebih diperlukan oleh karyawan yang diharuskan bekerja dibalik meja atau computer, terutama

seperti mereka yang bekerja sebagai administrator dalam suatu jejaring sosial, meskipun mereka bisa bersosialisasi lewat dunia maya, tetap saja mereka membutuhkan kehadiran orang-orang sekitar yang dapat diajak kerja sama dan bisa diajak berbicara sambil menunjukkan emosinya.

- 4) **Kebutuhan akan prestasi (Esteem Needs)** Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam statusnya seseorang serta prestise yang ditampilkannya. Contoh, setiap karyawan memiliki prestasi masing-masing, dalam hal itu mereka berkompetisi dalam menyelesaikan tugas sebaik-baiknya, setelah pencapaian usaha mereka dinilai baik oleh organisasi dan atasan, biasanya mereka diberikan piagam, atau suatu emblem yang dapat menunjukkan bahwa ia adalah seorang yang berhasil dalam bidangnya sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Kebutuhan akan hal tersebut memancing mereka untuk terus giat menapaki bidangnya masing-masing.
- 5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization)** Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehannya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

Berdasarkan pandangan tersebut maka kebutuhan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang dibutuhkan oleh pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu untuk memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan dalam kehidupannya. Secara teoretik kebutuhan diduga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam sebuah organisasi.

c. Kepuasan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyebabkan terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Sarinadi, 2014: 4). Hasibuan (1996: 199), menyatakan “kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan disiplin kerja karyawan meningkat”. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai *goal* atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat pada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya tersebut.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003:78). Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson (2000:106) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Menurut Locke seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Berdasarkan pandangan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan merupakan kesesuaian antara harapan pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu dengan kenyataan yang mereka rasakan di

lingkungan atau tempat kerja mereka. Pegawai dan guru yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang digeluti.

2. Faktor Eksternal / Ekstrinsik

Habibi (2005: 13) menjelaskan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar. Motivasi ekstrinsik tetap diperlukan sebab tidak semua pekerjaan dapat menarik minat bawahan atau sesuai dengan kebutuhan. Dalam keadaan ini motivasi terhadap pekerjaan perlu dibangkitkan oleh manajer agar mereka mau dan ingin bekerja secara lebih baik.

Sarinadi (2014: 3) mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi. Motivasi ekstrinsik timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan, contohnya belajar. Lebih lanjut Sarinadi (2014: 3) menguraikan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi yaitu tingkat lingkungan kerja, Imbalan / Gaji, serta pemimpin dan kepemimpinan.

a. Lingkungan Kerja

Kadarisman (2012), menyatakan kondisi lingkungan kerja adalah kondisi fisik atau lingkungan kerja yang mencakup fasilitas fasilitas yang

ada dan telah disediakan. Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang nyaman bagi karyawan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan dan lainlain. Akan tetapi kondisi kerja yang dimaksud yaitu kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku karyawan seperti tercermin dalam kesetiaan, disiplin yang tinggi, dan dedikasi yang tidak diragukan serta tingkat keterampilan yang tinggi tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya. Di dalam pemberian motivasi salah satu langkah yang digunakan yaitu melalui pemberian fasilitas, perusahaan dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada karyawan yang akan mendukung kelancaran pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pandangan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi fisik lingkungan kerja yang mencakup fasilitas-fasilitas yang dapat mendukung kinerja guru dan pegawai di SMP Negeri 3 Bontomarannu. Lingkungan kerja dapat berupa keadaan gedung, kelengkapan fasilitas, dan nyaman pegawai dan guru saat berada ruangan kerja masing-masing.

b. Penghasilan / Gaji

Dessler (2007), mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau imbalan yang diberikan kepada pegawai yang timbul dari pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kemudian menurut Hasibuan (1996), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Panggabean (2004), kompensasi adalah seluruh bentuk penghargaan baik berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan semua bentuk imbalan yang diberikan kepada pegawai dan guru SMP Negeri 3 Bontomarannu yang timbul dari pekerjaan yang telah mereka lakukan. Gaji tersebut dapat berupa uang atau barang yang diterima guru dan pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

c. Pemimpin dan Kepemimpinan

Pemimpin dan kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini ialah kepemimpinan Kepala SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Thoah, 2012:121). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah

untuk mencapai tujuan bersama (Rivai, 2008:59). Indikator kepemimpinan didasarkan kepada fungsi kepemimpinan. Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu.

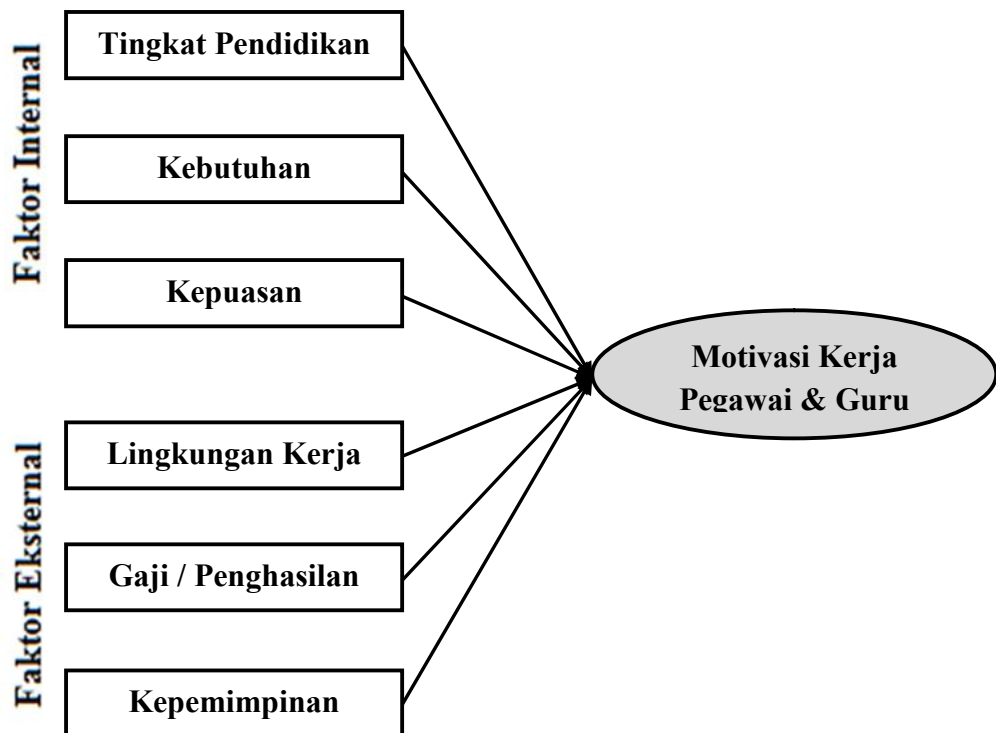
Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/ organisasi. Menurut Rivai (2008: 53) Fungsi-fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi, yaitu: (1) dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin. (2) dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas pemimpin (Kepala SMP Negeri 3 Bontomarannu) untuk mempengaruhi pegawai dan guru agar dapat bekerja sesuai dengan tuntutan tujuan organisasi sekolah. Kepemimpinan diukur oleh dua dimensi yaitu kemampuan kepala sekolah untuk mengarahkan dan kemampuan kepala sekolah untuk memberi dukungan kepada pegawai dan guru di SMP Negeri Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.

D. Kerangka Pikir Penelitian

Motivasi pada penelitian ini merupakan sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, mendorong dan mendukung perilaku pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi pada suatu lembaga pendidikan seperti sekolah bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai dan guru agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya visi-misi sekolah atau tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah tersebut.

Motivasi pada dasarnya memang sudah ada di dalam diri setiap orang. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dan guru secara garis besar yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal pada dasarnya merupakan pengaruh yang berasal dari dalam diri pegawai dan guru yaitu tingkat pendidikan, kebutuhan dan kepuasan. Faktor eksternal merupakan pengaruh yang berasal dari luar diri pegawai dan guru yaitu: lingkungan kerja, gaji dan kepemimpinan. Berdasarkan hal tersebut maka, diuraikan bagan kerangka pikir penelitian sebagai berikut.



Gambar 2.1. Bagan Kerangka Pikir Penelitian

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian tinjauan pustaka dan kerangka pikir penelitian yang telah dibahas pada sub-bab sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh tingkat pendidikan, kebutuhan, kepuasan, lingkungan kerja, gaji/penghasilan, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.

2. Faktor lingkungan kerja dan gaji sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Sekolah tersebut terletak di Dusun Timbuseng Desa Sokkolia Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dilakukan pada bulan April 2017. Jika dikaitkan dengan kalender pendidikan sekolah, maka penelitian ini dilaksanakan pada semester genap untuk Tahun Pelajaran 2016/2017.

B. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai dan guru yang ada di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa yang terdiri dari 24 orang. Berikut ini disajikan Tabel Keadaan Pegawai dan Guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa ditinjau berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 3.1. Tingkat Pendidikan Pegawai dan Guru SMPN 3 Bontomarannu

Tingkat Pendidikan	Pegawai	Guru
SD	1 orang	-
SMP	-	-
SMA/SMK	2 Orang	-
DII	-	-
S1	2 orang	16 Orang
S2	-	3 Orang
S3	-	-

Berdasarkan populasi penelitian yang kecil, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini ialah teknik pengumpulan dengan kuesioner dan teknik pengumpulan dokumentasi yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner diterapkan untuk menjangkau data terkait dengan variabel kebutuhan, kepuasan, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai dan guru SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.

2. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang tingkat pendidikan dan gaji (penghasilan) pegawai dan guru SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Data tersebut diperoleh dari dokumen sekolah.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini terdiri dari dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dan sekunder yang dimaksud tersebut diuraikan sebagai berikut.

a. Data Primer

Pada dasarnya data primer merupakan data yang secara langsung belum tersedia sehingga mengharuskan peneliti untuk menggunakan instrumen untuk mengumpulkannya. Data primer pada penelitian ini ialah data yang diperoleh melalui kuesioner kepada guru dan pegawai di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.

b. Data Sekunder

Data sekunder pada dasarnya merupakan data yang secara langsung sudah tersedia di lokasi penelitian, sehingga peneliti tinggal mengambil secara langsung seperti dokumen-dokumen yang bisa dicopy secara langsung di lokasi penelitian tanpa membutuhkan instrumen seperti kuesioner. Data sekunder pada penelitian ini ialah data yang diperoleh dari sumber dokumen sekolah, seperti data tentang tingkat pendidikan guru dan pegawai di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.

2. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini adalah pegawai dan guru SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa sebanyak 24 orang.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif deskriptif dan kuantitatif inferensial. Teknik tersebut dijelaskan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk digeneralisasikan. Teknik analisis kuantitatif deskriptif berupa rata-rata nilai mean, modus, median, standar deviasi, distribusi tabel frekuensi dan diagram. Teknik analisis selanjutnya ialah analisis statistik inferensial.

2. Analisis Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, untuk teknik analisis inferensial digunakan teknik analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan paradigma penelitian yang telah dikembangkan secara teoretis. Untuk melakukan pengujian

inferensial, maka dalam analisis data penelitian ini menggunakan bantuan Software SPSS.

F. Definisi Operasional Variabel

Secara operasional motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini ialah sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, mendorong dan mendukung perilaku pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Secara teoretik motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: tingkat pendidikan, kebutuhan, kepuasan, lingkungan kerja, gaji/penghasilan, dan kepemimpinan. Definisi operasional dari beberapa variabel tersebut diuraikan sebagai berikut.

1. Tingkat pendidikan secara operasional dalam penelitian ini adalah tahapan atau tingkatan pendidikan berkelanjutan yang telah dilalui oleh pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu yang dikelompokkan ke dalam beberapa tingkatan yaitu: SD, SMP, SMA, DII, S1, S2, dan S3.
2. Kebutuhan secara operasional dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang dibutuhkan oleh pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu untuk memperoleh kesejahteraan dan nyaman dalam kehidupannya.
3. Kepuasan secara operasional dalam penelitian ini adalah kesesuaian antara harapan pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu dengan kenyataan yang mereka rasakan di lingkungan atau tempat kerja mereka.

4. Lingkungan kerja secara operasional dalam penelitian ini adalah kondisi fisik lingkungan kerja yang mencakup fasilitas-fasilitas yang dapat mendukung kinerja guru dan pegawai di SMP Negeri 3 Bontomarannu.
5. Gaji secara operasional dalam penelitian ini adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada pegawai dan guru SMP Negeri 3 Bontomarannu yang timbul dari pekerjaan yang telah mereka lakukan.
6. Kepemimpinan secara operasional dalam penelitian ini ialah aktivitas pemimpin (Kepala SMP Negeri 3 Bontomarannu) untuk mempengaruhi pegawai dan guru agar dapat bekerja sesuai dengan tuntutan tujuan organisasi sekolah.

BAB IV

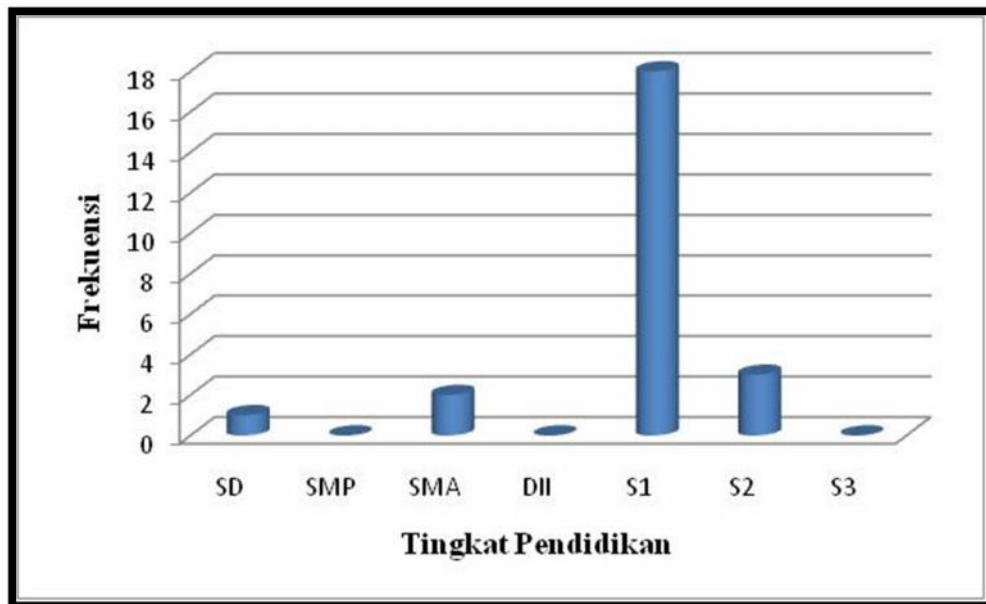
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan di SMP Negeri 3 Bontomarannu. Lokasi penelitian tersebut terletak di Dusun Timbuseng, Desa Sokkolia, Kecamatan Bontomarannu, Kabupaten Gowa. Penelitian ini dilaksanakan pada 24 pegawai dan guru. Pada lokasi penelitian tersebut telah dijangkau beberapa data penelitian yaitu data terkait motivasi kerja pegawai dan guru serta faktor-faktor yang diduga turut berpengaruh yaitu tingkat pendidikan, kebutuhan, kepuasan, lingkungan kerja, gaji, dan kepemimpinan. Deskripsi dari data-data yang telah diperoleh tersebut dikemukakan sebagai berikut.

1. Deskripsi Data Untuk Faktor Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan secara operasional dalam penelitian ini adalah tahapan atau tingkatan pendidikan berkelanjutan yang telah dilalui oleh pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu yang dikelompokkan ke dalam beberapa tingkatan yaitu: SD, SMP, SMA, DII, S1, S2, dan S3. Data terkait tingkat pendidikan tersebut dijangkau melalui kuesioner yang telah dikembangkan oleh peneliti. Pada proses pengukuran tingkat pendidikan dikelompokkan sebagai berikut: skor 1 untuk SD, skor 2 untuk SMP, skor 3 untuk SMA/SMK, skor 4 untuk DII, skor 5 untuk S1, Skor 6 untuk S2, dan skor 7 untuk S3. Data hasil penelitian terkait tingkat pendidikan yang telah dijangkau disajikan pada diagram berikut ini.



Sumber: Hasil Penelitian 2017

Gambar 4.1 Diagram Sebaran Tingkat Pendidikan Pegawai dan Guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu

Berdasarkan data yang telah disajikan pada Gambar 4.1 tersebut diperoleh informasi bahwa dari 24 responden dalam penelitian ini terdapat 1 orang responden yang memiliki tingkat pendidikan SD, tidak ada untuk tingkat pendidikan SMP, terdapat 2 orang untuk tingkat pendidikan SMA/SMK. Pada level pendidikan tinggi tampaknya tidak ada responden yang memiliki tingkat pendidikan DII. Responden didominasi oleh tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 18 orang. Untuk tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 orang serta tidak ada responden pada penelitian ini yang memiliki tingkat pendidikan S3. Data tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh tingkat pendidikan S1.

2. Deskripsi Data Untuk Faktor Kebutuhan

Kebutuhan secara operasional dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang dibutuhkan oleh pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu untuk memperoleh kesejahteraan dan kenyamanan dalam kehidupannya. Pada penelitian ini, kebutuhan yang diukur ialah: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan prestasi, kebutuhan aktualisasi diri. Data terkait faktor kebutuhan tersebut dijarah melalui kuesioner. Deskripsi data terkait kebutuhan tersebut disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.1. Data Statistik Deskriptif Faktor Kebutuhan

Statistik	Skor
Mean	22,66
Median	23
Modus	21
Simpangan Baku	2,03
Variansi	4,1
Minimum	18
Maksimum	28

Sumber: Hasil Analisis Data Lampiran 3.

Berdasarkan Tabel 4.1, dinyatakan bahwa pada data statistik faktor kebutuhan menunjukkan rata-rata skor 22,66 dengan 18 sebagai skor minimum, dan 28 sebagai skor maksimum. Adapun median atau nilai tengah sebesar 23 serta modus yang merupakan nilai yang sering muncul sebesar 21.

3. Deskripsi Data Untuk Faktor Kepuasan

Kepuasan secara operasional dalam penelitian ini adalah kesesuaian antara harapan pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu dengan kenyataan yang mereka rasakan di lingkungan atau tempat kerja mereka.

Kepuasan yang dimaksud tersebut ialah kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap teman kerja, dan kepuasan terhadap gaji/penghasilan. Data terkait faktor kepuasan tersebut dijangking melalui kuesioner. Deskripsi data terkait kepuasan tersebut disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.2 Data Statistik Deskriptif Faktor Kepuasan

Statistik	Skor
Mean	18,08
Median	18
Modus	17
Simpangan Baku	1,71
Variansi	2,49
Minimum	14
Maksimum	20

Sumber: Hasil Analisis Data Lampiran 3.

Berdasarkan Tabel 4.2, dinyatakan bahwa pada data statistik faktor kepuasan menunjukkan rata-rata skor 18,08 dengan 14 sebagai skor minimum, dan 20 sebagai skor maksimum. Adapun median atau nilai tengah sebesar 18 serta modus yang merupakan nilai yang sering muncul sebesar 17.

4. Deskripsi Data Untuk Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara operasional dalam penelitian ini adalah kondisi fisik lingkungan kerja yang mencakup fasilitas-fasilitas yang dapat mendukung kinerja guru dan pegawai di SMP Negeri 3 Bontomarannu. Ada dua hal yang diukur terkait dengan variabel lingkungan kerja. Kedua hal tersebut adalah kondisi internal lingkungan kerja dan kondisi eksternal lingkungan kerja. Data terkait faktor lingkungan kerja tersebut dijangking melalui kuesioner. Deskripsi data terkait faktor lingkungan kerja tersebut disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.3 Data Statistik Deskriptif Faktor Lingkungan Kerja

Statistik	Skor
Mean	8,6
Median	9
Modus	8
Simpangan Baku	1,17
Variansi	1,3
Minimum	5
Maksimum	10

Sumber: Hasil Analisis Data Lampiran 3.

Berdasarkan Tabel 4.3, dinyatakan bahwa pada data statistik faktor lingkungan kerja menunjukkan rata-rata skor 8,6 dengan 5 sebagai skor minimum, dan 10 sebagai skor maksimum. Adapun median atau nilai tengah sebesar 9 serta modus yang merupakan nilai yang sering muncul sebesar 10.

5. Deskripsi Data Untuk Faktor Gaji

Gaji secara operasional dalam penelitian ini adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada pegawai dan guru SMP Negeri 3 Bontomarannu yang timbul dari pekerjaan yang telah mereka lakukan. Hal yang diukur terkait dengan faktor gaji ialah besarnya gaji/penghasilan yang diterima. Data terkait gaji tersebut dikelompokkan menjadi 5 kelompok yaitu:

kurang dari 1.000.000,

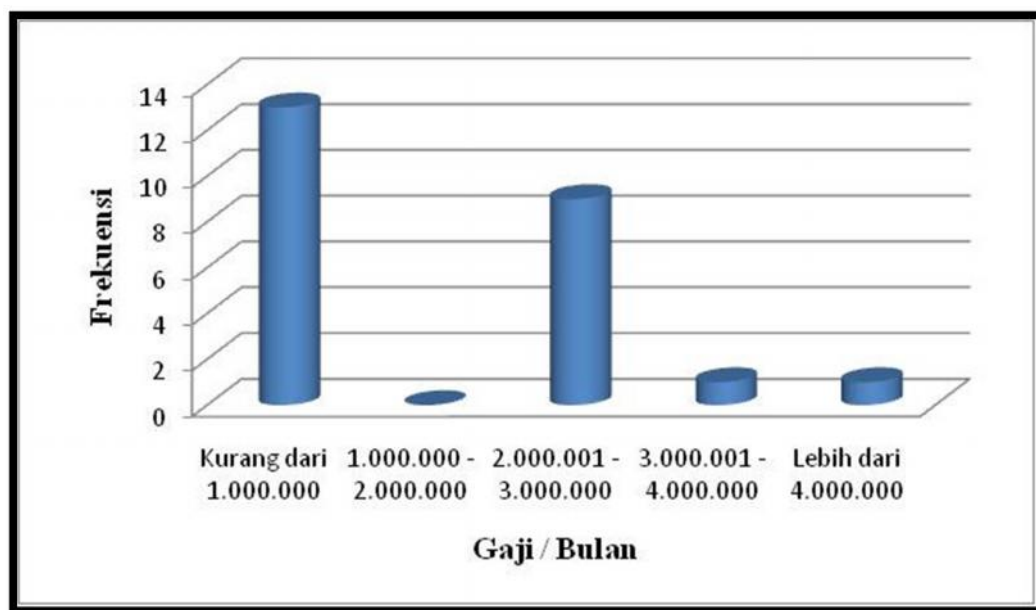
1.000.000 - 2.000.000

2.000.001 - 3.000.000

3.000.001 – 4.000.000

lebih dari 4.000.000

Data terkait faktor gaji tersebut dijangar melalui kuesioner. Deskripsi data terkait faktor gaji tersebut disajikan ke dalam diagram pada Gambar 4.2 sebagai berikut.



Sumber: Hasil Penelitian 2017

Gambar 4.2 Diagram Sebaran Gaji Pegawai dan Guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu

Berdasarkan data yang telah disajikan pada Gambar 4.2 tersebut diperoleh informasi bahwa dari 24 responden dalam penelitian ini terdapat 13 orang responden memiliki gaji sebesar kurang dari 1.000.000., tidak ada responden yang memiliki gaji antara 1.000.000 - 2.000.000, sebanyak 9 orang responden yang memiliki gaji antara 2.000.001 - 3.000.000, sebanyak 1 orang responden yang memiliki gaji antara 3.000.001 - 4.000.000, serta sebanyak 1 orang responden yang memiliki gaji lebih dari 4.000.000.

6. Deskripsi Data Untuk Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan secara operasional dalam penelitian ini ialah aktivitas pemimpin (Kepala SMP Negeri 3 Bontomarannu) untuk mempengaruhi pegawai dan guru agar dapat bekerja sesuai dengan tuntutan tujuan organisasi sekolah. Ada empat hal yang diukur terkait dengan faktor kepemimpinan. Hal tersebut adalah gaya menyuruh pimpinan, gaya berkomunikasi, gaya berpartisipasi, dan gaya mendelegasi. Data terkait faktor kepemimpinan tersebut dijarah melalui kuesioner. Deskripsi data terkait faktor kepemimpinan tersebut disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.5 Data Statistik Deskriptif Faktor Kepemimpinan

Statistik	Skor
Mean	17,91
Median	17,5
Modus	17
Simpangan Baku	1,7
Variansi	3,03
Minimum	14
Maksimum	20

Sumber: Hasil Analisis Data Lampiran 3.

Berdasarkan Tabel 4.5, dinyatakan bahwa pada data statistik faktor kepemimpinan menunjukkan rata-rata skor 17,91 dengan 14 sebagai skor minimum, dan 20 sebagai skor maksimum. Adapun median atau nilai tengah sebesar 17,5 serta modus yang merupakan nilai yang sering muncul sebesar 17.

7. Deskripsi Data Motivasi Kerja

Motivasi pada penelitian ini merupakan sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, mendorong dan mendukung perilaku pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Ada empat hal yang diukur dalam motivasi kerja. Keempat hal tersebut adalah optimis dalam bekerja, berani menerima tantangan, bertanggungjawab terhadap pekerjaan dan memiliki gairah dalam bekerja. Data terkait motivasi kerja tersebut dijangkau melalui kuesioner. Deskripsi data terkait motivasi tersebut disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.6 Data Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

Statistik	Skor
Mean	17,95
Median	17,5
Modus	17
Simpangan Baku	1,62
Variansi	2,62
Minimum	14
Maksimum	20

Sumber: Hasil Analisis Data Lampiran 3.

Berdasarkan Tabel 4.6, dinyatakan bahwa pada data statistik faktor kepemimpinan menunjukkan rata-rata skor 17,95 dengan 14 sebagai skor minimum, dan 20 sebagai skor maksimum. Adapun median atau nilai tengah sebesar 17,50 serta modus yang merupakan nilai yang sering muncul sebesar 17.

8. Pengujian Normalitas Data

Pada bahasan ini diuraikan tentang pengujian persyaratan analisis yang dilakukan sebelum pengujian hipotesis penelitian dilaksanakan. Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi, yaitu pengujian statistik yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, kebutuhan, kepuasan, lingkungan kerja, gaji/penghasilan, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Sebelum dilakukan analisis regresi ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis yaitu uji normalitas terhadap data. Uji normalitas tersebut dilakukan untuk memperoleh informasi apakah data motivasi kerja yang akan dianalisis berdistribusi normal.

Pengujian normalitas yang dilakukan pada penelitian ini ialah menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan $\alpha = 0,05$. Data hasil penelitian tersebut diuji normalitasnya, sehingga menghasilkan dua skor p_{sig} di setiap data yang dibandingkan dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Untuk kriteria pengujiannya yaitu, jika $p_{sig} > \alpha = 0,05$, maka data yang bersangkutan berdistribusi normal dan jika terjadi sebaliknya, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Dari hasil pengujian maka diperoleh informasi yakni, pada data motivasi kerja diperoleh koefisien p_{sig} *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,565, koefisien tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,188 sehingga data untuk kelompok tersebut berdistribusi normal. Dengan demikian kelompok data pada variabel

motivasi kerja di dalam penelitian ini disimpulkan berdistribusi normal. Proses analisis data untuk pengujian normalitas tersebut dapat dilihat pada Lampiran 4.

4. Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini hipotesis yang diuji, yakni pengaruh tingkat pendidikan, kebutuhan, kepuasan, lingkungan kerja, gaji/penghasilan, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Variabel tingkat pendidikan diberi simbol (X_1), kebutuhan diberi simbol (X_2), kepuasan diberi simbol (X_3), lingkungan kerja diberi simbol (X_4), gaji/penghasilan diberi simbol (X_5), dan kepemimpinan kepala sekolah diberi simbol (X_6). Variabel motivasi kerja diberi simbol (Y).

Untuk menguji hipotesis penelitian ini, diperlukan analisis regresi berganda. Analisis regresi tersebut dilakukan dengan menggunakan uji F dengan p -sig atau p -value melalui bantuan software SPSS. Adapun hipotesis penelitian yang diuji yaitu:

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh tingkat pendidikan, kebutuhan, kepuasan, lingkungan kerja, gaji/penghasilan, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.
- H_1 : terdapat pengaruh tingkat pendidikan, kebutuhan, kepuasan, lingkungan kerja, gaji/penghasilan, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.

Adapun kriteria pengujian hipotesis tersebut yaitu tolak H_0 jika p -sig < 0.05. Hasil analisis regresi melalui bantuan software SPSS diperoleh salah satu hasil yaitu *Output Anova*. Hasil tersebut disajikan pada Tabel 4.4 sebagai berikut.

Tabel 4.7 Output Anova Hasil Analisis Regresi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.071	6	9.845	88.662	.000 ^a
	Residual	1.888	17	.111		
	Total	60.958	23			

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KEBUTUHAN, T.PENDIDIKAN, GAJI, KEPUASAN, LINGKUNGAN

b. Dependent Variable: MOTIVASI

Berdasarkan data hasil analisis regresi yang disajikan pada Tabel 4.4 tersebut maka diperoleh *p-sig* sebesar 0.00. Koefisien tersebut menunjukkan $p\text{-sig} < \alpha$ 0.05. Dengan demikian diputuskan bahwa pada pengujian tersebut menolak H_0 atau menerima H_1 . Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan tingkat pendidikan, kebutuhan, kepuasan, lingkungan kerja, gaji/penghasilan, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.

Selain pengujian signifikansi pengaruh tingkat pendidikan, kebutuhan, kepuasan, lingkungan kerja, gaji/penghasilan, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa, informasi lain juga dianalisis untuk memperoleh informasi terkait derajat sumbangan melalui koefisien determinasi. Hasil terkait analisis tersebut disajikan dalam tabel output model summary sebagai berikut.

Tabel 4.8 Output Model Summary Hasil Analisis Regresi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 ^a	.969	.958	.33323

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KEBUTUHAN, T.PENDIDIKAN, GAJI, KEPUASAN, LINGKUNGAN

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 4.8 menunjukkan *output model summary*. *Model summary* dilihat untuk memperoleh informasi tentang besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Jika dikaitkan dengan penelitian ini *model summary* tersebut dilihat untuk memperoleh informasi terkait besarnya pengaruh tingkat pendidikan, kebutuhan, kepuasan, lingkungan kerja, gaji/penghasilan, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.

Setelah memperoleh output hasil analisis maka dapat dilihat koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0.958. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 95.8% tingkat pendidikan, kebutuhan, kepuasan, lingkungan kerja, gaji/penghasilan, dan kepemimpinan kepala sekolah memberi pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Hal tersebut berarti bahwa sebesar 4.2% berasal dari pengaruh faktor lain selain faktor-faktor yang dikaji dalam penelitian ini.

Hal lain yang dianalisis dalam penelitian ini ialah terkait persamaan regresi variabel-variabel penelitian ini. Hal tersebut dilakukan untuk melihat faktor mana yang memiliki pengaruh signifikan dan faktor mana yang memiliki

pengaruh tidak signifikan serta untuk melihat faktor mana yang dominan berpengaruh. Hasil tersebut secara langsung dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada *output* SPSS. Informasi tersebut dapat disajikan pada Tabel 4.9 sebagai berikut.

Tabel 4.9 Output Coefficientns Hasil Analisis Regresi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.682	1.573		2.340	.032
	T.PENDIDIKAN	.051	.150	.029	.338	.739
	KEBUTUHAN	.045	.042	.056	1.062	.303
	KEPUASAN	.235	.099	.248	2.367	.030
	LINGKUNGAN	.403	.147	.290	2.741	.014
	GAJI	.247	.115	.187	2.142	.047
	KEPEMIMPINAN	.266	.097	.285	2.752	.014

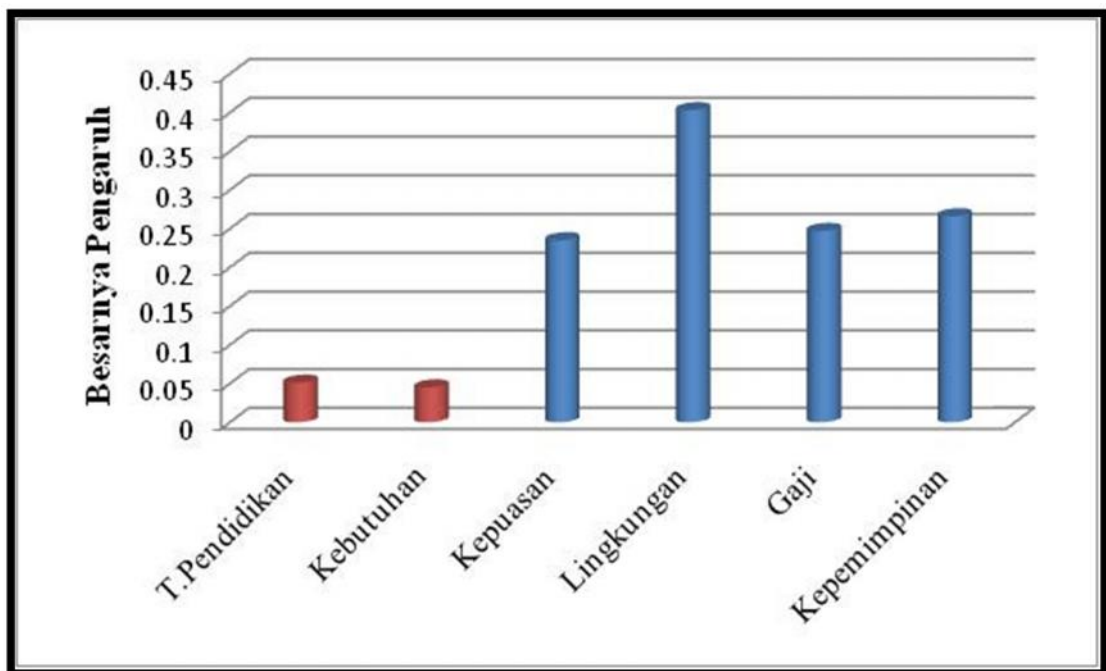
a. Dependent Variable: MOTIVASI

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 4.9 dapat diperoleh informasi bahwa terdapat 2 faktor yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Faktor tersebut adalah: tingkat pendidikan dan kebutuhan. Hal tersebut dapat dilihat pada koefisien *p-sig* masing-masing sebesar 0.739 dan 0.303. Koefisien tersebut berarti bahwa $p\text{-sig} > \alpha 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Selain itu, terdapat 4 faktor yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Faktor tersebut adalah: kepuasan, lingkungan kerja, gaji dan kepemimpinan. Hal tersebut dapat dilihat pada koefisien *p-sig* masing-masing sebesar 0.030, 0.014, 0.047 dan 0.014. Koefisien tersebut berarti bahwa $p\text{-sig} < \alpha 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat faktor tersebut

berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Selain informasi tersebut *output coefficientns* hasil analisis regresi dapat digunakan untuk merumuskan model persamaan regresinya. Model persamaan regresi: $Y = 3.682 + 0.051 X_1 + 0.045 X_2 + 0.235 X_3 + 0.403 X_4 + 0.247 X_5 + 0.266 X_6$. Berdasarkan hasil persamaan tersebut dapat diartikan bahwa: faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja ialah X_4 atau faktor lingkungan kerja dengan koefisien sebesar 0.403. Lebih detail besarnya pengaruh faktor-faktor tersebut disajikan pada diagram berikut ini.



Sumber: Hasil Penelitian 2017

Gambar 4.3 Besarnya Pengaruh Faktor-Faktor

Bedasarkan data yang disajikan pada Gambar 4.3 menunjukkan bahwa 2 variabe (tingkat pendidikan dan kebutuhan) yang tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Selain itu, 4 variabel (kepuasan,

lingkungan kerja, gaji dan kepemimpinan) merupakan variabel yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Jika faktor-faktor tersebut diurutkan berdasarkan besar pengaruh maka dapat dikemukakan sebagai berikut: lingkungan kerja, kepemimpinan, gaji, dan kepuasan.

B. Pembahasan

Setelah melakukan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis pada uraian sebelumnya, maka untuk memaknai hasil pengujian tersebut, pada bagian ini diuraikan pembahasan hasil penelitian berdasarkan hasil analisis deskriptif dan pengujian hipotesis sebelumnya. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 6 faktor yang dikaji dalam penelitian ini khususnya di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa menunjukkan hanya 4 faktor yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dan guru. Keempat faktor yang berpengaruh tersebut antara lain: lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, gaji, dan kepuasan. Sedangkan 2 faktor lainnya yaitu tingkat pendidikan dan kebutuhan tampaknya tidak berpengaruh secara signifikan.

Jika ditinjau dari faktor lingkungan kerja, maka dapat dijelaskan bahwa faktor lingkungan kerja ini adalah faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa maka

semakin tinggi motivasi kerja pegawai dan guru. Hal tersebut didukung oleh Kadarisman (2012), menyatakan kondisi lingkungan kerja adalah kondisi fisik atau lingkungan kerja yang mencakup fasilitas fasilitas yang ada dan telah disediakan. Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang nyaman bagi pegawai dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan dan lainlain. Akan tetapi kondisi kerja yang dimaksud yaitu kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku pegawai seperti tercermin dalam kesetiaan, disiplin yang tinggi, dan dedikasi yang tidak diragukan serta tingkat keterampilan yang tinggi tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya. Di dalam pemberian motivasi salah satu langkah yang digunakan yaitu melalui pemberian fasilitas, sekolah dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada pegawai dan guru yang akan mendukung kelancaran pekerjaan.

Jika ditinjau dari faktor kepemimpinan kepala sekolah, maka dapat dijelaskan bahwa faktor ini adalah faktor yang paling besar kedua pengaruhnya terhadap motivasi kerja di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai dan guru. Hal tersebut didukung oleh konsep yang dikemukakan Rivai (2008: 59)

bahwa kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan/kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan bersama. Indikator kepemimpinan didasarkan kepada fungsi kepemimpinan. Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu.

Kepemimpinan memiliki peranan yang besar terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/ organisasi. Menurut Rivai (2008: 53) Fungsi-fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi, yaitu: (1) dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin. (2) dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi.

Jika ditinjau dari faktor gaji/penghasilan, maka dapat dijelaskan bahwa faktor ini adalah faktor yang paling besar ketiga pengaruhnya terhadap motivasi kerja di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik gaji yang diterima di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai dan guru. Hal tersebut didukung oleh Desseler

(2007), bahwa kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau imbalan yang diberikan kepada pegawai yang timbul dari pekerjaan yang telah mereka lakukan. Sedangkan menurut Panggabean (2004), kompensasi adalah seluruh bentuk penghargaan baik berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut berarti bahwa, jelas faktor gaji merupakan hal yang penting untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dan guru karena hal tersebut terkait dengan penerimaan penghasilan dan penghargaan bagi mereka.

Jika ditinjau dari kepuasan pegawai dan guru, maka dapat dijelaskan bahwa faktor ini adalah faktor yang paling besar keempat pengaruhnya terhadap motivasi kerja di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi kepuasan pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai dan guru. Hal tersebut didukung oleh Hasibuan (1996: 199), menyatakan “kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan disiplin kerja karyawan meningkat”. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai *goal* atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat pada tinggi rendahnya motivasi kerja

seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya tersebut.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003:78). Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson (2000:106) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Beberapa

pandangan dan tinjauan konsep tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dan guru dalam bekerja, maka terlebih dahulu pegawai dan guru tersebut harus memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan penelitian ini sebagai berikut.

1. Faktor kepuasan, lingkungan kerja, gaji, dan kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan memberi pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.
2. Di antara faktor-faktor yang berpengaruh signifikan, faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah adalah faktor yang terbesar yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan, maka disarankan hal-hal sebagai berikut.

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa, maka disarankan untuk memperbaiki lingkungan kerja, baik lingkungan internal maupun eksternal. Dukungan internal seperti kondisi ruangan yang nyaman sejuk *full AC*, bersih dan dukungan fasilitas yang lengkap sesuai dengan bidang kerja

masing-masing pegawai dan guru. Dukungan eksternal seperti lingkungan kerja harus bebas dari gangguan luar seperti ribut, bising dari aktivitas lalu lintas kendaraan di sekitar sekolah.

2. Kepada kepala sekolah agar dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan yang dijalankan, karena hal tersebut terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.
3. Hendaknya di masa yang akan datang lebih memperhatikan gaji pegawai yang masih rendah karena berdasarkan hasil penelitian ini faktor gaji juga memberi pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dan guru di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa.
4. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di SMP Negeri 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa, salah satu yang harus diperhatikan oleh pimpinan adalah kepuasan kerja pegawai dan guru karena hal tersebut juga terbukti memberi pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai dan guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P. M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Desseler, G. 2007. *Manajemen Personalia*. Edisi ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Games, F. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr. 2000. *Organizations: Behaviour, Structure and Process*. McGraw-Hill Companies, Inc. Boston.
- Greenberg, J dan Robert, A. B. 2003. *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall
- Habibi, B, 2005. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan di PT. Askes Regional VI Jawa Tengah dan DIY Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum Semarang*. Semarang: UNNES
- Handoko, T. 1999. *Manajemen, edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. 1996. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ihsan, F. 2005. *Dasar-dasar Kependidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kamaludin. 1989. *Manajemen*. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Dirjen Dikti Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan.
- Lindner, James. 2000. *Understanding Employee Motivation*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H. 2003. *Perencanaan SDM. Cetakan ke-2*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Pangabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bogor: Graha Indonesia.

- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi: Alih Bahasa*. Jakarta: Gramedia.
- Sarinadi, N. N. 2014. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014*. Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Ganesha. Vol: 4 No: 1.
- Silalahi, U. 2002. *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. Bandung: CV. Mundur Maju.
- Supriyono, R. A. 2003. *Sistem Pengendalian Manajemen, edisi I buku I*. Yogyakarta: BPFE.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Cetakan ke-2. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Thoha, M. 2012. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel	Indikator	Nomor Item
Tingkat Pendidikan	Tingkat pendidikan yang telah dilalui (SD, SMP, SMA, DII, S1, S2, S3)	1
Kebutuhan	Kebutuhan fisiologis	3
	Kebutuhan keamanan	4
	Kebutuhan sosial	5
	Kebutuhan prestasi	6
	Kebutuhan aktualisasi diri	7
Kepuasan	Kepuasan terhadap pekerjaan	8
	Kepuasan terhadap atasan	9
	Kepuasan terhadap teman kerja	10
	Kepuasan terhadap gaji/penghasilan	11
Lingkungan Kerja	Kondisi internal lingkungan kerja	12
	Kondisi eksternal lingkungan kerja	13
Gaji/Penghasilan	Besarnya gaji/penghasilan yang diterima	2
Kepemimpinan	Gaya menyuruh	14
	Gaya berkomunikasi	15
	Gaya berpartisipasi	16
	Gaya mendelegasi	17
Motivasi Kerja	Optimis dalam bekerja	18
	Berani menerima tantangan	19
	Bertanggungjawab terhadap pekerjaan	20
	Memiliki gairah dalam bekerja	21

INSTRUMEN PENELITIAN

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai dan Guru di SMPN 3 Bontomarannu Kecamatan Bontomarannu

Bapak/Ibu Yang Terhormat

Saya sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu untuk menjadi Responden dalam penelitian ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dan guru di SMPN 3 Bontomarannu.

Mohon petunjuk penggunaan yang tertera pada instrumen ini dibaca terlebih dahulu, agar Bapak/Ibu dapat mengisi instrumen tersebut dengan cermat, teliti, dan lengkap. Kelengkapan data yang Bapak/Ibu berikan akan membantu meningkatkan nilai kredibilitas penelitian ini.

Terima kasih.

Kahar

KUESIONER PENELITIAN

Berilah centang pada salah satu pilihan sesuai dengan yang Anda alami selama bekerja di SMPN 3 Bontomarannu.

Nomor Responden:

1. Tingkat pendidikan
 - SD
 - SMP
 - SMA
 - DII
 - S1
 - S2
 - S3

2. Besarnya Gaji/bulan
 - Kurang dari 1.000.000
 - 1.000.001 – 2.000.000
 - 2.000.001 – 3.000.000
 - 3.000.001 – 4.000.000
 - Lebih dari 4.000.000

3. Kebutuhan fisiologis (sandang, pangan, dan papan) saya telah terpenuhi
 - Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu
 - Tidak Setuju
 - Sangat tidak setuju

4. Kenutuhan keamanan (rasa aman) saya telah terpenuhi
 - Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu
 - Tidak Setuju
 - Sangat tidak setuju

5. Kebutuhan sosial (kerjasama antar rekan kerja) saya telah terpenuhi
 - Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu
 - Tidak Setuju
 - Sangat tidak setuju

6. Kebutuhan saya untuk berprestasi dalam bekerja telah terpenuhi
 - Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu
 - Tidak Setuju
 - Sangat tidak setuju

7. Kebutuhan aktualisasi diri saya telah terpenuhi
 - Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu
 - Tidak Setuju
 - Sangat tidak setuju

8. Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya kerjakan.
 - Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu
 - Tidak Setuju
 - Sangat tidak setuju

9. Saya merasa puas dengan atasan/pimpinan saya
 - Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu
 - Tidak Setuju
 - Sangat tidak setuju

10. Saya merasa puas dengan rekan-rekan kerja di sekolah

- Sangat setuju
- Setuju
- Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat tidak setuju

11. Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima

- Sangat setuju
- Setuju
- Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat tidak setuju

12. Kondisi internal ruang kerja saya baik (bersih, nyaman)

- Sangat setuju
- Setuju
- Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat tidak setuju

13. Kondisi eksternal lingkungan kerja saya baik (nyaman, tidak bising/ribut)

- Sangat setuju
- Setuju
- Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat tidak setuju

14. Gaya menyuruh (memberi perintah) pimpinan saya baik

- Sangat setuju
- Setuju
- Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat tidak setuju

15. Gaya berkomunikasi pimpinan saya baik
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu
 - Tidak Setuju
 - Sangat tidak setuju
16. Pimpinan saya berpartisipasi dengan bawahan dengan baik
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu
 - Tidak Setuju
 - Sangat tidak setuju
17. Gaya mendelegasi dari pimpinan saya baik
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu
 - Tidak Setuju
 - Sangat tidak setuju
18. Saya merasa optimis untuk berhasil di setiap melaksanakan pekerjaan
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu
 - Tidak Setuju
 - Sangat tidak setuju
19. Saya selalu siap menerima tantangan dalam bekerja
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu
 - Tidak Setuju
 - Sangat tidak setuju
20. Pekerjaan yang diberikan kepada saya selalu selesai tepat waktu
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu
 - Tidak Setuju
 - Sangat tidak setuju

21. Saya senantiasa bergairah (semangat) dalam bekerja

- Sangat setuju
- Setuju
- Ragu
- Tidak Setuju
- Sangat tidak setuju

Terima Kasih

Lampiran 2

DATA HASIL PENELITIAN

Responden	T.Pend	Kebutuhan	Kepuasan	Lingkungan	Gaji	Kepemimpinan	Motivasi
1	6	25	20	10	5	19	20
2	5	24	20	10	4	20	20
3	5	23	19	9	3	19	19
4	5	25	20	9	3	19	19
5	5	23	19	9	3	19	19
6	6	23	19	10	3	20	20
7	5	24	20	9	3	19	19
8	5	23	20	10	3	20	20
9	5	22	18	8	3	20	18
10	5	24	20	10	3	20	20
11	5	21	17	9	1	17	17
12	5	21	17	9	1	17	17
13	5	21	17	9	1	17	17
14	6	24	20	10	3	20	20
15	5	22	18	8	1	18	18
16	5	21	17	8	1	17	17
17	5	23	17	8	1	15	17
18	5	23	19	8	1	17	17
19	5	24	18	8	1	17	17
20	5	21	17	8	1	17	17
21	4	20	16	8	1	16	16
22	5	21	17	8	1	17	17
23	1	18	14	5	1	14	14
24	4	28	15	7	1	16	16

Lampiran 3**Output SPSS Untuk Analisis Deskriptif Variabel Kebutuhan****Statistics**

KEBUTUHAN

N	Valid	24
	Missing	0
Mean		22.6667
Median		23.0000
Mode		21.00 ^a
Std. Deviation		2.03591
Variance		4.145
Minimum		18.00
Maximum		28.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Output SPSS Untuk Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan**Statistics**

KEPUASAN

N	Valid	24
	Missing	0
Mean		18.0833
Median		18.0000
Mode		17.00 ^a
Std. Deviation		1.71735
Variance		2.949
Minimum		14.00
Maximum		20.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Output SPSS Untuk Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan**Statistics**

LINGKUNGAN

N	Valid	24
	Missing	0
Mean		8.6250
Median		9.0000
Mode		8.00
Std. Deviation		1.17260
Variance		1.375
Minimum		5.00
Maximum		10.00

Output SPSS Untuk Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan**Statistics**

KEPEMIMPINAN		
N	Valid	24
	Missing	0
Mean		17.9167
Median		17.5000
Mode		17.00
Std. Deviation		1.74248
Variance		3.036
Minimum		14.00
Maximum		20.00

Output SPSS Untuk Analisis Deskriptif Variabel Motivasi**Statistics**

MOTIVASI

N	Valid	24
	Missing	0
Mean		17.9583
Median		17.5000
Mode		17.00
Std. Deviation		1.62799
Variance		2.650
Minimum		14.00
Maximum		20.00

Lampiran 4

Output SPSS Hasil Pengujian Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MOTIVASI
N		24
Normal Parameters ^a	Mean	17.9583
	Std. Deviation	1.62799
Most Extreme Differences	Absolute	.222
	Positive	.222
	Negative	-.156
Kolmogorov-Smirnov Z		1.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188

a. Test distribution is Normal.

Lampiran 5

Output SPSS Hasil Analisis Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.984 ^a	.969	.958	.33323

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KEBUTUHAN, T.PENDIDIKAN, GAJI, KEPUASAN, LINGKUNGAN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.071	6	9.845	88.662	.000 ^a
	Residual	1.888	17	.111		
	Total	60.958	23			

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KEBUTUHAN, T.PENDIDIKAN, GAJI, KEPUASAN, LINGKUNGAN

b. Dependent Variable: MOTIVASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.682	1.573		2.340	.032
	T.PENDIDIKAN	.051	.150	.029	.338	.739
	KEBUTUHAN	.045	.042	.056	1.062	.303
	KEPUASAN	.235	.099	.248	2.367	.030
	LINGKUNGAN	.403	.147	.290	2.741	.014
	GAJI	.247	.115	.187	2.142	.047
	KEPEMIMPINAN	.266	.097	.285	2.752	.014

a. Dependent Variable: MOTIVASI

RIWAYAT HIDUP



KAHAR Lahir di Kab. Gowa, pada tanggal 15 juni 1978 dari pasangan ayahanda Kamba dan ibunda Kadaria. Dan memasuki jenjang pendidikan dasar di SD Inpres Borongkaluku tahun 1985 dan menyelesaikan studi tahun 1991. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Bontomarannu dan tamat pada tahun 1994. Setelah itu melanjutkan pendidikan di SMK Pancamarga Makassar hingga akhirnya selesai tahun 1997. Kemudian Pada Tahun 2001 bekerja di PDAM Makassar Sebagai Tenaga Binaan PDAM Unit Rappocini sampai Tahun 2007 dan kemudian Pada Tahun 2007 sampai sekarang bekerja sebagai tenaga Honorer pada SMP Negeri 3 Bontomarannu Di Kabupaten Gowa. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan Program Studi Manajemen.

Sebagai tugas akhir, maka penulis mempersembahkan sebuah skripsi yang berjudul “*Analisis factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dan guru pada SMP Negeri 3 Bontomarannu Di Kabupaten Gowa*”.