

Analisis Motivasi Guru Kelas IV di SD Muhammadiyah 1 Candi Sidoarjo

Oleh:

Farah Aurellia

Mahardika Darmawan K.W.

Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2025



Pendahuluan

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku dalam mencapai sasaran yang diinginkan.

Motivasi kerja guru adalah dorongan internal dan eksternal yang membuat guru bersemangat, tekun, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas mengajar demi mencapai tujuan pendidikan

1

Fokus penelitian pada Motivasi yang dimiliki guru kelas IV di SD Muhammadiyah 1 Candi, Karena berdasarkan pengamatan peneliti pada saat mengajar dikelas guru memiliki semangat kerja yang tinggi dengan metode pengajaran yang fleksibel dan memberikan praktek langsung kepada siswa

3

Menurut Frederick Herzberg melalui Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory), motivasi kerja termasuk pada guru dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu :

- a. Intrinsik : kepuasan diri, semangat mengajar, profesionalisme
- b. Ekstrinsik : gaji dan tunjangan, penghargaan atasan, rekan kerja dan siswa, dukungan administrasi

2

Pada penelitian terkait masih belum banyak yang meneliti tentang motivasi kerja guru terutama pada guru kelas sekolah dasar. Sehingga peneliti tertarik untuk membahas terkait analisis motivasi guru kelas di sekolah dasar ditinjau dengan teori factor Herzberg.

4



Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Bagaimana motivasi intrinsik dan ekstrinsik Guru Kelas di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Candi



www.umsida.ac.id



[umsida1912](https://www.instagram.com/umsida1912/)



[umsida1912](https://twitter.com/umsida1912)



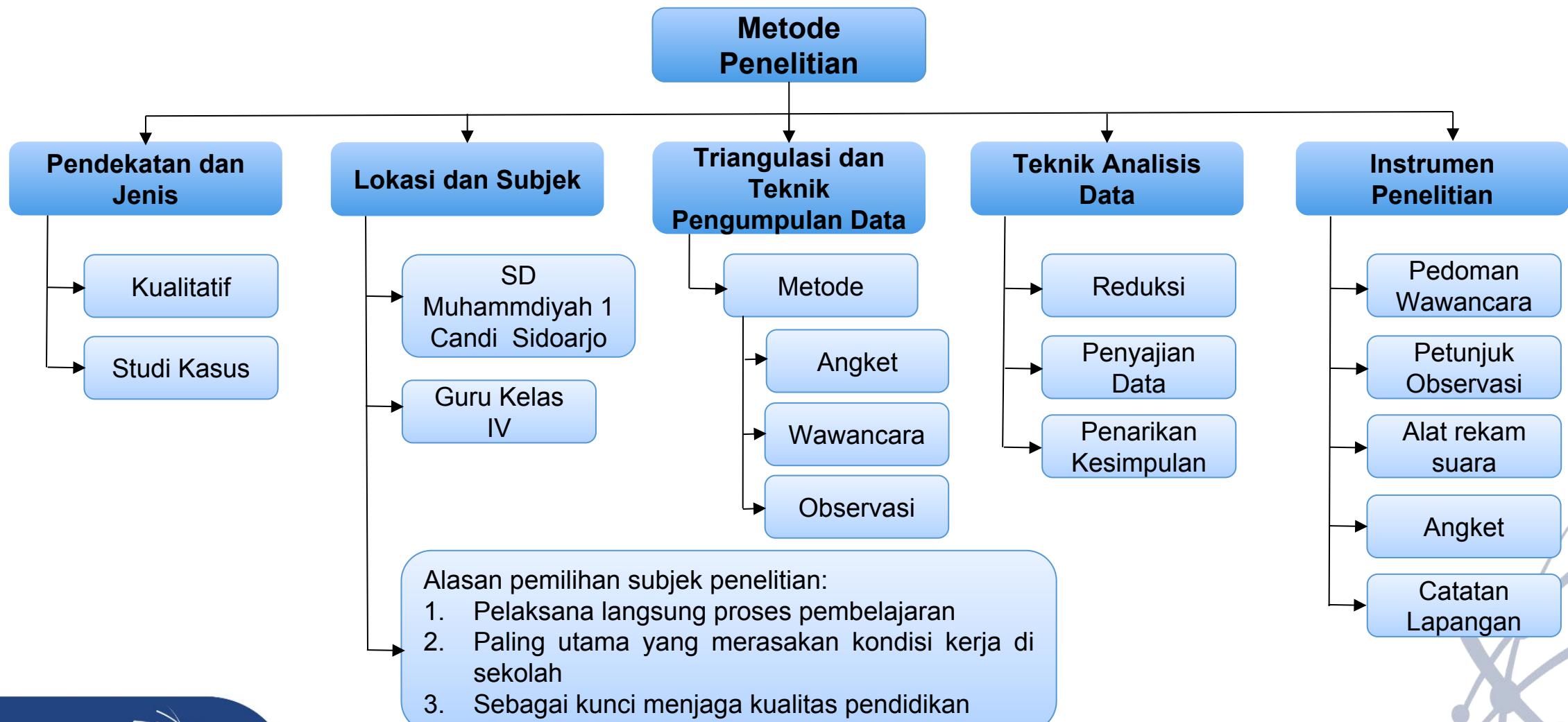
universitas
muhammadiyah
sidoarjo



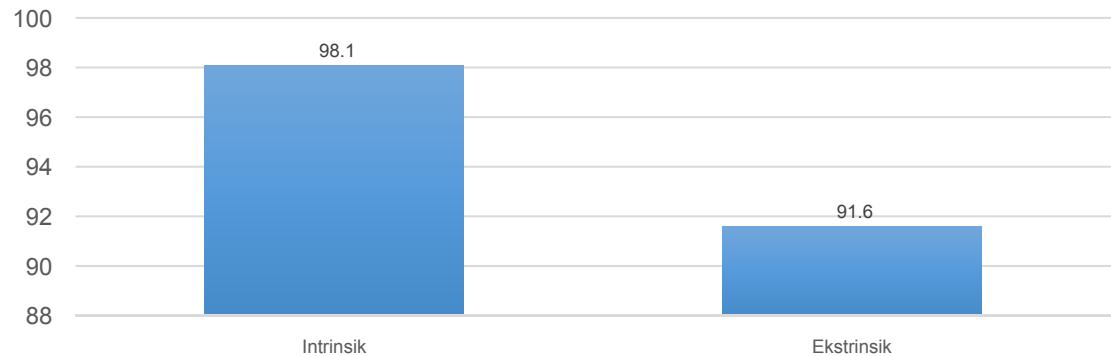
[umsida1912](https://www.youtube.com/umsida1912)



Metode



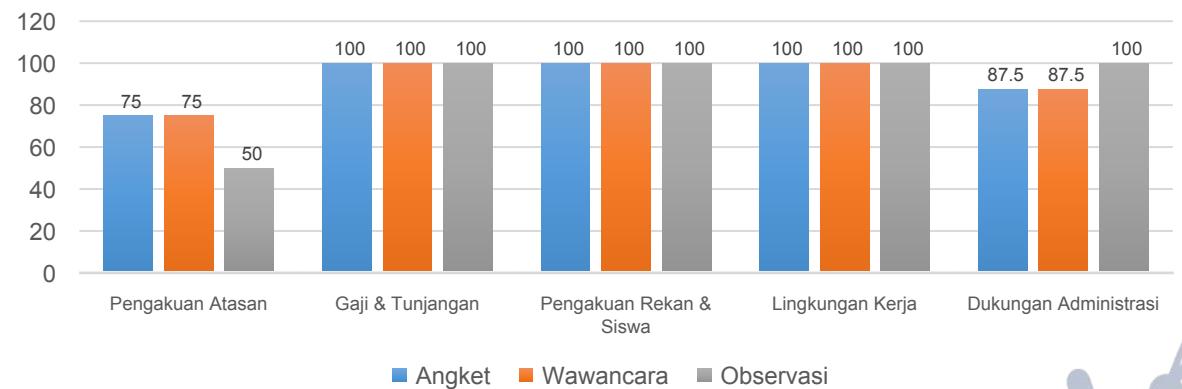
Hasil



Gambar 1. Perbandingan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik



Gambar 2. Dominasi Motivasi Intrinsik



Gambar 3. Motivasi Ekstrinsik

Hasil

Tabel Triangulasi Data Motivasi Kerja Guru

Indikator	Anket	Wawancara	Observasi	Validitas
Kepuasan Pribadi	100% setuju	100% Setuju dan puas	100% Antusiasme dan ekspresi positif	Valid
Semangat Mengajar	100% setuju	100% Tinggi dan konsisten	100% Aktif, antusias, hadir tepat waktu	Valid
Profesionalisme	100% setuju	100% Mengikuti pelatihan	83,3% Metode variatif, media digunakan	Valid
Pengakuan Atasan	75% setuju	75% Berbeda antar guru	50% Tidak diamati langsung	Kurang Valid
Gaji dan Tunjangan	100% setuju	100% Penting, meskipun bukan utama	100 % Indikasi dedikasi tinggi	Valid
Pengakuan Rekan & Siswa	100% setuju	100% Apresiasi sangat membantu	100% Interaksi positif	Valid
Lingkungan Kerja	100% setuju	100% Nyaman dan mendukung	100% Suasana harmonis	Valid
Dukungan Administratif	87,5% setuju	87,5% Pandangan berbeda	100% Fasilitas dan sistem tersedia	Cukup Valid



Pembahasan

MOTIVASI INTRINSIK

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kepuasan pribadi memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi. Potensi bias pada indikator ini tergolong rendah karena kepuasan pribadi merupakan aspek motivasi yang bersumber dari dalam diri guru, sehingga kecil kemungkinan terjadinya manipulasi data oleh responden. Indikator kepuasan pribadi juga dapat dikategorikan sebagai indikator yang tidak sensitif, karena cenderung stabil di berbagai situasi. Guru tetap menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi meskipun dihadapkan dengan tantangan seperti beban kerja yang berat atau fasilitas yang minim.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator semangat mengajar memiliki tingkat konsistensi data yang sangat kuat. Potensi bias pada indikator ini juga tergolong rendah, karena semangat mengajar adalah bentuk motivasi yang secara alami dapat terlihat dalam tindakan sehari-hari guru. Baik dalam pengisian angket maupun wawancara, guru menunjukkan sikap jujur mengenai semangat mereka dalam mengajar. Indikator semangat mengajar tergolong sebagai indikator yang tidak sensitif, karena nilainya tetap stabil meskipun dihadapkan pada berbagai kendala teknis di sekolah. Semangat mengajar lebih dipengaruhi oleh dorongan intrinsik dari dalam diri guru dibandingkan faktor eksternal seperti penghargaan dari atasan atau kondisi fasilitas.
- Hasil penelitian pada indikator profesionalisme menunjukkan tingkat konsistensi yang cukup tinggi. Potensi bias pada indikator profesionalisme tergolong sedang. Guru cenderung menunjukkan sikap positif saat mengisi angket dan wawancara mengenai profesionalisme karena merasa bahwa hal tersebut merupakan bagian dari citra diri sebagai pendidik. Profesionalisme dapat dikategorikan sebagai indikator yang sensitif, karena pelaksanaannya di lapangan sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti ketersediaan fasilitas, dukungan administrasi, dan kebijakan sekolah.

Pembahasan

MOTIVASI EKSTRINSIK

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian pada indikator pengakuan atasan menunjukkan variasi data yang cukup signifikan. Potensi bias pada indikator ini tergolong cukup tinggi, mengingat penghargaan dari atasan sering kali bersifat subjektif dan tidak selalu terukur secara nyata. Guru cenderung menilai dirinya layak mendapatkan pengakuan atas dedikasi mereka, namun di sisi lain, kepala sekolah mungkin memiliki standar atau pertimbangan lain dalam memberikan apresiasi. Indikator pengakuan atasan tergolong indikator sensitif, karena sangat bergantung pada kebijakan institusi dan hubungan interpersonal antara guru dengan manajemen sekolah.
- Hasil penelitian pada indikator gaji dan tunjangan menunjukkan konsistensi yang sangat kuat. Potensi bias pada indikator ini relatif rendah, karena gaji dan tunjangan merupakan faktor yang bersifat objektif dan konkret. Guru tidak memiliki alasan untuk melebih-lebihkan atau menyembunyikan pendapatnya mengenai kecukupan kompensasi finansial. Indikator gaji dan tunjangan termasuk dalam kategori indikator tidak sensitif, karena persepsi guru terhadap kompensasi finansial cenderung stabil dan tidak terpengaruh oleh fluktuasi situasional.
- Hasil penelitian pada indikator pengakuan rekan dan siswa menunjukkan konsistensi yang sangat tinggi. Potensi bias pada indikator ini tergolong sangat rendah karena bentuk pengakuan dari rekan dan siswa mudah diamati secara langsung dan dirasakan oleh guru dalam aktivitas sehari-hari. Indikator ini termasuk dalam kategori tidak sensitif, karena hubungan sosial di sekolah cenderung bersifat stabil dan tidak terlalu terpengaruh oleh kebijakan formal atau kondisi eksternal lainnya.
- Hasil penelitian pada indikator lingkungan kerja menunjukkan tingkat konsistensi yang sempurna. Potensi bias pada indikator ini tergolong rendah, karena lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat dirasakan langsung oleh guru dan diamati secara objektif. Lingkungan kerja dapat dikategorikan sebagai indikator yang tidak sensitif, karena kenyamanan dan suasana kerja yang positif cenderung stabil dalam jangka waktu panjang.
- Hasil penelitian pada indikator dukungan administrasi menunjukkan variasi data antar instrumen. Potensi bias pada indikator ini tergolong sedang hingga tinggi, karena persepsi guru terhadap dukungan administrasi seringkali dipengaruhi oleh pengalaman pribadi dan harapan masing-masing individu. Dukungan administrasi juga termasuk indikator yang sensitif, karena sangat dipengaruhi oleh kebijakan manajemen sekolah, kesiapan fasilitas, dan efisiensi sistem pelayanan administrasi.

Kesimpulan

- Motivasi guru dalam proses pembelajaran di SD Muhammadiyah 1 Candi didominasi oleh motivasi intrinsik, yang meliputi kepuasan pribadi, semangat mengajar, dan profesionalisme.
- Motivasi ekstrinsik juga tetap memiliki peran penting dalam mendukung semangat kerja guru. Indikator seperti gaji dan tunjangan, pengakuan dari rekan dan siswa, serta lingkungan kerja menunjukkan hasil yang sangat positif dan konsisten. Faktor-faktor ini memberikan penguatan tambahan yang memperkuat motivasi guru, meskipun bukan menjadi faktor pendorong utama.
- Terdapat beberapa indikator ekstrinsik yang menunjukkan variasi dan ketidakkonsistenan, seperti pengakuan atasan dan dukungan administrasi. Pada indikator ini, hasil angket, wawancara, dan observasi menunjukkan variasi persentase yang meskipun tidak terlalu besar, namun mencerminkan adanya kesenjangan harapan guru terhadap penghargaan formal dan pelayanan administrasi yang optimal.



Temuan Penting Penelitian

1. Motivasi intrinsik menjadi faktor dominan
2. Motivasi ekstrinsik berperan sebagai faktor penguat
3. Indikator sensitif terdiri dari pengakuan atasan dan dukungan administrasi
4. Keseimbangan intrinsik dan ekstrinsik penting untuk performa optimal



www.umsida.ac.id



[umsida1912](https://www.instagram.com/umsida1912/)



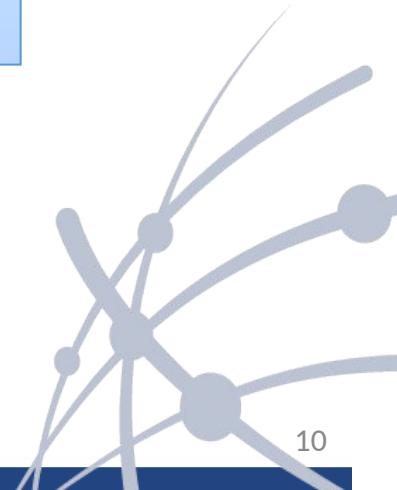
[umsida1912](https://twitter.com/umsida1912)



universitas
muhammadiyah
sidoarjo



[umsida1912](https://www.youtube.com/umsida1912)



Manfaat Penelitian

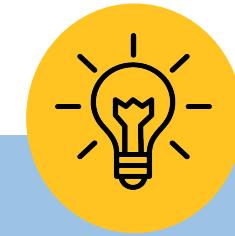
Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori motivasi kerja guru, khususnya dengan menggunakan teori dua faktor Herzberg di lingkungan sekolah dasar.



Manfaat Praktis

1. Bagi guru : penelitian ini dapat membantu meningkatkan kesadaran akan pentingnya motivasi intrinsik sebagai modal utama dalam menjalankan tugas mengajar
2. Bagi Sekolah : hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk merancang strategi peningkatan motivasi kerja guru, baik dari sisi penghargaan maupun dukungan administrasi
3. Bagi peneliti lain : hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dan rujukan untuk mengembangkan penelitian lanjutan yang lebih luas, misalnya dengan melibatkan lebih banyak responden atau jenjang Pendidikan yang berbeda



Referensi

- Aly, M. M., & Yuliyanto, E. (2018). Analisis Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri 9 Semarang. *Seminar Nasional Edusainstek FMIPA UNIMUS 2018*, 442-449.
- Asmawati, A. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(4b), 2772-2782. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i4b.1231>
- Avihani, N., & Izzaty, S. N. (2023). *Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*. November, 2023.
- Husnunnadia, R., & Masyithot, S. (2024). Pemberian Penghargaan Untuk Meningkatkan Kualitas Guru di Madrasah Ibtidaiyah: Tinjauan Strategi Kepala Sekolah. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(10), 104-112. <https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/Socius/article/view/293>
- Kurnia Nugroho, M. A., & Satriadi, S. (2021). Analisis Motivasi Kerja Guru Di Smp Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan Kabupaten Bintan. *Cash*, 1(02), 52-70. <https://doi.org/10.52624/cash.v1i02.2228>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage.
- Moleong Lexy J. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Muh Ibnu Sholeh. (2023). Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Guru. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(4), 212-234. <https://doi.org/10.58355/competitive.v2i4.41>
- Novianti, N., & Dewi, L. A. P. (2024). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Guru Pada Smk Al-Amanah Dayeuhkolot. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 13(2), 117. <https://doi.org/10.36080/jem.v13i2.2891>



Referensi

- Aly, M. M., & Yuliyanto, E. (2018). Analisis Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri 9 Semarang. *Seminar Nasional Edusainstek FMIPA UNIMUS 2018*, 442-449.
- Asmawati, A. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(4b), 2772-2782. <https://doi.org/10.29303/jipp.v7i4b.1231>
- Avihani, N., & Izzaty, S. N. (2023). *Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*. November, 2023.
- Husnunnadia, R., & Masyithot, S. (2024). Pemberian Penghargaan Untuk Meningkatkan Kualitas Guru di Madrasah Ibtidaiyah: Tinjauan Strategi Kepala Sekolah. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(10), 104-112. <https://ojs.daarulhuda.or.id/index.php/Socius/article/view/293>
- Kurnia Nugroho, M. A., & Satriadi, S. (2021). Analisis Motivasi Kerja Guru Di Smp Negeri 21 Satu Atap Teluk Bintan Kabupaten Bintan. *Cash*, 1(02), 52-70. <https://doi.org/10.52624/cash.v1i02.2228>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage.
- Moleong Lexy J. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Muh Ibnu Sholeh. (2023). Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Guru. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(4), 212-234. <https://doi.org/10.58355/competitive.v2i4.41>
- Novianti, N., & Dewi, L. A. P. (2024). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Guru Pada Smk Al-Amanah Dayeuhkolot. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 13(2), 117. <https://doi.org/10.36080/jem.v13i2.2891>
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. SAGE Publications, inc.
- Purmawanto, S. E., Mashudi, & Utomo, B. B. (2024). Analisis Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Guru Ekonomi SMAN 1 Mempawah Hulu Kabupaten Landak. *Jurnal*, 1-8.
- Ratmilia, E., & Sukirno, S. (2019). Motivasi kerja guru sekolah dasar ditinjau dari karakteristik demografi. *Premiere Educandum : Jurnal Pendidikan Dasar Dan Pembelajaran*, 9(1), 64-72. <https://doi.org/10.25273/pe.v9i1.4311>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Sabella, R. I., & Suwaji, R. (2019). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bhakti Adi Sentosa Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(12), 1213-1230.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.

Referensi

- Sutrisno., Herdiyanti., Muhammad Asir., Muhammad Yusuf., & R. A. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 3476-3482.
- *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.* (n.d.).
- *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.* (n.d.).
- Utomo, H. B., Suminar, D. R., Hamidah, H., & Yulianto, D. (2019). Motivasi Mengajar Guru Ditinjau Dari Kepuasan Kebutuhan Berdasar Determinasi Diri. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 69. <https://doi.org/10.14710/jp.18.1.69-81>
- Wahyuni, S. T., Rusby, Z., & Rosmayani, R. (2023). Motivasi Kerja Guru Honorer di Smp Negeri 30 Kota Pekanbaru. *Repository.Uir.Ac.Id.* <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/22688%0Ahttps://repository.uir.ac.id/22688/1/217121018.pdf>
- Yusoff, W. F. W., Kian, T. S., & Idris, M. T. M. (2013). zberg's two factors theory on work motivation: does its work for todays environment. *Global Journal of Commerce and Management*, 2(5), 18-22.

Dokumentasi

