

ANALISIS MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI UPTD SDN PONDOK RANJI 03 KOTA TANGERANG SELATAN

Wiwin Suryati¹, Umar Hanis²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang Tangerang Selatan

Email: wiwinsuryati126@gmail.com¹, dosen02005@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. This research aims to understand the motivation and work motivation indicators of UPTD SDN Pondok Ranji 03 employees.

Methods. Analysis of Work Motivation in UPTD Employees at SDN Pondok Ranji 03 South Tangerang City uses qualitative methods with the data collection method used in this research is primary data, namely by direct interviews, as well as collecting data by interviews, observation, documentation and triangulation. The analysis techniques are data collection, data reduction and drawing conclusions.

Results. Based on the results of the analysis of work motivation for UPTD SDN Pondok Ranji 03 employees, it can be seen that employee work motivation is influenced by several factors, including work environment, leadership, rewards and career development. Employees who feel supported by their superiors and have the opportunity to develop tend to have higher work motivation. Conversely, if these factors are not paid attention to, work motivation can decrease, which in the end can affect overall performance.

Implications. UPTD SDN Pondok Ranji 03 needs to pay attention to factors that motivate employees at work so as to improve employee performance, as well as providing support to employees to motivate them so they work well. UPTD SDN Pondok Ranji 03 needs to increase transparency and fairness in the remuneration and compensation system. This is important to reduce employee dissatisfaction and increase their work motivation. It is necessary to evaluate and improve work facilities periodically. Adequate and comfortable facilities will support employee productivity and performance. Developing a clear and structured reward system and clarifying career paths must be a priority. This system will provide additional motivation for employees to achieve higher work performance. Communication between leaders and employees must be improved, especially regarding policies that affect employees. Good communication will help create a harmonious and cooperative work environment. Training and capacity development programs must be expanded to increase employee competency. Targeted training will help employees improve their performance and contribution to the organization.

Keywords. Work Motivation, Employees, Qualitative

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami motivasi dan indikator motivasi kerja pegawai UPTD SDN Pondok Ranji 03.

Metode. Analisis Motivasi Kerja Pada Pegawai UPTD SDN Pondok Ranji 03 Kota Tangerang Selatan menggunakan metode kualitatif dengan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu dengan wawancara langsung, serta melakukan pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dokumentasi dan triangulasi. Adapun teknik analisisnya yaitu pengumpulan data, reduksi data dan penarikan kesimpulan.

Hasil. Berdasarkan hasil analisis motivasi kerja pada pegawai UPTD SDN Pondok Ranji 03, dapat diketahui bahwa motivasi kerja para pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk lingkungan kerja, kepemimpinan, penghargaan, serta pengembangan karier. Pegawai yang merasa didukung oleh atasan dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, jika faktor-faktor tersebut kurang diperhatikan, motivasi kerja dapat menurun, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Implikasi. UPTD SDN Pondok Ranji 03 perlu memperhatikan faktor yang memotivasi pegawai dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai, serta memberikan dukungan kepada pegawai agar memotivasi mereka sehingga bekerja dengan baik. UPTD SDN Pondok Ranji 03 perlu meningkatkan transparansi dan keadilan dalam sistem balas jasa dan kompensasi. Hal ini penting untuk mengurangi ketidakpuasan pegawai dan meningkatkan motivasi kerja mereka. Perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan fasilitas kerja secara berkala. Fasilitas yang memadai dan nyaman akan mendukung produktivitas dan kinerja pegawai. Pengembangan sistem penghargaan yang jelas dan terstruktur serta kejelasan jenjang karir harus menjadi prioritas. Sistem ini akan memberikan motivasi tambahan bagi pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Komunikasi antara pimpinan dan pegawai harus ditingkatkan, terutama terkait dengan kebijakan-kebijakan yang mempengaruhi pegawai. Komunikasi yang baik akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kooperatif. Program-program pelatihan dan pengembangan kemampuan harus diperluas untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Pelatihan yang tepat sasaran akan membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka terhadap organisasi.

Kata Kunci. Motivasi Kerja, Pegawai, Kualitatif

1. Pendahuluan

UPTD SDN Pondok Ranji 03 merupakan salah satu sekolah di kelurahan Pondok Ranji, Kecamatan Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten. UPTD SDN Pondok Ranji 03 memiliki pegawai sebanyak 37 orang terdiri dari tenaga Pendidik 31 orang dan tenaga Kependidikan 7 orang serta memiliki 840 siswa dan menempati urutan ke 17 sekolah dasar terbaik se kota tangerang selatan. sebagian besar warga Pondok Ranji menyekolahkan putra putri mereka di UPTD SDN Pondok Ranji 03. Oleh karena itu sumber daya manusia yang efektif diperlukan untuk mendukung tujuan UPTD SDN Pondok Ranji 03 dalam rangka memenuhi tujuan pemerintah untuk meningkatkan standar pendidikan dalam rangka meningkatkan kecerdasan anak - anak.

Sumber Daya Manusia atau biasa disingkat MSDM merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah sebagai daya penggerak aktivitas di dalamnya. Organisasi diciptakan untuk mencapai tujuan bersama, maka

diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk menilai sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan dalam memenuhi tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan oleh pimpinan.

Dalam suatu instansi seorang pemimpin harus memberikan hak kepada pegawai untuk mendapatkan penghasilan bulanan tetap, serta mendapatkan tunjangan purna tugas yang telah disahkan oleh Pemerintah. Untuk hal menjalankan proses penyelenggaraan pemerintah, maka diperlukan seorang pimpinan untuk membimbing dan memberikan pengawasan dari segala kegiatan yang dilakukan oleh bawahan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan maka perlu adanya kerja sama tim yang kompak dengan memperhatikan indikator-indikator motivasi kerja serta keahlian dari masing-masing pegawai. Menurut Hifnie (2022) motivasi kerja pada hakekatnya ialah menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga dapat mencegah terjadinya hambatan, kesalahan, dan kegagalan dalam bekerja. Adapun indikator-indikator motivasi kerja menurut Afandi (2018) terdiri dari balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, dan pengakuan dari atasan.

Pemberian motivasi kerja dan memenuhi indikator-indikator motivasi kerja akan mampu merangsang para pegawai untuk menghasilkan semangat kerja yang tinggi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Salah satu instansi pemerintah yang membutuhkan motivasi kerja yang dilihat dari indikator-indikator motivasi kerja masih belum maksimal seperti di UPTD SDN Pondok ranji 03, adapun pertanyaan pra survey singkat yang dilakukan peneliti untuk melihat fenomena yang terjadi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. Pra Survey Motivasi Kerja Pegawai
 UPTD SDN Pondok Ranji 03 Kota Tangerang Selatan**

No.	Pertanyaan	Jawaban Narasumber
1.	Seberapa sering pimpinan anda memberikan motivasi kerja?	Tidak sering para pegawai diberikan motivasi kerja oleh atasan
2.	Apakah pemberian balas jasa yang diberikan UPTD SDN Pondok Ranji 03 dapat memenuhi kebutuhan anda?	Untuk balas jasa yang saya terima tidak bisa memenuhi kebutuhan saya karena balas jasa yang saya dapat berupa ucapan terima kasih dan motivasi kerja agar pekerjaan saya bisa maksimal lagi.
3.	Apakah pimpinan membuat kondisi kerja yang nyaman?	Ya, pimpinan selalu memberikan rasa nyaman ditempat kerja
4.	Apakah fasilitas yang ada di UPTD SDN Pondok Ranji 03 memuaskan?	Menurut saya fasilitas yang ada blm cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai.

- | | |
|--|--|
| 5. Seberapa sering pimpinan memberikan penghargaan dan pujian atas hasil kerja anda? | Untuk penghargaan itu tidak ada tapi kalo pujian itu ada |
|--|--|
-

Dari tabel di atas terdapat kurangnya pemberian motivasi dan indikator motivasi kerja pada pegawai. Adapun gejala yang muncul dapat dilihat dari pegawai UPTD SDN Pondok Ranji 03 sebagai berikut:

1. Fasilitas yang ada di UPTD SDN Pondok ranji 03 belum memadai.
2. Tidak adanya pemberian penghargaan atas kinerja pegawai.
3. Pujian yang didapatkan hanya sesekali jika memiliki kinerja yang bagus

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk menganalisis fenomena tersebut dalam judul “Analisis Motivasi Kerja Pada Pegawai UPTD SDN Pondok Ranji 03 di Kota Tangerang Selatan”

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2019) “sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapaitujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”

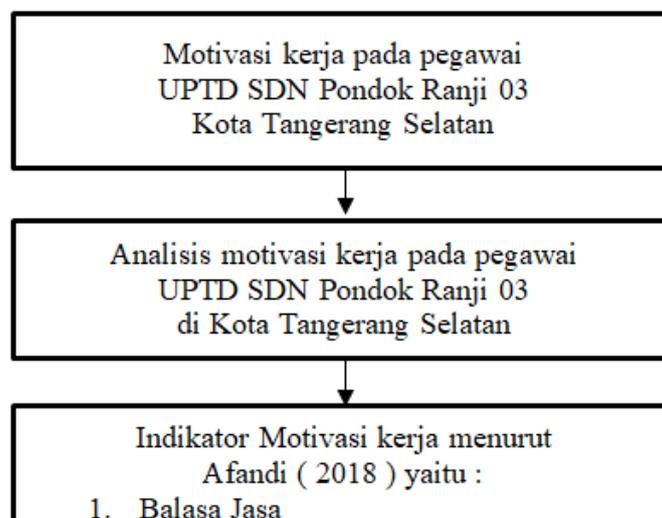
Motivasi Kerja

Menurut Umeozor (2018) “motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi atau perusahaan. Begitu seseorang termotivasi, maka yang bersangkutan akan terdorong untuk melakukan apapun untuk mencapai sernagkaian tujuan.” Motivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi perilaku berdasarkan pada pengetahuan yang membuat seseorang ‘berdetak’.

Menurut Hafidzi, dkk (2019) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mampun bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk kepuasan.

Menurut Afandi (2018) “motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keihklasan, senang hati, dan bersungguh -sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Selain itu menurut Sedarmayanti (2017) “motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan Tindakan atau tindak yang pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan.”



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Proporsi

Proporsi penelitian adalah dugaan sementara dari sebuah penelitian terhadap fenomena yang terjadi. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka proporsi penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Pegawai mendapatkan gaji yang adil dan sepadan dengan tugas yang diberikan.
2. Lingkungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang terbuka serta adanya dukungan dari atasan.
3. Sarana dan prasaran yang ada di UPTD SDN Pondok Ranji 03 kurang memadai.
4. Pengakuan dari atasan dalam bentuk penghargaan, pujian dan dukungan diberikan Pimpinan.

3. Metode Penelitian

Prosedur Sampel

Penelitian ini dilaksanakan di UPTD SDN Pondok Ranji 03 yang beralamat Jl. Pertamina Raya RT/RW 003/007, Kelurahan Pondok Ranji Kecamatan Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai motivasi kerja pada pegawai UPTD SDN Pondok Ranji 03 di Kota Tangerang Selatan. jumlah pegawai pada UPTD SDN Pondok Ranji 03 37 pegawai, data tersebut menjadi acuan penulis dalam menentukan jumlah Narasumber dan triangulasi untuk proses wawancara.

Jumlah pegawai dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai UPTD SDN Pondok ranji 03 di Kota Tangerang Selatan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 2. Jumlah Pegawai dan Sampel

Instansi	Jumlah Pegawai	Sampel sebagai Narasumber
UPTD SDN Pondok Ranji 03	37	10

Dari data di atas adalah jumlah pegawai pada UPTD SDN Pondok Ranji 03 sebanyak 37 pegawai, data tersebut menjadi acuan penulis dalam menentukan jumlah Narasumber dan triangulasi untuk proses wawancara.

Teknik Analisis

Menurut Abdussamad (2021) "teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi

dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat Kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Menurut Jumiyati (2022) teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif memiliki tahap-tahap, yaitu:

1. Pengumpulan data dan Reduksi data
Data yang telah diperoleh dengan wawancara dan observasi kemudian data dikumpulkan untuk direduksi, lalu dirangkum memilih hal yang penting. Tujuan mereduksi data akan memberikan gambaran yang lebih fokus terhadap hasil pengamatan dan memudahkan peneliti untuk mencari informasi guna melengkapi data yang ada.
2. Penyajian Data
Menyajikan data yang tersedia berdasarkan kategori dalam bentuk matriks sehingga mempermudah peneliti dalam mengamati pola-pola hubungan antara data yang satu dengan data yang lainnya.
3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi
Kegiatan akhir dari analisis data, penarikan Kesimpulan berupa kegiatan interpretasi yaitu menemukan makna data yang telah disajikan antar display data dan penarikan Kesimpulan terdapat aktivitas analisis data yang ada.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 3. Data Narasumber yang Diwawancara

No.	Nama Narasumber	Keterangan	Jabatan	Lama Bekerja	Tanggal
1.	Hj. Yani Utama, S.Pd	Triangulasi	Kepala Sekolah	3 Tahun	20/03/2024
2.	Ely Yuningsih, S.Pd	Narasumber 1	Guru Kelas 6	24 Tahun	20/03/2024
3.	Fazriah Safitriana, S.Pd	Narasumber 2	Guru Kelas 5	5 Tahun	20/03/2024
4.	Sri Sulastri, S.Pd	Narasumber 3	Guru Kelas 1	5 Tahun	20/03/2024
5.	Alya Isvara, S.Kom	Narasumber 4	Tata Usaha	4 Tahun	20/03/2024
6.	Muanih, S.Pd.I	Narasumber 5	Guru Pai	24 Tahun	20/03/2024
7.	Rufi El Hayah, S.Pd	Narasumber 6	Guru Kelas 4	18 Tahun	20/03/2024
8.	E'an Kesumawati, S.Pd	Narasumber 7	Guru Kelas 2	18 Tahun	20/03/2024
9.	Rahmawati, S.Ag	Narasumber 8	Guru Kelas 3	3 Tahun	20/03/2024

10. Eastin Eka Widiyawati, S.Pd Narasumber 9 Guru PJOK 2 Tahun 20/03/2024

Peneliti melakukan proses wawancara untuk mendapatkan jawaban dan gambaran tentang penelitian ini. Memahami motivasi kerja serta indikator motivasi kerja di UPTD SDN Pondok Ranji 03, sangat bergantung pada jawaban Narasumber. Peneliti ingin menjabarkan dengan detail sebagai berikut :

1. Pertanyaan terkait balas jasa

a. Apakah balas jasa yang ada di UPTD SDN Pondok Ranji 03 sudah sesuai?

Ibu Ely Yuningsih, S.Pd sebagai Guru Kelas 6 menjawab :

Sesuai

Narasumber 1

Ibu Fazriah Safitriana, S.Pd Sebagai guru Kelas 5 Menjawab :

Menurut saya sudah sesuai karena pimpinan selalui melibatkan guru dalam mengambil keputusan jadi pimpinan mendengarkan pendapat kami para pegawai.

Narasumber 2

Ibu Sri Sulastri, S.Pd sebagai Guru Kelas 1 menjawab :

Bentuk balas jasa yaitu dengan memberikan kesempatan untuk memberi pendapat serta mengapresiasi apa yang dilakukan.

Narasumber 3

Bapak Alya Isvara, S.Kom sebagai Staf Tata Usaha Menjawab

Balas jasa saya menjaga nama baik sekolah dan bekerja lebih baik agar nama sekolah menjadi lebih baik.

Narasumber 4

Ibu Muanih, S.Pd.I sebagai guru PAI Menjawab :

Balas jasa yang saya terima yaitu kesempatan untuk mengikuti pelatihan profesional

Narasumber 5

Ibu Rofi El Hayah, S.P.d sebagai guru kelas 4 menjawab :

Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti berbagai pelatihan dan workshop guna meningkatkan keterampilan dan kompetensi

Narasumber 6

Ibu E'an Kesumawati, S.Pd sebagai guru kelas 2 menjawab

Balas jasa yang saya dapat berupa ucapan terima kasih

Narasumber 7

Ibu Rahmawati, S.Ag sebagai guru kelas 3 menjawab :

Balas jasa yang saya terima yaitu berupa rekreasi tahunan untuk membangun kebersamaan pegawai

Narasumber 8

Ibu Eastin Eka Widiyawati, S.Pd sebagai guru PJOK menjawab :

Saya mendapatkan ucapan terima kasih dari atasan

Narasumber 9

Kemudian pertanyaan untuk triangulasi yang dilakukan untuk Kepala UPTD SDN Pondok Ranji 03 yaitu bagaimana tindakan ibu untuk memastikan *feedback* yang diterima pegawai sesuai dengan jasa yang diberikan UPTD SDN Pondok Ranji 03?

Ibu Hj. Yani Utama, S.Pd menjawab :

Feedback artinya kebersamaan kepada kita, kita yang memberikan kepada pegawai pekerjaan. Jadi *Feedback* taat aturan kepada UPTD SDN Pondok Ranji 03 dan taat kepada pimpinan, artinya *feedback* apapun tugas yang pimpinan berikan tidak ada yang menolak dan siap melaksanakan tugas dari pimpinan.

Triangulasi

Dari jawaban yang diberikan Narasumber diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan pendapat terkait balas jasa diantara Narasumber dengan kesesuaian balas jasa yang diberikan, beberapa Narasumber menyatakan sudah sesuai, sementara yang lain merasa belum sesuai sehingga ada aspek yang perlu dipenuhi. Sementara itu kesimpulan bentuk balas jasa yang diterima oleh Narasumber yaitu mulai dari ucapan terima kasih, dukungan dan memberikan kesempatan berpendapat serta menjaga nama baik sekolah. Kesesuaian balas jasa, bentuk balas jasa, dan tindakan pimpinan untuk memastikan *feedback* sesuai dengan jasa yang diberikan Narasumber menunjukan variasi jawaban. Hal ini memastikan pentingnya komunikasi yang jelas dan efektif dalam hal penilaian dan penghargaan atas kinerja di UPTD SDN Pondok Ranji 03.

Memahami motivasi kerja serta indikator motivasi kerja di UPTD SDN Pondok Ranji 03, sangat bergantung pada jawaban Narasumber. Dari beberapa jawaban Narasumber maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan dan pujian terhadap kinerja yang memuaskan dapat menjadi faktor penting memotivikasi pegawai di UPTD SDN Pondok Ranji 03. Selain itu dukungan dari pimpinan dalam memberkan pembinaan dan meningkatkan kapasitas juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Keterbatasan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Keterbatasan waktu Narasumber dikarenakan banyaknya pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.
2. Keterbatasan informasi dari hasil wawancara kepada Narasumber dengan hasil paparan jawaban yang diberikan kurang lengkap.

Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini belum dapat dikategorikan sempurna, namun penelitian ini bisa dijadikan sebagai acuan untuk menggali dan mengeksplorasi UPTD SDN Pondok Ranji 03. Untuk penelitian di masa mendatang dapat ditambahkan varabel lainnya guna melengkapi keberlanjutan pada penelitian berikutnya.

6. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai Analisis Motivasi Kerja Pada Pegawai UPTD SDN Pondok Ranji 03 Kota Tangerang Selatan, telah memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis motivasi kerja pada pegawai UPTD SDN Pondok Ranji 03, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja para pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk lingkungan kerja, kepemimpinan, penghargaan, serta pengembangan karier. Pegawai yang merasa

didukung oleh atasan dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, jika faktor-faktor tersebut kurang diperhatikan, motivasi kerja dapat menurun, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

2. Masih terdapat kekurangan pada indikator motivasi kerja seperti:

- 1) Balas Jasa dan Kompensasi: Terdapat ketidakpuasan di kalangan pegawai mengenai sistem balas jasa dan kompensasi yang diterapkan. Beberapa pegawai merasa bahwa balas jasa yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja dan kontribusi mereka. Transparansi dan keadilan dalam pemberian balas jasa perlu ditingkatkan.
- 2) Kondisi Kerja: Kondisi kerja di UPTD SDN Pondok Ranji 03 dinilai cukup baik, namun masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki. Misalnya, kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan fasilitas pendukung masih bisa ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.
- 3) Fasilitas Kerja: Fasilitas yang ada saat ini dirasakan kurang memadai oleh beberapa pegawai. Kekurangan ini termasuk peralatan kerja yang kurang lengkap dan ruang kerja yang kurang nyaman. Meskipun pimpinan telah menganggarkan untuk perbaikan fasilitas, implementasi yang lebih cepat dan tepat sasaran diperlukan.
- 4) Sistem Penghargaan: Saat ini, UPTD SDN Pondok Ranji 03 belum memiliki sistem penghargaan yang jelas untuk pegawai yang berprestasi. Penghargaan yang sistematis dan transparan sangat penting untuk memotivasi pegawai agar terus meningkatkan kinerja mereka.
- 5) Jenjang Karir: Pegawai merasa bahwa jenjang karir di UPTD SDN Pondok Ranji 03 belum jelas dan masih dalam tahap perencanaan. Kejelasan jenjang karir sangat penting untuk memberikan arah dan tujuan bagi pegawai dalam pengembangan karir mereka.
- 6) Pengakuan dan Apresiasi: Kepala Sekolah memberikan pengakuan dan apresiasi kepada pegawai yang berhasil menunjukkan kinerja yang baik. Pengakuan ini diberikan dalam bentuk pujian dan dorongan untuk terus meningkatkan kinerja. Sesi pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah juga menjadi salah satu bentuk apresiasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Abdussamad, H. Z., & Sik, M. S. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adilansyah, A., & Budiman, A. (2022). Analisis Motivasi Kerja Tenaga Non Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Bima. *JUPE: Jurnal Pendidikan Mandala*, 7(2).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Anwar, A. A., & Faridah, I. (2022). Analisis Motivasi Pegawai dalam Penanggulangan Kebakaran Selama Masa Pandemi di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung. *Jurnal STIA Bengkulu: Committe to Administration for Education Quality*, 8(2), 63-68.
- Hifnie, N. I. (2022). Analisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten mesuji. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 8(1).



- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke5)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Nirmalasari, L., & Melawati, E. (2021). Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT Idrisiyyah Tasikmalaya. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (4), 295-304.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Penerbit Widina.
- Rahmawaty, P., Sari, D. H., & Khairiyah, N. M. (2022). ANALISA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN EXPERIENCE DENTAL CARE BALIKPAPAN. In *Prosiding Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV) (Vol. 8, No. 2, pp. 112-117)*.
- Randi. 2018. *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Saraswati, R. A., & Huda, I. U. (2023). ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA BANAC KOTA BANJARBARU. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 9(1), 122-133.
- Septia, S., & Narundana, V. T. (2023). Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Eyelashbd di Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(3), 654-658.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda Kota Tangerang Selatan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(2), 53-65.
- Triono, T., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4).
- Umeozor, S.N. (2018). Motivation and Human Resources in Libraries. *International Journal of Knowledge Content Development & Technology*, 8(3), 29-40.
- Utami, P., & Wahidin, M. (2020). ANALISA MOTIVASI KERJA UNTUK PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA RS. AR BUNDA PRABUMULIH. *ADL ISLAMIC ECONOMIC: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 1(2), 131-146.
- Wekke, I. S. (2019). *Metode penelitian sosial*. Yogyakarta: Gawe Buku, 87.
- Yusriani, Y. (2022). *Metodologi penelitian kualitatif*.
- Yusritiara, Z. (2023). *Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Cerahati Indonesia Kota Depok (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang)*.