

MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) KARTIKA 1-5 PADANG

SKRIPSI

*Disusun untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan*



Oleh

LATIFA ZAHRA

NIM. 20002092

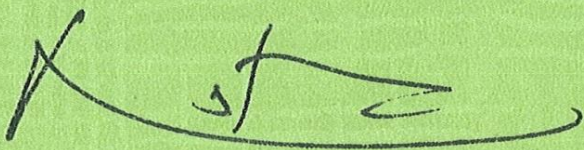
**DEPARTEMEN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2026**

PERSETUJUAN SKRIPSI

MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) KARTIKA 1-5 PADANG

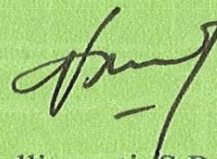
Nama : Latifa Zahra
NIM/BP : 20002092/ 2020
Departemen : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Mengetahui:
Kepala Departemen



Dr. Sulastri, M. Pd
NIP. 198110012008122004

Padang, Februari 2026
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



Prof. Nellitawati, S.Pd., M.Pd., Ph.D
NIP. 19611103 198203 2 002

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA)
Kartika 1-5 Padang
Nama : Latifa Zahra
NIM : 20002092
Departemen : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Februari 2026

Tim Penguji

Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Prof. Nellitawati, S.Pd., M.Pd., Ph.D.

1.

2. Anggota : Dr. Merika Setiawati, M.Pd.

2.

3. Anggota : Widiawati, M.Pd.

3.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Latifa Zahra

NIM : 20002092

Departemen : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Judul : Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kartika 1-5 Padang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kartika 1-5 Padang ” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, Februari 2026
Saya yang menyatakan,



Latifa Zahra
NIM. 20002092

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan, kesehatan, dan kesempatan untuk menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul: “Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas (Sma) Kartika 1-5 Padang”. Pada penyelesaian skripsi ini peneliti banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, karena tanpa bantuan dari berbagai pihak tersebut peneliti tidak akan menyelesaikan skripsi ini dengan baik, oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Ibu Dr. Sulastri, M.Pd selaku Kepala Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan izin dalam penulisan skripsi ini.
2. Ibu Prof. Nellitawati, S.Pd., M.Pd., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta selalu memberikan bimbingan, arahan, dan masukan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Merika Setiawati, M.Pd selaku Kontributor 1 dan Ibu Widiawati, M.Pd selaku Kontributor 2 yang telah memberikan masukan dan saran perbaikan untuk skripsi ini.
4. Bapak Dr. Hade Afriansyah, M.Pd sebagai Kepala Labor Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan untuk mencari sumber atau referensi di labor Departemen Administrai Pendidikan.

5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang yang telah membantu selama proses penelitian ini.
6. Kepala sekolah yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di sekolah yang beliau pimpin, serta seluruh staf guru dan tenaga pendidikan yang terlibat di SMA Kartika 1-5 Padang yang telah membantu penulis untuk memperoleh data untuk skripsi ini.
7. Ayahanda tercinta, alm.Yenri Ridha Wahyu. Terima kasih yang tak akan pernah cukup untuk segala cinta, pengorbanan, dan perjuangan ayah semasa hidup. Kepergian ayah meninggalkan duka yang begitu dalam dan rindu yang tak pernah menemukan ujungnya. Ayah adalah alasan terbesar penulis bertahan di saat lelah, dan hampir menyerah. Betapa besar penyesalan yang tersimpan karena ayah tak sempat menyaksikan penulis berdiri di hari wisuda, mengenakan toga yang dahulu selalu ayah impikan. Namun percayalah, setiap langkah hingga titik ini selalu penulis niatkan sebagai bentuk bakti dan persembahan terakhir untuk ayah. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ampunan-Nya, melapangkan kubur ayah, serta menempatkan ayah di sisi-Nya yang paling mulia. Doa penulis tak akan pernah terputus untukmu, Ayah.
8. Ibunda tercinta, Ibunda Gustiwarni. Terima kasih atas cinta yang tak pernah berkurang meski diuji dengan kehilangan yang begitu berat. Di saat duka menyelimuti, ibundalah yang tetap berdiri kokoh, menguatkan penulis dengan doa yang tak pernah putus dan kasih sayang yang tak pernah lelah. Setiap air

mata, kesabaran, dan pengorbanan ibu menjadi kekuatan terbesar bagi penulis untuk bangkit dan menyelesaikan pendidikan ini. Tanpa ibu, penulis tak akan mampu bertahan sejauh ini.

9. Martondi Bagasta dan Umaira Zahra, adik-adik tercinta yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, serta doa kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini, sehingga perhatian dan kasih sayang yang diberikan menjadi sumber motivasi bagi penulis untuk tetap berjuang hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
10. Peran sahabat dan teman-teman dalam memberikan dukungan moral, kebersamaan, serta semangat yang sangat berarti bagi penulis.
11. Seluruh pihak yang memberikan bantuan kepada penulis namun tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan, semangat, dan doa baik yang diberikan kepada penulis selama ini.

Sebagai penutup, penulis mengucapkan terima kasih atas seluruh bantuan, arahan, serta dukungan yang telah diberikan selama penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari masih terdapat keterbatasan, sehingga masukan, kritik, dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Padang, 22 Januari 2026
Penulis,

Latifa Zahra
Nim. 20002029

ABSTRAK

Latifa zahra. 2026. Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kartika 1-5 Padang. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya motivasi kerja guru sebagai faktor utama dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan pembelajaran di sekolah. motivasi kerja yang tinggi akan mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara optimal, bertanggung jawab, disiplin, serta memiliki loyalitas yang kuat terhadap sekolah. oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk memperoleh gambaran mengenai motivasi kerja guru di sekolah menengah atas (SMA) Kartika 1-5 Padang yang ditinjau dari aspek tanggung jawab, semangat kerja, loyalitas, dan disiplin kerja.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Kartika 1–5 Padang yang berjumlah 54 orang dan seluruhnya dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan skala Likert. Instrumen penelitian telah melalui uji validitas dan reliabilitas dengan uji coba kepada 20 guru di luar sampel penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 45 butir pernyataan, sebanyak 43 butir dinyatakan valid dan 2 butir dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai r hitung lebih kecil dari r tabel sebesar 0,4438. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach's Alpha menunjukkan nilai sebesar 0,938 yang berada pada kategori sangat tinggi, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di SMA Kartika 1–5 Padang secara umum berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,64; ditinjau dari masing-masing indikator, disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,72 dengan kategori sangat tinggi, diikuti oleh loyalitas sebesar 4,67 dan tanggung jawab sebesar 4,66 yang juga berada pada kategori sangat tinggi, sedangkan semangat kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,52 yang berada pada kategori tinggi.

Temuan ini mengimplikasikan bahwa guru telah menunjukkan komitmen profesional yang kuat dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan administrasi sekolah. Namun demikian, upaya pembinaan dan penguatan motivasi tetap diperlukan, khususnya dalam meningkatkan semangat kerja guru secara berkelanjutan melalui pemberian dukungan profesional, pembinaan berkelanjutan, dan penciptaan iklim kerja yang kondusif di sekolah.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Loyalitas, Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Tanggung Jawab.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan, kesehatan, dan kesempatan untuk menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas (Sma) Kartika 1-5 Padang” Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi administrasi pendidikan, Fakultas ilmu pendidikan, Universitas negeri padang. Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai tantangan dan hambatan, baik secara teknis maupun non-teknis. Namun berkat pertolongan Allah SWT serta dukungan dari berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikannya dengan sebaik-baiknya.

Penulis menyadari bahwa tersusunnya skripsi ini tidak mungkin tercapai tanpa bantuan, bimbingan, serta dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan saran dan masukan yang bersifat membangun demi menyempurnakan skripsi pada masa yang akan datang, peneliti berharap skripsi ini nantinya dapat bermanfaat untuk masa yang akan datang. Aamiin.

Padang, 22 Januari 2026
Penulis,

Latifa Zahra
Nim. 20002029

DAFTAR ISI

UCAPAN TERIMA KASIH	ii
ABSTRAK.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian	8
E. Tujuan penelitian	8
F. Manfaat penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kajian Pustaka	11
1. Konsep Dasar Motivasi	11
2. Konsep Dasar Motivasi Kerja Guru	12
3. Faktor Yang Mempengaruhi dan Mendukung Motivasi Kerja Guru	13
4. Pentingnya Motivasi Kerja Guru	15
5. Indikator Motivasi Kerja Guru	17
B. Penelitian Relevan	29
C. Kerangka Berpikir	31
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Desain Penelitian	34
B. Populasi Dan Sampel	34
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
D. Instrumen Penelitian	36
E. Prosedur Penelitian	42
F. Teknik Pengumpulan Data	43
G. Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Hasil Penelitian	48
B. Pembahasan	57
C. Keterbatasan Penelitian	68
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI PENELITIAN	71
A. Simpulan	71
B. Implikasi	72
C. Rekomendasi	73

DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 . Kerangka Konseptual Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kartika 1-5 Padang	33
--	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1 . Indikator Motivasi Kerja	19
Tabel 2 . Distribusi populasi guru di SMA Kartika 1-5 Padang	35
Tabel 3 . Rancangan Instrumen Penelitian Motivasi Kerja Guru	37
Tabel 4 . Skor Jawaban Skala Likert	44
Tabel 5 . Tabel Presentase Kriteria Batas Nyata Skor Skala Likert	47
Tabel 6 . Deskripsi Data Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kartika 1-5 Padang Dilihat Dari Aspek Tanggung Jawab	49
Tabel 7 . Deskripsi Data Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kartika 1-5 Padang Dilihat Dari Aspek Semangat Kerja	51
Tabel 8 . Deskripsi Data Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kartika 1-5 Padang Dilihat Dari Aspek Loyalitas	53
Tabel 9 . Deskripsi Data Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kartika 1-5 Padang Dilihat Dari Aspek Disiplin Kerja ...	54
Tabel 10 . Rekapitulasi Skor Rata-Rata Motivasi Kerja Guru	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 . Kisi-kisi Angket Penelitian	79
Lampiran 2 . Pengantar Angket Penelitian	80
Lampiran 3 . Petunjuk Pengisian Angket	81
Lampiran 4 . Angket Uji Coba	82
Lampiran 5 . Tabulasi Data Uji Coba Angket Penelitian	86
Lampiran 6 . Hasil Analisis Uji Coba Angket Penelitian	87
Lampiran 7 . Angket Penelitian	91
Lampiran 8 . Tabulasi Data Angket Penelitian	96
Lampiran 9 . R Tabel Korelasi Product Moment	99
Lampiran 10 . Surat Penelitian dari Disdik Provinsi Sumatera Barat	100
Lampiran 11 . Surat Pengantar Izin Penelitian dari Fakultas	101
Lampiran 12 . Surat Pengantar Uji Coba Angket Penelitian dari Fakultas ..	102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam upaya menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, pendidikan memegang peranan yang sangat penting. Melalui proses pendidikan, individu tidak hanya dibekali pengetahuan dan kemampuan teknis, tetapi juga ditanamkan nilai-nilai moral, sikap, serta pembentukan karakter yang relevan dengan tuntutan perkembangan zaman. Dalam kerangka pembangunan nasional, pendidikan menempati posisi strategis sebagai dasar pembentukan generasi yang memiliki kecerdasan intelektual, produktivitas tinggi, serta kepribadian yang berlandaskan akhlak mulia. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas pendidikan harus menjadi agenda utama yang dilaksanakan secara berkesinambungan oleh seluruh pemangku kepentingan di bidang pendidikan.

Di Indonesia, pelaksanaan pendidikan dilakukan melalui berbagai jalur dan jenjang, hal ini mencakup pendidikan formal, non formal, dan informal. Sekolah merupakan salah satu institusi utama dalam penyelenggaraan pendidikan formal yang berfungsi sebagai wahana pelaksanaan proses pembelajaran secara terstruktur dan sistematis. Keberadaan sekolah memiliki peran penting dalam mengembangkan potensi peserta didik melalui kegiatan pembelajaran yang dirancang secara terencana dan berkelanjutan. Pencapaian tujuan pendidikan di sekolah sangat

ditentukan oleh mutu sumber daya pendidik, khususnya guru, yang berperan sentral sebagai pelaksana utama dalam proses pembelajaran.

Guru memiliki peran sentral sebagai penggerak utama dalam kegiatan pendidikan di sekolah. Peran guru tidak hanya terbatas pada penyampaian materi pembelajaran, tetapi juga mencakup fungsi sebagai pembina, fasilitator, dan motivator dalam membantu peserta didik mengembangkan potensi akademik maupun nonakademik secara optimal (Mulyasa, 2017). Keberhasilan serta kualitas penyelenggaraan pembelajaran di sekolah sangat bergantung pada tingkat motivasi kerja guru dalam menjalankan kewajiban profesionalnya (Uno, 2021). Pendapat ini juga sejalan dengan pendapat Hasibuan (2021) ia menyatakan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, berupaya meningkatkan kompetensi diri secara berkelanjutan, serta menunjukkan komitmen yang kuat terhadap peningkatan kualitas pendidikan (Hasibuan, .

Motivasi kerja dapat dimaknai sebagai dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan individu untuk melaksanakan tugas dengan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab (Uno, 2021). Sejalan dengan hal tersebut, Sardiman (2021) mengemukakan bahwa motivasi merupakan keseluruhan daya penggerak energi pendorong dalam diri seseorang yang mampu memunculkan aktivitas, menjaga keberlanjutan aktivitas tersebut, serta mengarahkan perilaku individu agar selaras dengan tujuan yang akan dicapai. Dalam konteks profesi guru, motivasi kerja

memegang peranan penting dalam menentukan kualitas pembelajaran, karena guru yang memiliki motivasi tinggi akan menjalankan tugasnya dengan semangat, inisiatif yang kuat, serta berorientasi pada pencapaian hasil pembelajaran yang maksimal.

Beberapa ahli juga menegaskan bahwa motivasi kerja guru tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam diri individu (intrinsik) maupun yang berasal dari lingkungan eksternal (ekstrinsik). Wahjosumidjo (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja, hubungan antar rekan sejawat, iklim organisasi, serta penghargaan terhadap prestasi kerja merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Pendapat ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mulyasa (2017) bahwa guru dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan tugas, memiliki semangat yang tinggi dalam proses pembelajaran, serta memperlihatkan komitmen yang kuat terhadap upaya peningkatan mutu pendidikan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja guru sering tercermin dalam pelaksanaan tugas yang bersifat monoton, kurang menunjukkan kreativitas dan minim inisiatif dalam mengembangkan proses pembelajaran.

Namun demikian, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa motivasi kerja guru tidak selalu berada pada tingkat yang sama. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis selama kegiatan Praktik Lapangan Kependidikan (PLK) yang berlangsung kurang lebih enam bulan,

yaitu sejak 23 Juli hingga 21 Desember 2024 di SMA Kartika 1-5 Padang, ditemukan berbagai kondisi yang mencerminkan adanya variasi dalam motivasi kerja guru. Kondisi tersebut memperlihatkan dinamika motivasi kerja guru yang beragam, yang dapat diamati melalui beberapa fenomena berikut:

1. Penulis melihat masih adanya guru yang melaksanakan kegiatan pembelajaran tanpa persiapan yang optimal. Dalam beberapa pengamatan, terdapat guru yang memulai pembelajaran tanpa terlebih dahulu menyiapkan bahan ajar, media, maupun kegiatan pendukung yang dapat membantu siswa memahami materi dengan lebih efektif. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat tanggung jawab guru dalam mempersiapkan pembelajaran masih bervariasi. Guru yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi seharusnya menunjukkan kesungguhan dalam merancang dan melaksanakan proses pembelajaran secara terencana agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.
2. Penulis sering menjumpai guru yang tampak kurang memperhatikan kondisi siswa, baik secara emosional maupun dalam proses belajar. Misalnya, ketika siswa tampak tidak fokus, pasif, atau mengalami kesulitan memahami pelajaran, guru tidak selalu memberikan perhatian atau pendekatan yang lebih mendalam. Beberapa guru terlihat terburu-buru menyelesaikan materi tanpa memastikan siswa benar-benar memahami isi pelajaran. Kondisi ini mencerminkan bahwa semangat kerja guru belum sepenuhnya muncul dari keinginan

pribadi untuk membantu siswa berkembang, melainkan lebih kepada pelaksanaan tugas rutin semata. Rendahnya semangat kerja seperti ini dapat berdampak pada kualitas pembelajaran dan menurunkan efektivitas pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

3. Dari hasil pengamatan, penulis melihat bahwa loyalitas beberapa guru terhadap sekolah juga belum sepenuhnya optimal. Sebagian guru tampak kurang menunjukkan keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah di luar jam mengajar, seperti program pengembangan sekolah, kegiatan sosial, atau rapat-rapat penting. Sikap ini dapat menandakan bahwa rasa memiliki terhadap lembaga belum tumbuh secara maksimal. Guru yang memiliki loyalitas tinggi biasanya menunjukkan kepedulian, kesetiaan, dan komitmen terhadap keberhasilan sekolah secara keseluruhan, bukan hanya pada pelaksanaan pembelajaran di kelas.
4. Penulis menemukan bahwa masih ada guru yang belum tertib dalam menyelesaikan tugas administrasi pembelajaran, seperti pengisian jurnal mengajar, penilaian, maupun laporan kegiatan. Beberapa guru baru melengkapi dokumen-dokumen tersebut ketika waktu pengumpulan sudah mendekati batas akhir atau sekadar untuk memenuhi kewajiban administrasi sekolah. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja guru belum sepenuhnya optimal, sehingga perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas administrasi dapat berjalan lebih teratur dan profesional.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di SMA Kartika 1-5 Padang masih perlu mendapat perhatian serius. Variasi dalam tanggung jawab, semangat, loyalitas, dan disiplin kerja guru mencerminkan adanya perbedaan tingkat motivasi dalam menjalankan tugas profesional. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian yang mendalam mengenai motivasi kerja guru di SMA Kartika 1-5 Padang, dengan meninjau empat aspek utama, yaitu tanggung jawab, semangat kerja, loyalitas, serta disiplin kerja guru, agar dapat diperoleh gambaran yang komprehensif tentang kondisi motivasi kerja guru di sekolah tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan kondisi dan fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang penelitian, dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja guru di SMA Kartika 1-5 Padang, beberapa diantaranya yaitu:

1. Kurangnya perencanaan dan persiapan pembelajaran oleh guru menyebabkan proses belajar mengajar belum berjalan secara optimal dan tujuan pembelajaran tidak tercapai secara maksimal.
2. Rendahnya perhatian guru terhadap kondisi emosional dan kesulitan belajar siswa berdampak pada menurunnya efektivitas pembelajaran serta pemahaman siswa terhadap materi pembelajaran.

3. Keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah di luar jam mengajar masih rendah sehingga menghambat pelaksanaan program sekolah dan penguatan budaya kerja kolaboratif.
4. Keterlambatan guru dalam melengkapi jurnal mengajar, penilaian, dan laporan kegiatan pembelajaran menyebabkan proses administrasi tidak berjalan tepat waktu, sehingga menghambat pelaksanaan evaluasi pembelajaran dan penyusunan laporan akademik sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Mengacu pada hasil observasi awal serta permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini menetapkan batasan kajian pada aspek motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kartika 1–5 Padang. Penelitian ini difokuskan pada motivasi kerja guru yang ditinjau dari faktor intrinsik, dengan empat komponen utama sebagai indikator, yaitu tanggung jawab guru, semangat kerja guru, loyalitas guru, dan disiplin kerja guru. Penetapan batasan tersebut bertujuan agar penelitian dapat dilaksanakan secara lebih terarah dan mendalam, sehingga mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai tingkat motivasi kerja guru dalam menjalankan peran dan tanggung jawab profesionalnya di lingkungan sekolah. Adapun faktor-faktor eksternal seperti sistem kepemimpinan, kebijakan yayasan, budaya organisasi, serta kondisi lingkungan kerja tidak dijadikan sebagai variabel penelitian, melainkan dipahami sebagai konteks yang melingkupi pelaksanaan tugas guru.

D. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, serta batasan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kartika 1–5 Padang. Untuk memperoleh gambaran yang lebih rinci dan terarah mengenai motivasi kerja guru tersebut, penelitian ini dirumuskan ke dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi tingkat tanggung jawab guru dalam mempersiapkan pembelajaran di kelas agar proses belajar mengajar berjalan efektif dan terencana?
2. Seberapa tinggi tingkat semangat kerja guru dalam memperhatikan kondisi emosional dan kebutuhan belajar siswa selama proses pembelajaran berlangsung?
3. Seberapa tinggi tingkat loyalitas guru yang ditunjukkan melalui keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah di luar jam mengajar?
4. Seberapa tinggi tingkat disiplin kerja guru dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas-tugas administrasi pembelajaran secara tertib dan tepat waktu?

E. Tujuan penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai motivasi kerja guru di SMA Kartika 1-5 Padang. Secara khusus,

penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan aspek-aspek motivasi kerja guru, yang menjadi fokus kajian penelitian diantaranya yaitu:

1. Mengetahui tingkat tanggung jawab guru dalam mempersiapkan kegiatan pembelajaran di kelas agar pelaksanaan proses belajar mengajar berlangsung efektif dan terarah.
2. Mengetahui tingkat semangat kerja guru dalam memperhatikan kondisi emosional dan kebutuhan belajar siswa selama proses pembelajaran.
3. Mengetahui tingkat loyalitas guru yang tercermin dari partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan sekolah di luar jam mengajar.
4. Mengetahui tingkat disiplin kerja guru dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas-tugas administrasi pembelajaran secara tepat waktu dan profesional.

F. Manfaat penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan keilmuan di bidang pendidikan, terutam dalam memperkaya kajian empiris mengenai motivasi kerja guru pada jenjang sekolah menengah atas. Temuan penelitian diharapkan mampu menyajikan gambaran faktual terkait kondisi motivasi kerja guru di SMA Kartika 1-5 Padang serta dapat dijadikan sebagai bahan

pertimbangan bagi pihak sekolah dalam merancang upaya peningkatan tanggung jawab, semangat kerja, loyalitas dan disiplin kerja guru guna mendukung pelaksanaan proses pembelajaran yang lebih efektif.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kepala Sekolah SMA Kartika 1-5 Padang, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata mengenai tingkat motivasi kerja guru di SMA Kartika 1-5 Padang. Informasi ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan pertimbangan dalam melakukan pembinaan, pemberian penghargaan, serta pengambilan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan tanggung jawab, semangat, loyalitas, dan disiplin kerja guru agar kinerja dan mutu pembelajaran semakin optimal.
- b. Bagi Guru SMA Kartika 1-5 Padang, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana refleksi diri bagi para guru untuk menilai dan memahami tingkat motivasi kerja yang mereka miliki. Melalui hasil penelitian ini, guru dapat lebih menyadari pentingnya tanggung jawab, semangat, loyalitas, serta disiplin dalam menjalankan tugas profesional, sehingga dapat menumbuhkan komitmen dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.
- c. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai rujukan awal maupun bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik motivasi kerja guru, khususnya pada tingkat sekolah menengah atas.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI PENELITIAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat dirumuskan beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Tingkat motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kartika 1-5 Padang apabila ditinjau dari aspek tanggung jawab menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,66 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa guru memiliki rasa tanggung jawab yang sangat baik dalam melaksanakan tugas pembelajaran maupun tugas administrasi di sekolah.
2. Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kartika 1-5 Padang ditinjau dari indikator semangat kerja memperoleh skor rata-rata 4,52 nilai ini berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki semangat kerja yang baik dalam melaksanakan tugas meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan atau lebih dioptimalkan.
3. Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kartika 1-5 Padang ditinjau dari indikator loyalitas memperoleh skor rata-rata 4,67 nilai ini berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki loyalitas yang sangat baik terhadap sekolah, ditunjukkan melalui kerja sama dalam pelaksanaan tugas serta kepedulian terhadap kemajuan sekolah.

4. Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kartika 1-5 Padang ditinjau dari indikator disiplin kerja memperoleh skor rata-rata 4,72 nilai ini berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki kedisiplinan kerja yang baik, terutama dalam mematuhi aturan sekolah dan menjalankan instruksi pimpinan, meskipun ketepatan waktu dalam penyelesaian administrasi masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan capaian pada keempat indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kartika 1–5 Padang secara umum berada pada kategori sangat tinggi. Meskipun demikian, upaya peningkatan secara berkelanjutan tetap diperlukan agar motivasi kerja guru dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan secara optimal..

B. Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kartika 1-5 Padang berada pada kategori sangat tinggi yang ditinjau dari aspek tanggung jawab, semangat kerja, loyalitas, dan disiplin kerja. Temuan ini mengimplikasikan bahwa secara umum guru telah memiliki komitmen dan kesadaran profesional yang baik dalam melaksanakan tugas pembelajaran maupun tugas administrasi sekolah.

Namun demikian, masih ditemukan beberapa indikator dengan skor yang relatif lebih rendah menunjukkan bahwa motivasi kerja guru tetap perlu dipelihara dan ditingkatkan secara berkelanjutan. Hal ini mengimplikasikan pentingnya peran sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung, memberikan pembinaan yang berkesinambungan, serta menyediakan sistem pengelolaan yang mampu mendorong guru untuk bekerja secara lebih optimal.

Implikasi ini menjadi dasar bagi sekolah dan pihak terkait untuk merumuskan langkah-langkah strategis dalam bentuk rekomendasi yang bertujuan mempertahankan motivasi kerja guru yang sudah baik sekaligus meningkatkan aspek-aspek yang masih memerlukan perhatian.

C. Rekomendasi

Bagian rekomendasi memuat saran-saran yang bersifat aplikatif dan operasional sebagai bentuk tindak lanjut atas hasil penelitian yang telah diperoleh, khususnya bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Rekomendasi dalam penelitian ini dirumuskan berdasarkan temuan serta hasil pembahasan, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam upaya peningkatan motivasi kerja serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan penelitian pada masa yang akan datang.

Sehubungan dengan hal tersebut, beberapa rekomendasi yang dapat diajukan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Guru

Guru diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja, khususnya dalam hal tanggung jawab, semangat kerja, loyalitas, disiplin kerja, agar pelaksanaan tugas dan kewajiban sebagai pendidik dapat berjalan secara optimal. Selain itu, guru juga perlu terus mengembangkan kompetensi profesional melalui refleksi diri, pelatihan, serta pemanfaatan berbagai sumber belajar guna meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

2. Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah disarankan untuk terus memberikan pembinaan, pengawasan, serta motivasi kepada guru melalui penciptaan iklim kerja yang kondusif dan pemberian penghargaan, sehingga motivasi kerja guru dapat terus ditingkatkan. Di samping itu, kepala sekolah diharapkan mampu membangun komunikasi yang terbuka dan kolaboratif agar setiap permasalahan yang dihadapi guru dapat ditangani secara tepat dan berkelanjutan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian motivasi kerja guru dengan melibatkan faktor-faktor eksternal yang belum dianalisis dalam penelitian ini. Penelitian lanjutan dapat memasukkan variabel seperti budaya organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, kebijakan institusi, sistem penghargaan, serta kondisi lingkungan kerja

guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru. Selain itu, penggunaan pendekatan penelitian yang lebih beragam, seperti metode campuran (mixed methods) atau penguatan data kualitatif melalui wawancara dan observasi, juga disarankan agar hasil penelitian mampu merepresentasikan kondisi empiris secara lebih mendalam dan menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: Zanafala Publishing.
- Aprissa, D., & Yono, T. (2021). Motivasi kerja karyawan dalam perspektif organisasi modern. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 44–52.
- As'ad, M. (2011). *Psikologi industri: Seri sumber daya manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Fitriyana, W., & Aliman, A. (2019). Motivasi kerja guru. *Manajer Pendidikan*, 13(1), 506236.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gunawan, I., & MASUD, F. (2010). *Motivasi kerja guru tidak tetap di berbagai sma swasta di kota semarang*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Heryenzuz, & Restui. (2018). *Hubungan semangat kerja dan loyalitas guru terhadap kinerja*.
- Hidayat, R. (2015). *Motivasi kerja pegawai: Teori dan penerapan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Husain, S. (2017). *Kedisiplinan kerja dan kinerja guru*. Yogyakarta: Deepublish.
- Jannah, N. (2013). *Psikologi tanggung jawab individu dalam organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2006). *Dasar-dasar manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marsigit. (2009). *Psikologi kerja dan motivasi*. Yogyakarta: UNY Press.
- Mulyasa, E. (2017). *Menjadi guru profesional: Menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustari, M. (2011). *Nilai karakter dalam pendidikan*. Yogyakarta: LaksBang Pressindo.
- Nabilah, Z. (2016). *Tanggung jawab dalam konteks pendidikan modern*.

- Nasution, M. (2019). Kinerja dan loyalitas pegawai pendidikan. *Jurnal Pendidikan*, 5(1), 1–9.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, H. (2013). *Kepemimpinan yang efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Onsardi. (2018). *Loyalitas pegawai dalam organisasi pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia kebijakan kinerja karyawan kiat membangun organisasi kompetitif era perdagangan bebas dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Purwanto, N. (2012). *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putra, A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(12), 7753–7760.
- Putri, A. (2021). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru SMA Negeri 1 Bukittinggi. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 9(2), 77–85.
- Raharjo, S. B. (2025). Loyalitas guru ditinjau dari lingkungan kerja, pemberdayaan guru, kompensasi, dan kepemimpinan kepala sekolah pada SDIT Mutiara Insan Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 9(2).
- Ramli, M. (2019). *Motivasi kerja dan kinerja pegawai*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). New York: Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Press.
- Sardiman, A. M. (2021). *Interaksi & motivasi belajar mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sari, R. (2020). *Disiplin kerja dalam organisasi pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2002). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: Bumi aksara.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Simanjuntak, R. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di SMA negeri 2 Pematangsiantar. *Jurnal Pendidikan*,

14(3), 55–64.

- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi aksara.
- Siswanto, B. (2019). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia modern*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Uno, H. B. (2021). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. (2020). *Manajemen teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2013). *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoritis dan permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widagdho, J. (1999). *Etika dan tanggung jawab profesi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Widodo, S. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Zasri, M. R. (2022). *Gambaran Motivasi Kerja pada Guru di SMA Negeri 1 Bandar*. Universitas Medan Area.