

**PENGARUH TINGKAT GAJI DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU  
DI SMP NEGERI 24 SURAKARTA**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Guna mencapai derajat Sarjana S-1

Jurusan Pendidikan Akuntansi



Oleh :

**IMA PRIHATINI**  
**A. 210 030 051**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2007**

**PENGARUH TINGKAT GAJI DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU  
DI SMP NEGERI 24 SURAKARTA**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Guna mencapai derajat Sarjana S-1

Jurusan Pendidikan Akuntansi



Oleh :

**IMA PRIHATINI**  
**A. 210 030 051**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2007**

**PERSETUJUAN**  
**PENGARUH TINGKAT GAJI DAN PENGALAMAN KERJA**  
**TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU**  
**DI SMP NEGERI 24 SURAKARTA**

Oleh :

**IMA PRIHATINI**  
**A. 210 030 051**

Disetujui untuk Dipertahankan di Hadapan  
Dewan Penguji Sarjana Strata- 1

Pembimbing I

**DRS. M. Yahya, M.Si**

Pembimbing II

**DRS. H. Djalal Fuadi, MM**

**PENGESAHAN**  
**PENGARUH TINGKAT GAJI DAN PENGALAMAN KERJA**  
**TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU**  
**DI SMP NEGERI 24 SURAKARTA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

**IMA PRIHATINI**  
**A. 210 030 051**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal, 08 Januari 2007  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji :

1. Drs. M. Yahya, M.Si (.....)
2. Drs. H. Djalal Fuadi, MM (.....)
3. Drs. Budi Sutrisno, M.Pd. (.....)

Surakarta, Januari 2007  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Dekan,

**Drs. H. Sofyan Anif, MSi.**  
**NIK. 547**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila ternyata kelak dikemudian hari terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan bertanggungjawab sepenuhnya.

Surakarta, 18 Desember 2006

**IMA PRIHATINI**  
**A. 210 030 051**

## MOTTO

“Pengetahuan adalah kumandang cahaya yang menyiramkan kehangatan hidup”.

**(Kahlil gibran)**

“Hal-hal paling baik dan paling indah di dunia ini tidak bisa dilihat dengan mata, atau disentuh..... tetapi dirasakan di hati”. **(Helen Keller)**

“Hati seorang yang bodoh ada di mulutnya, tetapi mulut seorang yang bijaksana ada di hatinya”. **(Benjamin Franklin)**

“Bagian hidup yang terbaik dari kehidupan seseorang yang baik adalah tidakan-tindakannya yang kecil, tak bernama dan tak pernah diingat mengenai kebaikan dan cinta”. **(William Wordsworth)**

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang maha pengasih dan maha penyayang, atas izin dan ridlo-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Rasulullah Muhammad Saw yang senantiasa kita tunggu pertolongannya di haria akhir nanti. Oleh karena itu pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati yang tulus dan dengan penuh rasa hormat, penulis ingin mempersembahkan skripsi ini kepada :

1. Bapak dan Ibu tercinta, yang senantiasa memberikan bimbingan, motivasi, nasehat, dan doa. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang serta cinta yang tiada pernah akan berakhir.
2. Bp/Ibu Dosen yang telah membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Kakakku dan semua keluargaku yang lain atas perhatiannya selama ini.
4. Semua teman-temanku angkatan 2003 khususnya semua rakyat kelas B, terima kasih atas dukungan kalian semua.
5. Teman-teman se-Gankku: End-N, Inux'z, Amingwati yang selalu menyertaiku dalam suka dan duka.
6. Semua teman-teman Ormawa FKIP khususnya para anggota eksekutif, terima kasih dan maaf yang sebesar-besarnya atas kelalaian tugasku.
7. Almamaterku tercinta.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang maha pengasih dan maha penyayang, atas izin dan ridlo-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Rasulullah Muhammad Saw yang senantiasa kita tunggu pertolongannya di haria akhir nanti.

Penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH TINGKAT GAJI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SMP NEGERI 24 SURAKARTA”** ini merupakan tugas akhir penulis dalam menyelesaikan studi dan memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan pihak-pihak yang telah banyak membantu dengan semua saran, kritik, sumbangan pikiran, tenaga, dan waktu, serta bimbingan yang diberikan kepada penulis. Oleh karena itu pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati yang tulus dan dengan penuh rasa hormat, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. H. Sofyan Anif, MSi. selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
2. Bapak Drs. H. Djalal Fuadi, MM. selaku Ketua Jurusan Pendidikan Akuntansi, sekaligus sebagai Pembimbing II serta sebagai pembimbing akademik, yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.



3. Bapak Drs. M. Yahya, M.Si. selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan, bimbingan, motivasi, dan inspirasi yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.
4. Kepala Sekolah SMP Negeri 24 yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
5. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT, Amiiin.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Surakarta, Januari 2007

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRAK .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Pembatasan Masalah .....	6
C. Perumusan Masalah .....	6
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	7
F. Sistematika Penulisan Skripsi .....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Motivasi Kerja Guru.....	9
1. Pengertian.....	9
2. Indikator .....	13
a. Motive.....	13
b. Penghargaan.....	13
c. Insentive.....	13
B. Gaji .....	14
1. Pengertian.....	14

2. Penentuan Besar Kecilnya Gaji.....	16
3. Tujuan Pemberian Gaji.....	16
C. Pengalaman Kerja.....	17
1. Pengertian.....	17
2. Indikator .....	19
a. Lama Pengabdian.....	19
b. Pelatihan.....	19
c. Kemampuan Kerja.....	19
D. Hubungan Tingkat Gaji, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja Guru.....	20
E. Kerangka Pemikiran.....	21
F. Hipotesis.....	22

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian .....	23
1. Pengertian Metode Penelitian.....	23
2. Jenis-jenis metode Penelitian.....	23
B. Penentuan Obyek dan Subyek Penelitian.....	24
1. Obyek Penelitian.....	24
a. Tempat Penelitian.....	24
b. Waktu Penelitian.....	24
2. Subyek penelitian.....	24
a. Populasi.....	25
b. Sampel.....	25
c. Sampling.....	25
C. Metode Pengumpulan Data.....	26
1. Metode Angket.....	26
a. Pengertian Angket.....	26
b. Jenis Angket.....	26
c. Prosedur Pemilihan Angket.....	27
2. Metode Wawancara/Interview.....	29
3. Metode Dokumentasi.....	30

4. Try Out.....	30
D. Teknik Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	30
a. Uji Validitas.....	30
b. Uji Reliabilitas.....	31
E. Uji Prasyarat Analisis.....	32
a. Uji Normalitas.....	32
b. Uji Linieritas.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	35
1. Analisis Regresi Ganda.....	35
2. Uji F.....	36
3. Uji t.....	37
G. Uji Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE).....	39
1. Sumbangan Relatif (SR) dalam persen (%).....	39
2. Sumbangan Efektif (SE) dalam persen (%).....	39

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	40
1. Sejarah Berdirinya SMP N 24 Surakarta.....	40
2. Keadaan Fisik.....	42
3. Kepala Sekolah SMP 24 Surakarta.....	43
4. Struktur Organisasi Sekolah SMP N 24 Surakarta.....	44
5. Perpustakaan.....	45
6. Laboratorium.....	49
B. Instrumen Penelitian.....	51
1. Uji validitas .....	51
2. Uji reliabilitas .....	53
C. Uji Persyaratan Analisis .....	54
1. Uji normalitas .....	54
2. Uji linieritas .....	55
D. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	56
1. Analisis Regresi Linier Ganda.....	56
2. Pengujian Hipotesis.....	57

a. Uji F.....	57
1) Komposisi Hipotesis.....	57
2) Daerah Kritis.....	58
3) Kesimpulan.....	58
b. Uji t .....	58
1) Komposisi Hipotesis.....	58
2) Daerah Kritis.....	58
3) Kesimpulan.....	58
E. Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif .....	59
F. Pembahasan .....	60
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	63
B. Implikasi.....	63
C. Saran.....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>65</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>67</b>

## DAFTAR TABEL

1. Tabel 4.1 Masa Kerja .....	41
2. Tabel 4.2 Susunan Kepangkatan .....	42
3. Tabel 4.3 Ringkasan Hasil Perhitungan Uji Validitas Tingkat Gaji.....	51
4. Tabel 4.4 Ringkasan Hasil Perhitungan Uji Validitas Pengalaman Kerja	52
5. Tabel 4.5 Ringkasan Hasil Perhitungan Uji Validitas Motivasi Kerja....	53
6. Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Uji Normalitas dengan Lilifors.....	54
7. Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	55

## DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1 Struktur Organisasi Sekolah SMP N 24 Surakarta..... 44
2. Gambar 2 Struktur Organisasi Perpustakaan..... 48
- Gambar 3 Struktur Organisasi Laboratorium..... 49

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Data Induk Angket.....	68
2. Skor Try Out angket.....	69
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Motrivasi Kerja.....	72
4. Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Tingkat Gaji.....	73
5. Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Pengalaman Kerja.....	74
6. Uji Normalitas .....	75
7. Uji Linieritas.....	77
8. Uji Hipotesis.....	78
9. Sumbanga Relatif dan Sumbangan Efektif.....	79
10. Besar Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif.....	81
11. Daftar Urut Kepangkatan.....	82



## **ABSTRAK**

### **PENGARUH TINGKAT GAJI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SMP NEGERI 24 SURAKARTA**

Ima Prihatini, A 210 030 051, Jurusan Pendidikan Akuntansi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2003, 86 halaman.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat gaji dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja guru. Hipotesis penelitian ini menyatakan ada pengaruh positif antara tingkat gaji dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja guru.

Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini adalah guru SMP Negeri 24 Surakarta yang berjumlah 50 orang dengan sampel 40 orang dengan menggunakan purposive random sampling. Data yang diperoleh melalui angket.

Hasil penelitian regresi linier berganda dengan memperoleh nilai F hitung sebesar 44,204 lebih besar dari nilai F tabel pada taraf signifikan 5 % dengan df (2: 37= 2.232) secara bersama-sama antara variabel tingkat gaji dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Persamaan regresi diperoleh  $Y = 5,391 + 0,399x_1 + 0,448x_2$ .

Berdasar hasil penelitian pada nilai R Square model perhitungan uji regresi linier diperoleh nilai sebesar 0,705% atau 70,5%. Hal itu berarti bahwa ada pengaruh antara tingkat gaji ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja secara bersama-sama sedangkan sisanya 29,5 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : tingkat gaji, pengalaman kerja, motivasi kerja.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Dalam era globalisasi yang tumbuh dengan pesatnya, menuntut setiap negara untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten, karena sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten berdampak positif terhadap perkembangan pembangunan suatu bangsa dalam berbagai aspek kehidupan. Tidak hanya dalam penguasaan ilmu pengetahuan, dan teknologi tetapi juga sikap mental yang baik. Oleh karena itu, setiap negara selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsanya karena dengan pendidikan yang berkualitas akan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas pula, yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya target pembangunan nasional.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mengembangkan potensi yang dimiliki untuk kemajuan bangsa dan negara. Hal itu sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang menyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, mempunyai akhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, mandiri dan demokratis serta memiliki rasa kemasyarakatan dan kebangsaan.

Pendidikan pada dasarnya merupakan proses usaha manusia dengan penuh tanggung jawab untuk membimbing peserta didik menuju pada suatu kedewasaan. Pendidikan yang terjadi dinegara kita adalah pendidikan secara formal dan nonformal. Proses pendidikan yang terjadi secara formal merupakan kegiatan pokok pembelajaran, dimana penyelenggaraan pendidikan itu membutuhkan tenaga kependidikan supaya proses pembelajaran bisa berlangsung. Hal ini sependapat dengan Slameto (1995:1) mengatakan bahwa “Keseluruhan proses pendidikan sekolah, kegiatan belajar merupakan kegiatan pokok pembelajaran”.

Keberhasilan anak didik tidak lepas dari kinerja guru yang bersangkutan. Faktor yang berkaitan dengan keberhasilan kerja seorang guru adalah kemampuan untuk mengukur seberapa baik seorang guru berkarya dan bekerja guna memastikan bahwa pelaksanaannya memenuhi standart yang sudah ada. Guru merupakan unsur pokok dalam pendidikan yaitu pembelajaran karena jika hanya ada murid tanpa adanya guru maka tidak akan terjadi kegiatan belajar mengajar begitu pula sebaliknya.

Dalam peningkatan kualitas pendidikan, guru mempunyai peranan penting karena guru merupakan faktor utama yaitu dengan memberikan apa yang telah dimiliki untuk membantu mencerdaskan anak bangsa. Untuk itu pendidikan seorang guru perlu diperhatikan, selain pendidikan guru juga masih ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu kesejahteraan guru. Kesejahteraan guru dapat diwujudkan dengan adanya pemberian gaji yang sesuai atau layak, tunjangan, bonus, dan asuransi kesehatan. Hal itu perlu

diberikan karena dapat memotivasi seorang guru untuk bekerja dengan lebih giat lagi. J. Winardi (2001:06) mengatakan bahwa:

Motivasi sebagai kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia sendiri dapat dikembangkan sendiri atau sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerja secara positif atau negatif dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Motivasi dalam penggerak motivator meliputi prestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, keikutsertaan, dan kesempatan. Penghargaan dan imbalan jasa merupakan salah satu motivator yang menjadi penggerak kerja seorang guru. Yang dimaksud penghargaan disini adalah penghargaan atas prestasi yang telah dicapai seorang guru yang didasarkan pada pengalaman kerja yang akan memberikan kepuasan batin dalam bentuk materi, uang, bonus maupun bentuk barang. Sedangkan imbalan jasa dapat menjamin pemenuhan fisik minimum merupakan salah satu syarat mutlak untuk mengharapakan kerja yang baik.

Gaji merupakan hal yang sangat penting bagi seorang guru, karena gaji merupakan alat untuk memotivasi kerja. Peningkatan gaji untuk guru dalam masa sekarang ini diperlukan karena tugas guru pun semakin berat. Disisi lain gaji yang tinggi mampu memotivasi seorang guru untuk bekerja lebih giat lagi. Besar kecilnya gaji seorang guru sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Semakin tinggi gaji seorang guru akan semakin tinggi pula semangat kerja dan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik kepada anak didiknya. Namun sebaliknya jika gaji guru itu kecil maka

akan menyusutkan semangat mereka untuk bekerja dan pekerjaan yang mereka lakukan biasanya asal-asalan. Gaji dapat digunakan sebagai alat memotivasi kerja guru. Bentuk kesejahteraan yang diberikan pemerintah kepada guru selain gaji adalah tunjangan, jaminan hari tua, dan jaminan kesehatan.

Meril Pay dalam J. Winardi (200:157) mengatakan agar hal tersebut diatas “mampu digunakan sebagai alat untuk memotivasi bagi pihak penerima maka harus diberikan berdasarkan timbulnya perilaku-perilaku kerja yang diinginkan dan bersifat spesifik serta secara adil”.

Kinerja seorang guru perlu diperhatikan agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk menjadi guru yang baik itu tidak dapat diandalkan kepada bakat maupun hasrat (emansipasi) ataupun lingkungan belaka, namun harus disertai dengan kegiatan studi dan latihan serta praktek atau pengalaman yang sudah dimiliki. Maka dari itu perlu diperhatikan masa kerja dan pengalaman kerja seorang guru yang berbeda-beda dimana perbedaan itu tidak akan langsung berpengaruh terhadap tugasnya. Semakin lama guru mengajar maka semakin bertambah pengalaman dibidangnya dan semakin lama berkecimpung dengan profesinya maka ini berarti semakin baik pula pemahaman terhadap profesinya. Pengalaman kerja guru itu berbeda-beda, pengalaman kerja itu tergantung dari masa kerjanya. Pengalaman kerja dalam suatu bidang pekerjaan akan menunjang peningkatan kinerja yang dihasilkan. Adanya pengalaman dipandang mampu melaksanakan pekerjaan dan sekaligus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya tersebut.

Heidjrachman & Suad Husnan (1990:114) mengaakan bahwa: “pengalaman kerja guru itu dapat juga dilihat melalui kesenioritasannya”. Kesenioritasan disini adalah semakin orang itu senior atau makin lama masa kerja, maka makin berpengalaman oarang itu, sehingga diharapkan kecakapan kerja mereka makin baik. Alasannya adalah lama kerja seseorang yang menunjukkan kesetiaan mereka.

Dari pengalaman itu dapat dilihat apa sajakah tugas yang telah dijalani oleh seorang guru. Tugas yang dilakukan tidak hanya tugas pokoknya saja yaitu tugas sebagai pengajar, namun masih ada tugas lain yang menunjang pekerjaan guru. Pekerjaan itu juga masih sejalan dengan profesinya. Sehingga kepercayaan sekolah terhadap guru untuk mengerjakan tugas lain selain tugas pokoknya, diharapkan mampu meningkatkan kinerja mereka.

Seorang guru kurang termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja dikarenakan kurang besarnya gaji, kurangnya pengalaman sehingga berpengaruh terhadap kerja guru. Motivasi kerja guru yang berkurang dipengaruhi oleh tingkat gaji yang rendah dan kurangnya pengalaman kerja. Gaji yang layak akan mampu memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, sehingga akan termotivasi untuk bekerja. Sedangkan pengalaman kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan dalam bekerja, sehingga tujuan dapat tercapai sesuai yang direncanakan. Dengan gaji dan pengalaman kerja yang tinggi akan menambah motivasi. Sehingga tingkat gaji dan pengalaman kerja sangat diperlukan untuk menciptakan motivasi kerja yang tinggi. Dari uraian diatas maka mengemukakan judul **“PENGARUH**

## **TINGKAT GAJI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SMP N 24 SURAKARTA”**

### **B. BATASAN MASALAH**

Pembatasan masalah sangat diperlukan untuk menghindari kesalahan pemahaman, oleh karena untuk mendukung hasil yang lebih baik perlu dibatasi ruang lingkup masalah adapun pembatasan ini adalah :

1. Penelitian ini hanya membahas pada masalah gaji, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
2. Penelitian ini dilakukan di SMP NEGERI 24 Surakarta.

### **C. RUMUSAN MASALAH**

Agar penelitian dapat di lakukan dengan baik dan tidak mengalami kesulitan sehingga efektif dan efisien dapat tercapai maka dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh positif antara tingkat gaji guru terhadap motivasi kerja guru?
2. Apakah ada pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap motivasi kerja guru?
3. Apakah ada pengaruh positif antara tingkat gaji, dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja guru?

#### **D. TUJUAN PENELITIAN**

Suatu penelitian ilmiah harus ada tujuan yang tepat agar penelitian yang dilaksanakan mempunyai arah sesuai dengan apa yang menjadi tujuan penulis. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif antara tingkat gaji guru terhadap motivasi kerja guru
2. Untuk mengetahui pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap motivasi kerja guru
3. Untuk mengetahui pengaruh positif antara tingkat gaji, pengalaman kerja terhadap motivasi kerja guru

#### **E. MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat yang di harapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Untuk penulis

Dalam penelitian ini penulis akan memperoleh ilmu pengetahuan yang diperoleh dari praktek-praktek penelitian secara langsung dengan menerapkan teori-teori yang didapat dari bangku kuliah dan telaah kepustakaan.

2. Untuk Sekolah

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada pihak sekolah khususnya guru sebagai dasar kebijakan dalam memotivasi kerja guru yang dapat ditinjau dari tingkat gaji dan pengalaman kerja.



## **F. SISTEMATIKA SKRIPSI**

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai skripsi yang akan penulis susun, maka akan dikemukakan sistematika sebagai berikut :

### **BAB I : Pendahuluan**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

### **BAB II : Landasan Teori**

Bab ini menjelaskan tentang pengertian tingkat gaji, pengertian pengalaman kerja, pengertian motivasi kerja, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini berisi tentang pengertian metode penelitian, tempat penelitian, populasi, sampel, sampling, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, uji instrument serta teknik analisis data hasil penelitian.

### **BAB IV : Hasil Penelitian**

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, penyajian data dan pembatasan hasil penelitian.

### **BAB V : Kesimpulan Saran**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.