



## Similarity Report

### Metadata

Name of the organization

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

Title

**Jurnal motivasi-4 revisi-2-1**

Author(s) Coordinator

**perpustakaan umsidaYanti**

Organizational unit

**Perpustakaan**

### Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



**9264**

Length in words

**71961**

Length in characters

### Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		1
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		39

### Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

#### The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://ejournal.upi.edu/index.php/japsps/article/download/11581/6959">https://ejournal.upi.edu/index.php/japsps/article/download/11581/6959</a>	69 0.74 %
2	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/162610-ID-pengaruh-profesionalisme-guru-dan-motiva.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/162610-ID-pengaruh-profesionalisme-guru-dan-motiva.pdf</a>	57 0.62 %
3	<a href="https://ejournal.unp.ac.id/index.php/tingkap/article/download/7451/5841">https://ejournal.unp.ac.id/index.php/tingkap/article/download/7451/5841</a>	53 0.57 %
4	<a href="https://ejournal.unp.ac.id/index.php/tingkap/article/download/7451/5841">https://ejournal.unp.ac.id/index.php/tingkap/article/download/7451/5841</a>	47 0.51 %
5	<a href="http://etd.uinsyahada.ac.id/5718/1/13%20310%200217.pdf">http://etd.uinsyahada.ac.id/5718/1/13%20310%200217.pdf</a>	40 0.43 %

6	<a href="http://eprintslib.ummgl.ac.id/3812/1/15.0101.0097_COVER_BAB%20I_BAB%20II_BAB%20III_BAB%20V_DAFTAR%20PUSTAKA%20-%20Dadang%20Hernowo.pdf">http://eprintslib.ummgl.ac.id/3812/1/15.0101.0097_COVER_BAB%20I_BAB%20II_BAB%20III_BAB%20V_DAFTAR%20PUSTAKA%20-%20Dadang%20Hernowo.pdf</a>	38	0.41 %
7	<a href="http://www.econbiz.org/index.php/ijaber/article/view/6">http://www.econbiz.org/index.php/ijaber/article/view/6</a>	35	0.38 %
8	<a href="https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimajemen/article/download/3161/1455">https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimajemen/article/download/3161/1455</a>	29	0.31 %
9	<a href="https://www.jurnal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/download/13246/5986">https://www.jurnal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/download/13246/5986</a>	22	0.24 %
10	ANALISIS MOTIVASI GURU PENDIDIKAN JASMANI SEKOLAH DASAR PASCA PANDEMI Nur Syahidah Laily Syahiro, rahman aam ali, Ayi Suherman;	21	0.23 %

from RefBooks database (1.73 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
<b>Source: Paperity</b>			
1	Pengaruh Budaya Sekolah, Kompetensi, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara Emilda Sulasmi,Sri Wahyuni, Indra Prasetia;	46 (3)	0.50 %
2	Student Learning Motivation in Music Technology Learning in Class XII Music SMK N 7 Padang Irdhan Epria Darma Putra,Winda Oktavia;	21 (1)	0.23 %
3	ANALISIS MOTIVASI GURU PENDIDIKAN JASMANI SEKOLAH DASAR PASCA PANDEMI Nur Syahidah Laily Syahiro, rahman aam ali, Ayi Suherman;	21 (1)	0.23 %
4	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU PADA SMK KRISTEN 1 SURAKARTA Ramli Wisam Aditya, Patni Ninghardjanti;	19 (2)	0.21 %
5	DETERMINASI MOTIVASI DAN KINERJA GURU TERHADAP KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU (STUDI KASUS DI SMAN NEGERI 1 KOTA BIMA) LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Saifullah Saifullah;	13 (2)	0.14 %
6	ANALISIS PROGRAM PENGUATAN PROFIL PELAJAR PANCASILA (P5) MELALUI OUTDOOR LEARNING DI SEKOLAH DASAR NEGERI KERET KREMBUNG Machful Indra Kurniawan,Sari Rahmada Novira;	10 (1)	0.11 %
7	PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA GURU DIMODERASI BUDAYA SEKOLAH (Studi Kasus Pada Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Juwana Kabupaten Pati) Zulaikah Zulaikah,Sunarto Sunarto;	10 (1)	0.11 %
8	Analisis Kinerja Guru Sertifikasi di SMA Negeri Kabupaten Kampar, Riau: Faktor Pendukung dari Perspektif Islam Yuniar Yuniar SD Negeri 007 Sungai Jaring Lubuk Basung,Mawirta Andre Marsal Universitas Komputer Bandung;	8 (1)	0.09 %
9	PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP PROFESIONALISME GURU SMP NEGERI DI KABUPATEN SEMARANG Noor Miyono, Endang Widiaستuti;	7 (1)	0.08 %
10	PELATIHAN PENGEMBANGAN SOAL MATEMATIKA DAN IPA BERBASIS HIGHER ORDER THINKING DALAM UPAYA MENINGKATKAN KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU SD DI KECAMATAN GOLEWA BARAT Lawe Yosefina Uge, Yohana Rasdiyanti, Wewe Melkior,Sayangan Yohanes Vianey, Kua Maria Yuliana, Rawa Natalia Rosalina, Laksana Dek Ngurah Laba;	5 (1)	0.05 %

from the home database (0.00 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)

from the Database Exchange Program (0.00 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
<p>from the Internet (6.67 %)</p>		
NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://ejournal.unp.ac.id/index.php/tingkap/article/download/7451/5841">https://ejournal.unp.ac.id/index.php/tingkap/article/download/7451/5841</a>	100 (2) 1.08 %
2	<a href="https://ejournal.upi.edu/index.php/japsps/article/download/11581/6959">https://ejournal.upi.edu/index.php/japsps/article/download/11581/6959</a>	69 (1) 0.74 %
3	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/162610-ID-pengaruh-profesionalisme-guru-dan-motiva.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/162610-ID-pengaruh-profesionalisme-guru-dan-motiva.pdf</a>	57 (1) 0.62 %
4	<a href="http://etd.uinsyahada.ac.id/5718/1/13%20310%200217.pdf">http://etd.uinsyahada.ac.id/5718/1/13%20310%200217.pdf</a>	52 (2) 0.56 %
5	<a href="https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/download/3161/1455">https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/article/download/3161/1455</a>	39 (2) 0.42 %
6	<a href="http://eprintslib.ummgl.ac.id/3812/1/15.0101.0097_COVER_BAB%20I_BAB%20II_BAB%20III_BAB%20IV_DAFTAR%20PUSTAKA%20-%20Dadang%20Hernowo.pdf">http://eprintslib.ummgl.ac.id/3812/1/15.0101.0097_COVER_BAB%20I_BAB%20II_BAB%20III_BAB%20IV_DAFTAR%20PUSTAKA%20-%20Dadang%20Hernowo.pdf</a>	38 (1) 0.41 %
7	<a href="http://www.econbiz.org/index.php/ijaber/article/view/6">http://www.econbiz.org/index.php/ijaber/article/view/6</a>	35 (1) 0.38 %
8	<a href="https://stkipbima.ac.id/jurnal/index.php/ES/article/download/1985/1115/">https://stkipbima.ac.id/jurnal/index.php/ES/article/download/1985/1115/</a>	30 (2) 0.32 %
9	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/337959-pengaruh-motivasi-kerja-guru-terhadap-ki-799c9a9c.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/337959-pengaruh-motivasi-kerja-guru-terhadap-ki-799c9a9c.pdf</a>	23 (2) 0.25 %
10	<a href="https://www.journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/download/13246/5986">https://www.journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/download/13246/5986</a>	22 (1) 0.24 %
11	<a href="https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/66005/1/20105020010_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf">https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/66005/1/20105020010_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf</a>	22 (2) 0.24 %
12	<a href="http://www.ahtmm.com/wp-content/uploads/2016/08/2015-PROCEEDINGS.pdf">http://www.ahtmm.com/wp-content/uploads/2016/08/2015-PROCEEDINGS.pdf</a>	14 (1) 0.15 %
13	<a href="https://repository.uinsaiwu.ac.id/26246/1/Siti%20Muntasiroh,_SUPERVISI%20KEPALA%20MADRASAH%20DALAM%20MENINGKATKAN%20KINERJA%20GURU%20DI%20MTs%20RAUDLATUL%20HUDA%20ADIPALA%20CILACAP.pdf">https://repository.uinsaiwu.ac.id/26246/1/Siti%20Muntasiroh,_SUPERVISI%20KEPALA%20MADRASAH%20DALAM%20MENINGKATKAN%20KINERJA%20GURU%20DI%20MTs%20RAUDLATUL%20HUDA%20ADIPALA%20CILACAP.pdf</a>	14 (1) 0.15 %
14	<a href="http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/11052/1/ABSTRAK.pdf">http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/11052/1/ABSTRAK.pdf</a>	14 (2) 0.15 %
15	<a href="http://repository.stiewidyamanggala.ac.id/wp-content/uploads/2019/02/5.-Yayu-SMK-Muh-Wanasari.pdf">http://repository.stiewidyamanggala.ac.id/wp-content/uploads/2019/02/5.-Yayu-SMK-Muh-Wanasari.pdf</a>	12 (1) 0.13 %
16	<a href="https://jurnal.stkippersada.ac.id/jurnal/index.php/VOX/article/download/2744/pdf">https://jurnal.stkippersada.ac.id/jurnal/index.php/VOX/article/download/2744/pdf</a>	12 (1) 0.13 %
17	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id/20566/1/Pengaruh%20Kompetensi%20Profesional%20Guru%20terhadap%20Prestasi%20Belajar%20Peserta%20Didik%20pada%20Mata%20Pelajaran%20Al-Qur%27an%20Hadis%20di%20MTs%20Negeri%20Kota%20Makassar.pdf">http://repositori.uin-alauddin.ac.id/20566/1/Pengaruh%20Kompetensi%20Profesional%20Guru%20terhadap%20Prestasi%20Belajar%20Peserta%20Didik%20pada%20Mata%20Pelajaran%20Al-Qur%27an%20Hadis%20di%20MTs%20Negeri%20Kota%20Makassar.pdf</a>	12 (1) 0.13 %
18	<a href="http://digilib.isi.ac.id/6069/3/Bab%20VII.pdf">http://digilib.isi.ac.id/6069/3/Bab%20VII.pdf</a>	11 (1) 0.12 %
19	<a href="http://eprints.uny.ac.id/65537/4/BAB%20III.pdf">http://eprints.uny.ac.id/65537/4/BAB%20III.pdf</a>	11 (1) 0.12 %
20	<a href="http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/9672/1/ABSTRAK.pdf">http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/9672/1/ABSTRAK.pdf</a>	10 (1) 0.11 %
21	<a href="http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR_PGTK/197803082001122-RITA_MARIYANA/KOMPETENSI_PROFESIONAL_GURU_TK.pdf">http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR_PGTK/197803082001122-RITA_MARIYANA/KOMPETENSI_PROFESIONAL_GURU_TK.pdf</a>	8 (1) 0.09 %
22	<a href="http://repository.upi.edu/123891/1/S_PENMAS_2008634_Title.pdf">http://repository.upi.edu/123891/1/S_PENMAS_2008634_Title.pdf</a>	7 (1) 0.08 %
23	<a href="https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/download/5230/3840">https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/download/5230/3840</a>	6 (1) 0.06 %

**List of accepted fragments (no accepted fragments)**

2 | Page

Page | 2

Analisis Motivasi Guru Kelas Sekolah Dasar

1) 2) Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Email Korespondensi:

**Abstract : The purpose of this study was to determine the** motivation of class teachers at Muhammadiyah 1 Candi Elementary School. This study used a qualitative method to describe or illustrate the work motivation of Muhammadiyah 1 Candi Elementary School teachers. The objects of the study were teachers at Muhammadiyah 1 Candi Elementary School. The type of data used in this study was primary data obtained directly from interviews with two informants, questionnaire distribution, and observation. This study also used secondary data obtained from documents and books as a theory. The data processing techniques used were data reduction, data presentation, triangulation, and conclusion drawing. **From the results of the research and discussion that have been done, it can be concluded that** teacher motivation in carrying out their duties is dominated by very strong intrinsic motivation factors, including personal satisfaction, teaching enthusiasm, and professionalism. All of these indicators show perfect consistency with a percentage of 100% across all instruments, which indicates that the drive from within teachers is the main pillar in maintaining their work enthusiasm and performance. Meanwhile, extrinsic motivation also shows an important role, especially in the indicators of salary and benefits, recognition from colleagues and students, and work environment, all of which obtained a percentage of 100% in all three instruments. This demonstrates that external social and material factors contribute positively to increasing teacher work motivation. However, two extrinsic indicators still demonstrate a discrepancy between teachers' expectations and the reality they experience on the ground: superior recognition, which only reached 75%, and administrative support, which reached 87.5%.

Keywords: Teacher Motivation, Class Teacher, Elementary School

Abstrak: Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi guru kelas SD Muhammadiyah 1 Candi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan motivasi kerja guru SD Muhammadiyah 1 Candi. Objek penelitian adalah guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Candi. Jenis data yang digunakan **dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat secara langsung dari** wawancara dengan 2 informan, penyebaran angket kuisioner, dan observasi. Penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang didapat dari dokumen dan buku sebagai teori. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, triangulasi dan penarikan kesimpulan. Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi guru dalam menjalankan tugasnya didominasi oleh faktor motivasi intrinsik yang sangat kuat, meliputi kepuasan pribadi, semangat mengajar, dan profesionalisme. Seluruh indikator tersebut menunjukkan konsistensi sempurna dengan persentase 100% di seluruh instrumen, yang menandakan bahwa dorongan dari dalam diri guru menjadi pilar utama dalam menjaga semangat dan performa kerja mereka. Sementara itu, motivasi ekstrinsik juga menunjukkan peranan penting, terutama pada indikator gaji dan tunjangan, pengakuan rekan dan siswa, serta lingkungan kerja, yang semuanya memperoleh persentase 100% di ketiga instrumen. Hal ini membuktikan bahwa faktor eksternal yang bersifat sosial dan material turut memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Namun demikian, terdapat dua indikator ekstrinsik yang masih menunjukkan ketidaksesuaian antara harapan guru dan kenyataan yang mereka rasakan di lapangan, yaitu pengakuan atasan yang hanya mencapai persentase 75%, serta dukungan administratif dengan persentase 87,5%.

Kata Kunci: Motivasi **Guru, Guru Kelas, Sekolah Dasar**

## 1. PENDAHULUAN

**Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara** (**Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional**). Pendidikan adalah hal penting dalam memajukan bangsa. Baik **atau tidaknya suatu pendidikan dapat dilihat dari pelaksanaan orientasi dan sistem pendidikan tersebut. Semakin jelas pendidikan, maka semakin** maju perkembangan suatu bangsa. **Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan** disekolah adalah guru. **Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, membimbing, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, Pendidikan dasar dan menengah (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen)**. Oleh karena itu guru merupakan unsur pokok dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, karena guru adalah sumber tenaga dari seluruh aktivitas yang dilakukan organisasi. Guru bermutu atau tidaknya dapat dilihat dari profesionalitasnya dalam mengajar. Hal yang penting dan ikut berperan dalam menentukan berhasil tidaknya proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru yaitu motivasi kerja (Kurnia Nugroho & Satriadi, 2021). Keberhasilan pelaksanaan pendidikan di sekolah tidak terlepas dari motivasi kerja guru yang mengajar di lembaga pendidikan. Semakin naik motivasi guru yang mengajar, maka semakin terbuka peluang untuk mencapai tujuan pendidikan yang bermutu (Avihani & Izzaty, 2023). **Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi** akan selalu terdorong untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya begitu juga sebaliknya (Purmawanto et al., 2024).

**Motivasi kerja adalah proses psikologis pada diri seseorang akibat adanya interaksi antara persepsi, sikap, kebutuhan, dan keputusan seorang dalam lingkungannya. Menumbuhkan motivasi** bagi individu tidak hanya datang dari luar (ekstrinsik) pada guru, namun motivasi juga bisa datang dari dalam diri guru tersebut (intrinsik). **Motivasi yang dimiliki seseorang berpotensi untuk mengarahkan mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar seorang mau bekerja sesuai dengan keinginan sebuah lembaga tersebut** (Avihani & Izzaty, 2023). Menurut Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, (2015) motivasi kerja merupakan **proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan** (Sutrisno., Herdiyanti., Muhammad Asir., Muhammad Yusuf., 2022).

**Teori Herzberg mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua faktor. Kedua faktor tersebut disebut dissatisfier-satisfier, motivator higiane atau faktor ekstrinsik-intrinsik, tergantung dengan pembahasan teori. Teori dua faktor Frederick Herzberg merupakan teori yang didalamnya terdapat dua faktor, faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik ini berkaitan dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor ekstrinsik berkaitan dengan ketidakpuasan kerja. Teori dua faktor ini juga sering disebut dengan teori motivasi higienis. Namun**

kepemimpinan kepala sekolah juga dapat mempengaruhi motivasi guru dalam pembelajaran (Aly & Yuliyanto, 2018). Sarana dan prasarana juga mampu untuk mendorong motivasi mengajar (Kurnia Nugroho & Satriadi, 2021).

Menurut Herzberg untuk mengukur motivasi kerja guru yaitu: a. intrinsik (motivasi): kepuasan pribadi, semangat mengajar, dan professionalisme b. ekstrinsik (hygiene): penghargaan atasan, gaji dan tunjangan, penghargaan rekan kerja dan siswa, dan dukungan administrasi. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi merupakan komponen yang penting di dalam kinerja kerja individu. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan memandang berbagai kekurangan yang ada di sekolah sebagai tantangan. Ia akan berusaha sedapat mungkin untuk mengatasi kekurangan itu. Dengan adanya perhatian yang baik terhadap guru, akan dapat menimbulkan motivasi para guru untuk berbuat yang terbaik dalam melakukan tugas, sehingga menumbuhkan komitmen dalam melakukan pekerjaan yang berkualitas dan bertanggung jawab demi kemajuan organisasi (Novianti & Dewi, 2024).

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa motivasi sebagai kemauan, dorongan atau keinginan untuk terlibat dalam pengajaran yang baik. Motivasi kerja guru yang tinggi akan berdampak pada hasil pendidikan yang positif. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja pada guru akan berdampak pada hasil pendidikan yang negatif. Bahkan dijelaskan lebih lanjut bahwa rendahnya motivasi kerja pada guru dapat menyebabkan ketidakhadiran, kurang berhasilnya waktu kelas, ketidak profesionalan, bergantung pada praktik pembelajaran yang konvensional, persiapan yang buruk dalam mengajar, dan tidak fokus pada tugas mengajar. Hal ini berarti motivasi kerja guru perlu diperhatikan oleh pihak sekolah agar dapat menjalankan tugas mengajar secara optimal.

Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Candi Labschool Umsida adalah sekolah regular yang berani dan terbuka menyambut semua siswa tanpa memandang jenis kelamin, etnis, latar belakang sosial, ekonomi, hingga kebutuhan Pendidikan mereka. Cita-cita Bersama adalah menjadikan SD Muhammadiyah 1 Candi Labschool Umsida unggul dalam penyiapan calon pemimpin Ummat, Masyarakat, Bangsa, dan Negara di Masa Depan. Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Candi berlokasi di Desa Sudio Sepande Candi Sidoarjo. Berdasarkan pengamatan peneliti pada saat guru mengajar, guru memiliki semangat kerja yang tinggi dengan ditunjukkan guru yang memiliki kebebasan mengajar baik indoor maupun outdoor di lingkungan sekolah dan metode pengajaran guru yang fleksibel dengan memberikan praktek langsung kepada siswa sehingga minim ceramah. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan terdorong untuk menciptakan dan melaksanakan proses pembelajaran yang bermakna, efektif, dan efisien. Selanjutnya guru akan melaksanakan tugasnya secara maksimal, penuh rasa tanggung jawab, penuh percaya diri, sungguh-sungguh tanpa menunggu perintah, dan suka dengan pekerjaannya, serta mampu merefleksikan pengalaman dan kemampuan teknis untuk mencapai tujuan dan produktifitas kerjanya.

Rendahnya motivasi guru merupakan permasalahan yang paling sering diperbincangkan dalam manajemen sumberdaya manusia dalam sektor pendidikan. Asmawati (2022) menyatakan bahwa kuatnya motivasi seorang tergantung pada pandangannya tentang betapa kuatnya keyakinan yang terdapat dalam dirinya bahwa ia akan dapat mencapai apa yang diusahakan untuk dicapainya. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja dapat dilihat dari unjuk kerja, perilaku, dan sikap sehari-hari terhadap tugas dan peranannya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratmilia & Sukirno (2019) dengan judul Motivasi kerja guru sekolah dasar ditinjau dari karakteristik demografi hasil yang ditunjukkan adalah Dari karakteristik demografi guru GT di sekolah dasar negeri memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dengan ditingkatkan motivasi kerja guru GT dan GTT di sekolah dasar negeri dan yayasan di tinjau dari karakteristik demografi akan meningkatnya kinerja guru dan rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Avihani & Izzaty, 2023) dengan judul Analisis Motivasi Kerja Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Tanjungpinang hasil yang ditunjukkan adalah guru MIN Tanjungpinang memiliki motivasi kerja yang bertujuan untuk mencerdaskan anak bangsa dan membantu perekonomian keluarga. Indikator yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan teori Herzberg yaitu faktor motivasi dan hygiene. Faktor motivasi yang dipenuhi adalah pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan. Faktor hygiene yang dipenuhi adalah teknik supervisi, kondisi kerja, gaji, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut GAP dari penelitian ini adalah masih belum banyak yang meneliti tentang motivasi kerja guru terutama pada guru kelas sekolah dasar, teori motivasi kerja belum banyak yang menggunakan teori dua faktor dari Herzberg terutama dalam pengaplikasian pada guru sekolah. Sehingga peneliti tertarik untuk membahas terkait analisis motivasi guru kelas sekolah dasar ditinjau dengan teori dua faktor Herzberg.

## 2. METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi guru kelas sekolah dasar dalam konteks pembelajaran, khususnya melalui pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif digunakan karena memungkinkan peneliti untuk memahami makna subjektif dan pengalaman mendalam dari responden secara holistik. Menurut Moleong Lexy J., (2005), pendekatan kualitatif adalah metode yang menekankan makna, proses, dan pemahaman terhadap gejala sosial dalam konteks alaminya. Penelitian ini berupaya mengungkap kondisi nyata di lapangan terkait faktor-faktor yang memengaruhi motivasi guru berdasarkan persepsi, interaksi, dan perilaku guru di lingkungan sekolah. Subjek utama dalam penelitian ini adalah guru kelas IV SD Muhammadiyah 1 Candi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang digunakan secara terpadu untuk memperkuat validitas temuan melalui triangulasi. Angket digunakan untuk mendapatkan data perceptual guru secara tertulis melalui serangkaian pernyataan tertutup dengan jawaban ya atau tidak. Observasi digunakan untuk mengamati perilaku nyata guru di kelas secara langsung dan sistematis. Wawancara dilakukan dengan pendekatan semi-terstruktur, agar peneliti dapat menggali lebih dalam pengalaman dan pandangan guru terkait motivasi mengajar. Dokumentasi digunakan sebagai pelengkap dan bentuk bukti fisik berupa foto, rekaman, jadwal kegiatan, dan produk administrasi guru, sesuai dengan pendapat Sugiyono (2019) yang menyatakan bahwa dokumentasi dapat berupa tulisan, gambar, atau simbol visual lainnya.

Pada pengumpulan dan pengolahan data peneliti menggunakan kerangka analisis data model Miles dan Huberman (2014), yang terdiri dari tiga komponen utama, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan cara memilih, memilih, menyederhanakan, serta merangkum data yang relevan berdasarkan indikator motivasi guru. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi dan grafik diagram batang untuk memudahkan pembacaan dan interpretasi hasil. Penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap dan bersifat sementara, kemudian diverifikasi kembali melalui proses triangulasi data. Untuk menilai keabsahan data, peneliti menerapkan teknik triangulasi sumber dan metode sebagaimana dijelaskan oleh Patton (1990), yaitu membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber data (angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi) serta dari pendekatan berbeda untuk mengecek konsistensi dan validitas temuan. Uji kredibilitas data dilakukan melalui pemeriksaan silang (cross-check) antar responden dan antar metode dalam waktu dan situasi yang berbeda, guna menghindari bias peneliti dan menjamin keabsahan interpretasi data.

Secara keseluruhan, pendekatan penelitian ini mengintegrasikan analisis isi kualitatif dengan prinsip-prinsip teori dua faktor Herzberg (1959) (Yusoff, W. F. W., Kian, T. S., & Idris, 2013), yang mengklasifikasikan motivasi ke dalam dua dimensi utama, yaitu motivator (intrinsik) dan hygiene factors (ekstrinsik). Peneliti menggunakan kerangka teori tersebut untuk mengkategorikan dan menganalisis delapan indikator motivasi guru berdasarkan hasil triangulasi data. Dengan demikian, kerangka kerja dalam penelitian ini bersifat aplikatif dan teoritis, memungkinkan analisis yang mendalam terhadap

fenomena motivasi guru dalam konteks nyata.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A.1 Perbandingan Motivasi Intrinsik Ekstrinsik

Tahap awal dalam proses analisis data kualitatif yang bertujuan untuk menyederhanakan, mengklasifikasikan, dan memfokuskan informasi penting dari data mentah agar lebih mudah ditafsirkan dan dianalisis (Miles, M. B., & Huberman, 1994). Untuk mempermudah pemahaman terhadap temuan penelitian, data hasil angket, wawancara, dan observasi yang telah direduksi disajikan dalam bentuk grafik visual. Penyajian ini bertujuan untuk menampilkan perbandingan tingkat motivasi guru berdasarkan kategori motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, sekaligus menyoroti indikator mana yang memiliki dominasi tertinggi dalam mendorong performa guru di lingkungan sekolah dasar. Motivasi intrinsik meliputi dorongan yang berasal dari dalam diri guru, seperti kepuasan pribadi, semangat mengajar, dan profesionalisme. Ketiga indikator ini sangat penting karena menunjukkan seberapa besar guru merasa terpanggil dan berkomitmen terhadap profesi tanpa dipengaruhi faktor luar. Sementara itu, motivasi ekstrinsik mencakup faktor-faktor yang berasal dari luar diri guru, seperti pengakuan atasan, gaji dan tunjangan, pengakuan dari rekan serta siswa, lingkungan kerja, dan dukungan administratif. Faktor-faktor ini berfungsi sebagai pendukung tambahan yang memengaruhi tingkat motivasi guru secara keseluruhan. Berikut adalah grafik motivasi guru yang dibagi menjadi Motivasi Intrinsik, dan Motivasi Ekstrinsik:

Gambar 1. Grafik Perbandingan Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa motivasi intrinsik guru mencapai tingkat dominasi tertinggi sebesar 98,1%, sedangkan motivasi ekstrinsik berada pada angka 91,6%. Angka ini menunjukkan bahwa dorongan dari dalam diri guru, seperti kepuasan pribadi, semangat mengajar, dan profesionalisme, menjadi faktor utama yang mendorong kinerja mereka dalam melaksanakan tugas di sekolah. Motivasi intrinsik ini muncul dari rasa tanggung jawab, dedikasi, dan kebanggaan profesi yang dimiliki oleh guru tanpa bergantung pada faktor eksternal. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang bersumber dari dalam diri guru, mencakup faktor-faktor seperti kepuasan pribadi, semangat mengajar, dan profesionalisme. Dalam penelitian ini, data menunjukkan bahwa motivasi intrinsik menempati posisi paling dominan dibandingkan motivasi ekstrinsik. Hal ini tercermin dari konsistensi nilai persentase yang sempurna (100%) pada seluruh instrumen (angket, wawancara, dan observasi) untuk setiap indikator motivasi intrinsik. Hal ini didukung oleh penelitian Wahyuni et al., (2023) menyebutkan bahwa guru yang memiliki rasa puas terhadap hasil mengajar cenderung menunjukkan performa mengajar yang optimal, meskipun kompensasi eksternal yang diterima tidak terlalu besar.

Konsistensi nilai 100% pada indikator kepuasan pribadi dan semangat mengajar di semua instrumen (angket, wawancara, observasi) memperkuat bahwa motivasi intrinsik sangat menentukan komitmen guru dalam memberikan performa terbaik di kelas. Hal ini sesuai dengan pendapat Kurnia Nugroho & Satriadi (2021), yang menemukan bahwa guru yang merasa bangga dengan profesi dan memiliki semangat mengajar yang tinggi akan lebih bertahan lama di profesi, bahkan saat dihadapkan pada keterbatasan fasilitas maupun insentif. Kondisi ini mencerminkan bahwa kepuasan batin menjadi pondasi utama keberhasilan proses belajar mengajar. Namun demikian, pada indikator profesionalisme, meskipun angket dan wawancara menunjukkan nilai 100%, observasi hanya mencapai 83,3%. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun guru mengakui dirinya profesional, dalam praktiknya di lapangan masih terdapat hambatan teknis yang mempengaruhi kualitas pembelajaran, seperti keterbatasan media ajar dan fasilitas teknologi. Penelitian Aly & Yulyianto (2018) juga menyebutkan bahwa implementasi profesionalisme sering kali tidak berjalan optimal karena minimnya dukungan sarana dan prasarana yang memadai, meskipun semangat belajar guru tinggi.

Sementara itu, pada indikator motivasi ekstrinsik, terdapat variasi hasil yang cukup mencolok. Indikator seperti pengakuan atasan hanya mencapai 75% (angket dan wawancara) dan turun menjadi 50% di observasi, yang menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan guru terhadap apresiasi dari pihak manajemen dengan kenyataan yang ada. Menurut penelitian Kurnia Nugroho & Satriadi (2021), penghargaan formal dari atasan sering kali bersifat situasional dan tidak konsisten, sehingga mempengaruhi stabilitas motivasi guru. Guru yang merasa diapresiasi oleh atasan cenderung lebih semangat dalam mengembangkan diri, namun jika penghargaan ini hanya bersifat formalitas, dampaknya tidak berkelanjutan. Di sisi lain, indikator gaji & tunjangan serta pengakuan rekan dan siswa menunjukkan hasil sempurna di seluruh instrumen (100%). Hal ini memperlihatkan bahwa meskipun secara finansial guru mungkin tidak menerima gaji besar, adanya apresiasi sosial dan hubungan interpersonal yang baik dengan siswa dan rekan kerja mampu menjadi sumber motivasi yang kuat. Penelitian Ratmilia & Sukirno (2019) mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa pengakuan dari lingkungan sosial, terutama siswa, lebih memberikan kepuasan emosional bagi guru dibandingkan penghargaan material.

Indikator lingkungan kerja juga menunjukkan skor maksimal (100%) di semua instrumen, yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif menciptakan kenyamanan psikologis bagi guru dalam mengajar. Hal ini sejalan dengan penelitian Wahyuni et al., (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat mampu mendorong guru untuk berinovasi dan berkontribusi lebih dalam proses belajar mengajar. Sebaliknya, indikator dukungan administratif hanya mencapai 87,5% pada angket, observasi, dan wawancara. Meskipun dukungan administratif di sekolah dinilai cukup membantu, guru masih merasakan adanya kekurangan dalam aspek kesejahteraan fisik (misalnya fasilitas kesehatan dan asuransi) serta partisipasi dalam pengambilan keputusan administratif. Aly & Yulyianto (2018) menegaskan bahwa salah satu faktor yang seringkali menurunkan motivasi guru adalah sistem administrasi yang belum sepenuhnya mendukung kebutuhan kerja guru, terutama dalam aspek pelayanan kesejahteraan dan dukungan fasilitas kerja.

Motivasi intrinsik menjadi kekuatan utama yang mendorong guru untuk tetap memberikan performa terbaiknya di kelas, meskipun faktor motivasi ekstrinsik, terutama pengakuan formal dari atasan dan dukungan administratif, memerlukan perbaikan. Kombinasi antara dedikasi internal (intrinsik) yang tinggi dengan dukungan eksternal (ekstrinsik) yang optimal akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan memotivasi bagi guru. Hal ini juga didukung oleh penelitian Kurnia Nugroho & Satriadi (2021) yang menyatakan bahwa ketahanan motivasi kerja guru sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara kepuasan intrinsik dan dukungan eksternal dari institusi.

Untuk memperkuat analisis terhadap faktor-faktor yang paling berpengaruh dalam membentuk motivasi kerja guru, disajikan pula grafik yang memperlihatkan indikator motivasi dengan persentase dominasi tertinggi. Grafik ini merupakan rangkuman dari delapan indikator motivasi yang telah dikelompokkan sebelumnya, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Penyajian grafik motivasi dominan ini bertujuan untuk memvisualisasikan indikator mana yang paling kuat mendorong performa guru di lingkungan sekolah dasar. Data yang ditampilkan merupakan rata-rata hasil dari ketiga instrumen (angket, wawancara, dan observasi), sehingga dapat memberikan gambaran yang utuh dan objektif mengenai peta kekuatan motivasi guru.

Gambar 2. Grafik Motivasi Yang Paling Dominan (Motivasi Intrinsik)

Berdasarkan Gambar 2 diatas, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi intrinsik menjadi faktor dominan yang mendorong kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Motivasi intrinsik meliputi kepuasan pribadi, semangat mengajar, dan profesionalisme, yang semuanya menunjukkan

skor sempurna di seluruh instrumen penelitian (angket, wawancara, dan observasi). Dominasi motivasi intrinsik ini menunjukkan bahwa faktor internal dalam diri guru, seperti rasa tanggung jawab, dedikasi, dan komitmen terhadap profesi, menjadi pendorong utama yang lebih kuat dibandingkan dorongan dari faktor-faktor eksternal. Tingginya nilai pada indikator kepuasan pribadi menegaskan bahwa guru merasa puas dan bangga terhadap peran dan kontribusinya dalam dunia pendidikan, terlepas dari insentif material yang mereka terima. Kepuasan batin ini menjadi landasan kuat bagi guru untuk tetap bersemangat dalam mengajar. Penelitian Kurnia Nugroho & Satriadi (2021) menemukan bahwa guru dengan kepuasan batin yang tinggi cenderung memiliki ketahanan kerja yang lebih kuat, bahkan dalam situasi keterbatasan fasilitas sekolah.

Indikator semangat mengajar juga menunjukkan konsistensi sempurna, yang mengindikasikan bahwa guru memiliki dorongan kuat dari dalam dirinya untuk terus berinovasi dalam pembelajaran. Kondisi ini selaras dengan hasil penelitian Wahyuni et al., (2023) yang menyatakan bahwa semangat intrinsik guru mendorong mereka untuk menciptakan suasana belajar yang interaktif dan menyenangkan, meskipun sering kali dihadapkan pada kendala eksternal. Pada indikator profesionalisme, meskipun observasi menunjukkan sedikit penurunan dibandingkan angket dan wawancara, guru tetap menunjukkan upaya maksimal dalam mengembangkan diri melalui pelatihan dan penerapan metode pembelajaran variatif. Temuan ini didukung oleh penelitian Aly & Yuliyanto (2018) yang menjelaskan bahwa profesionalisme guru tidak hanya diukur dari fasilitas yang tersedia, tetapi lebih kepada inisiatif guru untuk terus belajar dan memperbaiki kualitas pembelajarannya secara mandiri.

Dominasi motivasi intrinsik ini menunjukkan bahwa guru memiliki kontrol yang kuat terhadap motivasi kerjanya sendiri, tanpa terlalu bergantung pada faktor-faktor eksternal seperti penghargaan formal atau fasilitas tambahan. Menurut Purnawanto et al., (2024), motivasi intrinsik yang kuat akan menciptakan ketahanan psikologis bagi guru dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja, sehingga berdampak positif terhadap kualitas pengajaran yang mereka berikan di kelas. Dengan dominasi motivasi intrinsik ini, guru cenderung lebih resilien terhadap tantangan-tantangan eksternal seperti keterbatasan fasilitas, kurangnya penghargaan formal dari atasan, atau beban administrasi yang tinggi. Penelitian Ratmilia & Sukirno (2019) juga menemukan bahwa guru dengan dominasi motivasi intrinsik memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih stabil, yang berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di kelas.

Selain faktor internal, motivasi kerja guru juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang disebut sebagai motivasi ekstrinsik. Faktor ini mencakup segala bentuk penghargaan, pengakuan, dan dukungan yang diterima guru dari lingkungan kerjanya, baik secara struktural maupun sosial. Indikator-indikator motivasi ekstrinsik dalam penelitian ini meliputi: pengakuan atasan, gaji dan tunjangan, pengakuan rekan dan siswa, lingkungan kerja, dan dukungan administratif. Motivasi ekstrinsik berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mempengaruhi keberlanjutan semangat kerja guru. Dukungan yang optimal dari pihak manajemen, lingkungan kerja yang nyaman, serta adanya sistem penghargaan yang adil dapat memperkuat motivasi guru dalam jangka panjang. Namun, berdasarkan hasil penelitian, ditemukan adanya perbedaan tingkat motivasi ekstrinsik di antara indikator-indikator tersebut. Meskipun sebagian besar indikator menunjukkan angka yang tinggi, terdapat beberapa aspek yang masih memerlukan perhatian, terutama pada indikator pengakuan atasan dan dukungan administratif yang persentasenya belum maksimal. Untuk memberikan gambaran visual terhadap kondisi motivasi ekstrinsik guru, berikut disajikan grafik perbandingan motivasi ekstrinsik berdasarkan hasil angket, wawancara, dan observasi.

Gambar 3. Grafik Motivasi Ekstrinsik

Berdasarkan gambar 3 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar indikator dari motivasi ekstrinsik, seperti gaji dan tunjangan, pengakuan rekan dan siswa, serta lingkungan kerja mendapatkan skor tinggi di seluruh instrumen penelitian. Namun, ada beberapa variasi yang lebih mencolok, terutama pada dukungan administrasi, yang menunjukkan adanya perbedaan antara angket, wawancara, dan observasi. Meskipun begitu, motivasi ekstrinsik tetap berperan penting sebagai faktor pendorong tambahan dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Salah satu indikator yang mendapatkan nilai 75% pada pengakuan atasan menunjukkan bahwa penghargaan dari atasan memang penting bagi guru, namun tidak menjadi faktor utama. Berdasarkan wawancara, Guru 1 merasa penghargaan dari atasan seperti ucapan terima kasih atau umpan balik yang membangun sangat mempengaruhi kinerjanya di sekolah. Ini sejalan dengan temuan Husnunnadiah & Masyithot, (2024) yang mengungkapkan bahwa pengakuan dan penghargaan dari pihak manajemen, meskipun bukan motivator utama, dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan berdampak pada komitmen mereka terhadap tugas mengajar.

Pada indikator gaji dan tunjangan, data angket dan wawancara menunjukkan bahwa kedua guru merasa bahwa gaji yang mereka terima sangat mempengaruhi motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Meskipun demikian, Guru 2 menunjukkan bahwa gaji memang penting, namun bukan satu-satunya alasan untuk terus mengajar dengan baik. Hal ini mendukung penelitian Kurnia Nugroho & Satriadi (2021), yang menyatakan bahwa gaji yang layak dapat meningkatkan motivasi kerja guru, tetapi faktor lainnya seperti kepuasan pribadi dan semangat mengajar tetap berperan dominan.

Indikator pengakuan rekan dan siswa mendapatkan hasil sempurna, menunjukkan bahwa guru merasa dihargai oleh rekan kerja dan siswa dapat mendorong mereka untuk lebih bersemangat dalam mengajar. Penghargaan dari siswa dalam bentuk ucapan terima kasih atau apresiasi lain juga memberi dorongan positif dalam kinerja guru. Penelitian Sholeh (2023) menegaskan bahwa hubungan sosial yang positif di sekolah, termasuk dukungan dari siswa dan rekan sejawat, dapat memperbaiki kualitas pengajaran dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran.

Untuk indikator lingkungan kerja, meskipun mendapatkan nilai tinggi, terdapat sedikit variasi antara angket, wawancara, dan observasi. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif memang sangat mendukung motivasi guru, namun Guru 2 mengungkapkan bahwa lingkungan fisik yang memadai, seperti ruangan yang nyaman dan fasilitas yang lengkap, belum sepenuhnya tersedia di sekolah. Penelitian Kurnia Nugroho & Satriadi, (2021) menyebutkan bahwa faktor lingkungan kerja berhubungan erat dengan motivasi guru, karena lingkungan yang baik dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka di kelas.

Terakhir, pada indikator dukungan administrasi, meskipun mendapatkan nilai yang cukup baik, terdapat variasi antara angket, wawancara, dan observasi yang menunjukkan bahwa Guru 2 merasa dukungan administrasi masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam hal fasilitas dan pengelolaan administrasi yang lebih efisien. Penelitian Kurnia Nugroho & Satriadi, (2021) menyebutkan bahwa dukungan administrasi yang baik sangat mempengaruhi motivasi kerja guru, karena memudahkan mereka dalam menjalankan tugas administratif dan mengurangi beban kerja yang tidak langsung terkait dengan pengajaran.

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis mendalam terhadap perbandingan tingkat motivasi intrinsik dan ekstrinsik guru berdasarkan delapan indikator yang telah ditetapkan. Visualisasi data pada grafik berikut ini menyajikan hasil perbandingan secara rinci antara masing-masing indikator motivasi intrinsik (kepuasan pribadi, semangat mengajar, profesionalisme) dan motivasi ekstrinsik (pengakuan atasan, gaji dan tunjangan, pengakuan rekan dan siswa, lingkungan kerja, dukungan administratif). Grafik ini memadukan hasil temuan dari tiga instrumen penelitian, yaitu angket, wawancara, dan observasi, sehingga memberikan gambaran komprehensif mengenai konsistensi data dan proporsi dominasi masing-masing indikator. Berikut grafik perbandingan indikator motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Gambar 4. Grafik Perbandingan Indikator Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik

Gambar di atas memperlihatkan perbandingan visualisasi data antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik guru berdasarkan delapan indikator yang telah diteliti. Grafik ini disusun untuk memperjelas kecenderungan dan dominasi masing-masing jenis motivasi yang mempengaruhi performa kerja guru dalam konteks pembelajaran di sekolah dasar. Data diperoleh dari hasil angket, wawancara, dan observasi yang telah diolah dalam bentuk persentase. Penyajian ini bertujuan untuk melihat pola distribusi kekuatan faktor intrinsik dan ekstrinsik secara lebih rinci. Motivasi intrinsik (kepuasan pribadi, semangat mengajar, dan profesionalisme) menunjukkan tingkat konsistensi sempurna dengan persentase 100% di seluruh instrumen penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor internal seperti kepuasan batin saat mengajar, dedikasi tinggi, serta keinginan untuk terus berkembang menjadi pendorong utama dalam meningkatkan performa kerja guru. Penelitian Purmawanto et al., (2024) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa motivasi intrinsik cenderung menghasilkan keterlibatan emosional yang kuat terhadap aktivitas mengajar, sehingga guru lebih fokus pada pencapaian kualitas pengajaran.

Sebaliknya, pada faktor motivasi ekstrinsik, terlihat adanya variasi persentase, meskipun beberapa indikator seperti gaji dan tunjangan, pengakuan rekan dan siswa, serta lingkungan kerja tetap menunjukkan angka sempurna (100%). Hasil ini menunjukkan bahwa faktor eksternal seperti penghargaan sosial, dukungan rekan sejawat, dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif turut memberi kontribusi positif dalam membangun semangat kerja guru. Hal ini selaras dengan penelitian Purmawanto et al., (2024) yang menegaskan bahwa dukungan eksternal yang positif dari lingkungan sekitar dapat memperkuat motivasi kerja guru.

Namun, pada indikator pengakuan atas dan dukungan administratif, terdapat persentase yang lebih rendah, yaitu 75% dan 87,5%. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan harapan guru terhadap penghargaan formal dan dukungan administratif yang mereka terima. Guru 1 merasa bahwa pengakuan dari kepala sekolah sangat membangun dan memotivasi dirinya, sedangkan Guru 2 memandang penghargaan atasan lebih sebagai bonus tambahan, bukan faktor utama dalam meningkatkan motivasinya. Penelitian Purmawanto et al., (2024) juga mengungkapkan bahwa pengakuan dari atasan sering kali dianggap sebagai pelengkap yang sifatnya formal dan tidak selalu menjadi pendorong utama motivasi kerja guru.

Pada indikator dukungan administratif, perbedaan persepsi terlihat jelas. Guru 2 menyebutkan bahwa fasilitas administratif di sekolah masih kurang memadai, terutama dalam hal kesejahteraan fisik dan sarana pendukung pembelajaran. Sebaliknya, Guru 1 merasa bahwa meskipun ada kendala administratif, hal tersebut tidak mengganggu fokusnya dalam mengajar. Penelitian oleh Wahyuni et al., (2023) menunjukkan bahwa dukungan administratif yang tidak optimal dapat mempengaruhi efektivitas kerja guru, meskipun guru dengan motivasi intrinsik yang kuat cenderung mampu mengatasi kendala tersebut.

Dengan demikian, grafik ini memperkuat temuan bahwa meskipun motivasi ekstrinsik tetap diperlukan sebagai faktor pelengkap, motivasi intrinsik merupakan pendorong dominan dalam mempengaruhi kualitas dan konsistensi kerja guru di lapangan. Guru yang memiliki kepuasan pribadi, semangat mengajar, dan dedikasi profesional yang tinggi cenderung menunjukkan performa yang stabil, meskipun dukungan eksternal belum sepenuhnya optimal.

## A.2 Triangulasi Motivasi Kerja Guru

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi metode untuk menguji keabsahan data dan memastikan bahwa hasil penelitian memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan data dari tiga teknik pengumpulan data yang berbeda, yaitu angket, wawancara, dan observasi, pada setiap indikator motivasi guru. Alasan utama peneliti menggunakan triangulasi metode adalah untuk menghindari bias yang mungkin muncul jika hanya mengandalkan satu jenis instrumen. Selain itu, triangulasi metode juga memungkinkan peneliti untuk melihat sejauh mana konsistensi antara persepsi guru (angket), pernyataan lisan (wawancara), dan perilaku nyata (observasi) terhadap delapan indikator motivasi yang diteliti. Dengan demikian, triangulasi metode menjadi strategi penting dalam memastikan integritas dan kedalaman data yang diperoleh.

Berikut ini adalah tabel triangulasi data yang menunjukkan perbandingan antar instrumen serta hasil validitas dari masing-masing indikator motivasi guru:

Tabel Triangulasi Data Motivasi Kerja Guru

Indikator	Angket	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

### Keterangan Penilaian Validitas:

Valid : Hasil konsisten dan sejalan antara ketiga instrumen.

Cukup Valid : Terdapat perbedaan kecil (<20%) namun tetap dalam batas wajar.

Kurang Valid : Perbedaan signifikan antara dua atau lebih instrumen (>20%), menunjukkan kemungkinan bias atau indikator sensitif.

Berdasarkan tabel di atas, indikator motivasi intrinsik (kepuasan pribadi, semangat mengajar, dan profesionalisme) menunjukkan hasil triangulasi yang sangat konsisten. Nilai persentase yang diperoleh dari angket, wawancara, dan observasi relatif seragam, menunjukkan bahwa data dari ketiga instrumen mendukung satu sama lain. Oleh karena itu, data pada indikator intrinsik dinyatakan Valid. Penelitian (Purmawanto et al., 2024) juga menegaskan bahwa motivasi intrinsik bersifat internal dan lebih stabil sehingga cenderung menunjukkan konsistensi yang tinggi antar instrumen penelitian.

Indikator pengakuan atasan menunjukkan variasi data yang lebih besar meskipun perbedaan persentase antar instrumen tidak lebih dari 10%. Angket dan wawancara menunjukkan angka 75%, sedangkan observasi mencapai 80%. Meskipun variasinya kecil, data ini dinyatakan Kurang Valid karena ada kecenderungan bias persepsi dari responden terhadap pengakuan atasan yang tidak selalu terlihat secara nyata dalam observasi. Penelitian oleh Sabella, R. I., & Suwaji (2019) menyebutkan bahwa indikator penghargaan formal dari atasan sering kali bersifat subjektif dan situasional, sehingga rawan menimbulkan bias dalam persepsi responden.

Indikator dukungan administrasi juga menunjukkan variasi antar instrumen, dengan hasil angket sebesar 85%, wawancara 87,5%, dan observasi 90%. Meskipun variasinya kecil, indikator ini tetap dinyatakan Kurang Valid karena perbedaan sudut pandang guru terhadap efektivitas dukungan administrasi yang diterima, baik dari aspek fasilitas maupun pelayanan administratif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Aly & Yulyianto (2018) yang

menunjukkan bahwa persepsi terhadap dukungan administrasi sangat bergantung pada pengalaman langsung guru, sehingga cenderung menghasilkan data yang variatif.

Sebaliknya, indikator gaji dan tunjangan, pengakuan rekan dan siswa, serta lingkungan kerja menunjukkan konsistensi data yang sempurna di semua instrumen. Oleh karena itu, indikator-indikator ini dinyatakan Valid. Hasil ini mendukung penelitian Ratmilia & Sukirno (2019) yang menyatakan bahwa faktor sosial seperti penghargaan dari rekan dan siswa serta lingkungan kerja yang kondusif memberikan dorongan motivasi yang nyata dan mudah diobservasi, sehingga data cenderung konsisten.

### A.3 Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Berdasarkan hasil reduksi data, penyajian data, dan triangulasi metode, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik merupakan faktor dominan yang mendorong semangat kerja guru. Indikator-indikator seperti kepuasan pribadi, semangat mengajar, dan profesionalisme menunjukkan konsistensi yang sempurna di seluruh teknik pengumpulan data, mencerminkan bahwa dorongan dari dalam diri guru merupakan kekuatan utama yang menopang kinerja mereka. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik menunjukkan peran yang signifikan namun belum sepenuhnya optimal. Indikator seperti gaji dan tunjangan, pengakuan rekan dan siswa, serta lingkungan kerja sudah memenuhi ekspektasi guru dan memberikan kontribusi positif terhadap motivasi kerja mereka. Namun, indikator pengakuan atasan dan dukungan administrasi masih menunjukkan ketidaksesuaian antara harapan guru dan kenyataan yang mereka hadapi. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek penghargaan atasan dan dukungan administrasi perlu mendapat perhatian khusus dari pihak sekolah.

#### B.1 Motivasi Intrinsik

##### 1. Kepuasan Pribadi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kepuasan pribadi memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi. Hasil angket, wawancara, dan observasi sama-sama menunjukkan persentase sempurna sebesar 100%. Guru menyatakan bahwa mereka merasakan kebahagiaan dan kebanggaan saat melihat siswanya berhasil memahami pelajaran. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dalam bentuk kepuasan batin menjadi pondasi utama dalam mendorong kinerja guru. Penelitian oleh Wahyuni et al., (2023) juga menunjukkan bahwa guru yang merasa puas dengan hasil kerjanya cenderung menunjukkan dedikasi tinggi meskipun menghadapi keterbatasan fasilitas.

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. Guru lebih terbuka saat mengungkapkan rasa bangganya sebagai pendidik, baik melalui angket maupun wawancara. Hal ini diperkuat dengan hasil observasi yang menunjukkan bahwa guru tetap berinteraksi secara positif dengan siswa meskipun tidak ada kehadiran pihak atasan. Penelitian Ratmilia & Sukirno (2019) menunjukkan bahwa guru lebih jujur saat menyampaikan kepuasan pribadi karena indikator ini tidak terkait dengan penilaian formal dari atasan.

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. Teori Self-Determination Theory oleh Ratmilia & Sukirno (2019) menyatakan bahwa kepuasan pribadi termasuk dalam kebutuhan dasar psikologis yang bersifat universal, sehingga motivasi yang bersumber dari dalam diri cenderung lebih kuat dan bertahan lama. Penelitian oleh Kurnia Nugroho & Satriadi (2021) di sekolah dasar swasta menunjukkan bahwa guru dengan kepuasan batin tinggi tetap menunjukkan performa optimal meskipun kompensasi eksternal tidak memadai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aly & Yuliyanto (2018) di lingkungan sekolah swasta juga mendukung temuan ini, di mana kepuasan pribadi terbukti menjadi faktor penentu utama dalam mempertahankan semangat mengajar guru. Guru yang memiliki kepuasan batin cenderung lebih kreatif dalam mengajar dan tidak mudah terpengaruh oleh kondisi eksternal seperti keterbatasan sarana atau penghargaan formal yang kurang maksimal. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan pribadi merupakan pondasi motivasi intrinsik yang mampu mendorong performa guru secara konsisten.

##### 1. Semangat Mengajar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator semangat mengajar memiliki tingkat konsistensi data yang sangat kuat. Hasil angket, wawancara, dan observasi menunjukkan persentase yang sama, yakni 100%, di mana guru menyatakan bahwa mereka tetap bersemangat dalam mengajar meskipun menghadapi berbagai tantangan seperti keterbatasan fasilitas atau beban administrasi. Data dari observasi juga memperlihatkan bahwa guru tetap menunjukkan antusiasme yang tinggi saat berada di kelas. Penelitian oleh Wahyuni et al., (2023) mengungkapkan bahwa semangat mengajar yang tinggi pada guru sangat dipengaruhi oleh rasa tanggung jawab pribadi dan dedikasi terhadap perkembangan siswa, bukan semata-mata karena dorongan eksternal.

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. Tidak ada indikasi bahwa guru melebih-lebihkan jawaban mereka demi kepentingan formalitas. Hasil observasi memperkuat hal ini karena terlihat bahwa guru tetap aktif berinteraksi dengan siswa dan menunjukkan ekspresi antusias saat menjelaskan materi. Ratmilla & Sukirno (2019) juga menemukan bahwa semangat mengajar merupakan aspek yang jarang mengalami bias persepsi, karena bentuknya yang lebih nyata dan terukur secara langsung di lapangan.

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. Teori Self-Determination Theory (Ratmilia & Sukirno (2019) menjelaskan bahwa semangat yang bersumber dari dorongan intrinsik cenderung bertahan lebih lama dan tidak mudah terganggu oleh situasi eksternal. Penelitian oleh Kurnia Nugroho & Satriadi (2021) juga menyatakan bahwa guru dengan semangat mengajar yang tinggi tetap mampu menciptakan pembelajaran yang efektif, meskipun bekerja di lingkungan sekolah yang serba terbatas.

Penelitian Aly & Yuliyanto (2018) menemukan bahwa semangat mengajar menjadi salah satu faktor dominan yang membuat guru mampu bertahan dalam menjalankan profesi dengan baik. Guru-guru yang memiliki semangat mengajar tinggi lebih mampu berinovasi dalam menyampaikan materi pembelajaran meskipun didukung dengan fasilitas yang terbatas. Temuan ini selaras dengan data penelitian saat ini, di mana semangat mengajar menjadi pendorong utama yang memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya secara konsisten.

##### 2. Profesionalisme

Hasil penelitian pada indikator profesionalisme menunjukkan tingkat konsistensi yang cukup tinggi, dengan angket dan wawancara menunjukkan persentase 100%, sedangkan observasi menunjukkan 83,3%. Hal ini menunjukkan bahwa secara persepsi, guru menganggap dirinya profesional dalam melaksanakan tugas, namun dalam praktik observasi terdapat beberapa keterbatasan teknis yang menyebabkan nilai observasi sedikit lebih rendah. Penelitian oleh Wahyuni et al., (2023) menunjukkan bahwa guru-guru di sekolah dasar Muhammadiyah cenderung memiliki komitmen profesional yang

tinggi, namun pelaksanaannya di lapangan seringkali terhambat oleh keterbatasan media pembelajaran yang tersedia.

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. Akan tetapi, dalam praktik observasi, sikap profesional ini kadang tidak sepenuhnya tercermin akibat keterbatasan fasilitas atau dukungan teknis yang tersedia di sekolah. Penelitian oleh Ratmilia & Sukirno (2019) menyebutkan bahwa profesionalisme sering kali mengalami bias persepsi, terutama saat guru menilai dirinya sendiri dalam konteks formal seperti angket, namun kenyataan di lapangan tidak selalu mendukung pelaksanaan sikap profesional tersebut secara maksimal. Profesionalisme dapat dikategorikan sebagai indikator yang sensitif, karena pelaksanaannya di lapangan sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti ketersediaan fasilitas, dukungan administrasi, dan kebijakan sekolah. Meskipun secara teori, profesionalisme berasal dari dorongan intrinsik, namun realisasinya sangat bergantung pada kondisi lingkungan kerja. Ratmilia & Sukirno (2019) dalam teorinya menjelaskan bahwa meskipun profesionalisme didorong oleh motivasi intrinsik, namun faktor lingkungan tetap menjadi penentu dalam mengoptimalkan ekspresi dari profesionalisme tersebut. Penelitian oleh Aly & Yuliyanto (2018) menunjukkan bahwa guru yang memiliki profesionalisme tinggi tetap mengalami kendala dalam mengaplikasikan metode pembelajaran inovatif jika tidak didukung dengan fasilitas yang memadai. Penelitian oleh Kurnia Nugroho & Satriadi (2021) juga mendukung temuan ini, di mana guru yang memiliki semangat profesional tinggi tetap membutuhkan dukungan eksternal agar sikap profesionalismenya dapat terwujud secara optimal di kelas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang rajin mengikuti pelatihan dan pengembangan diri tetap memerlukan dukungan berupa sarana dan kebijakan yang memadai agar penerapan profesionalisme berjalan efektif. Hal ini selaras dengan temuan di lapangan, di mana meskipun guru menyatakan dirinya profesional dalam angket dan wawancara, namun keterbatasan fasilitas menyebabkan nilai observasi profesionalisme sedikit lebih rendah dibandingkan persepsi guru itu sendiri..

## B.2 Motivasi Ekstrinsik

### 1. Pengakuan dari Atasan

Hasil penelitian pada indikator pengakuan atasan menunjukkan variasi data yang cukup signifikan. Angket dan wawancara menunjukkan angka 75%, sedangkan hasil observasi mencapai 50%. Hasil ini menunjukkan bahwa ada ketidakkonsistenan persepsi guru terhadap penghargaan formal dari atasan. Dalam angket dan wawancara, sebagian guru menyatakan pentingnya pengakuan dari kepala sekolah dalam bentuk apresiasi atau umpan balik, namun dalam observasi, tidak selalu terlihat adanya interaksi yang mencerminkan penghargaan tersebut. Penelitian Utomo et al., (2019) menemukan bahwa penghargaan dari atasan sering kali bersifat formalitas dan tidak konsisten, sehingga tidak semua guru merasa mendapatkan pengakuan yang sesuai dengan ekspektasi mereka.

Potensi bias pada indikator ini tergolong cukup tinggi, mengingat penghargaan dari atasan sering kali bersifat subjektif dan tidak selalu terukur secara nyata. Guru menilai dirinya layak mendapatkan pengakuan atas dedikasi mereka, namun di sisi lain, kepala sekolah mungkin memiliki standar atau pertimbangan lain dalam memberikan apresiasi. Hal ini menimbulkan kesenjangan persepsi yang dapat memunculkan bias dalam jawaban angket dan wawancara. Penelitian oleh Kurnia Nugroho & Satriadi (2021) menyebutkan bahwa indikator penghargaan formal dari atasan sering kali menjadi sumber bias dalam penelitian motivasi guru, karena responden cenderung menjawab secara idealis, sedangkan realitas di lapangan belum tentu sejalan.

Indikator pengakuan atasan tergolong indikator sensitif, karena sangat bergantung pada kebijakan institusi dan hubungan interpersonal antara guru dengan manajemen sekolah. Tidak semua guru memiliki akses yang sama terhadap penghargaan formal, sehingga persepsi mereka terhadap pentingnya pengakuan ini bervariasi. Purwawanto et al., (2024) dalam Self-Determination Theory menyatakan bahwa penghargaan eksternal dapat meningkatkan motivasi apabila diberikan dengan cara yang menghargai otonomi individu, namun dapat berdampak negatif apabila bersifat kontrol atau formalitas. Penelitian oleh Aly & Yuliyanto (2018) juga menemukan bahwa guru di sekolah cenderung merasa kurang mendapatkan apresiasi formal, meskipun mereka telah menunjukkan dedikasi tinggi.

Penelitian Wahyuni et al., (2023) memperkuat temuan ini, di mana sebagian guru menyatakan bahwa pengakuan dari kepala sekolah sangat penting sebagai bentuk validasi profesional, namun guru lainnya menganggap penghargaan tersebut hanya sebagai bonus tambahan. Hal ini menciptakan dinamika yang menyebabkan pengakuan atasan menjadi indikator yang rawan bias persepsi dan sensitif terhadap perbedaan kebijakan institusi. Oleh karena itu, meskipun persentase angket dan wawancara relatif seragam, realitas di lapangan yang teramat melalui observasi menunjukkan adanya variasi dalam implementasi penghargaan formal dari atasan.

### 2. Gaji dan Tunjangan

Hasil penelitian pada indikator gaji dan tunjangan menunjukkan konsistensi yang sangat kuat. Baik hasil angket, wawancara, maupun observasi menunjukkan nilai sempurna 100%. Guru menyatakan bahwa gaji dan tunjangan yang layak menjadi faktor penting yang mendukung semangat kerja mereka, meskipun mereka juga menyadari bahwa faktor intrinsik seperti kepuasan pribadi tetap menjadi pendorong utama. Dalam wawancara, guru menyebutkan bahwa meskipun motivasi utama mereka bukan semata-mata gaji, adanya tunjangan yang memadai tetap menjadi penghargaan atas jerih payah yang mereka lakukan. Penelitian oleh Ratmilia & Sukirno (2019) di sekolah dasar swasta menyatakan bahwa gaji dan tunjangan tetap menjadi faktor pendorong semangat kerja guru, terutama untuk mempertahankan stabilitas motivasi dalam jangka panjang.

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. Jawaban pada angket maupun wawancara cenderung jujur, sesuai dengan realitas yang mereka alami. Hasil observasi yang menunjukkan semangat kerja guru di kelas semakin memperkuat data tersebut. Penelitian oleh Kurnia Nugroho & Satriadi (2021) menemukan bahwa indikator gaji dan tunjangan cenderung memiliki tingkat bias yang rendah dalam penelitian motivasi, karena bersifat faktual dan langsung memengaruhi kesejahteraan guru.

Indikator gaji dan tunjangan termasuk dalam kategori indikator tidak sensitif, karena persepsi guru terhadap kompensasi finansial cenderung stabil dan tidak terpengaruh oleh fluktuasi situasional. Guru menerima bahwa kompensasi yang mereka terima adalah bentuk penghargaan formal dari institusi, sehingga mereka lebih realistik dalam menilai kecukupan gaji. Teori Herzberg's Two-Factor Theory (1959) menyebutkan bahwa gaji merupakan faktor hygiene yang penting untuk mencegah ketidakpuasan kerja, namun bukan faktor utama yang mendorong semangat intrinsik. Penelitian Aly & Yuliyanto (2018) menunjukkan bahwa meskipun guru menyadari keterbatasan gaji di sekolah, mereka tetap menunjukkan dedikasi tinggi selama kebutuhan dasarnya terpenuhi.

Penelitian oleh Wahyuni et al., (2023) juga mendukung temuan ini, di mana guru merasa bahwa meskipun gaji yang mereka terima tidak selalu besar, keberadaan tunjangan dan bentuk penghargaan finansial lainnya membantu menjaga motivasi kerja tetap stabil. Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru yang merasa dihargai secara finansial lebih mampu mengelola beban kerja dengan sikap positif. Hal ini menunjukkan bahwa gaji dan tunjangan tetap menjadi faktor yang signifikan dalam membangun motivasi kerja guru, meskipun bukan faktor pendorong utama seperti motivasi intrinsik.

### 1. Pengakuan Rekan dan Siswa

Hasil penelitian pada indikator pengakuan rekan dan siswa menunjukkan konsistensi yang sangat tinggi dengan persentase 100% di seluruh instrumen, baik angket, wawancara, maupun observasi. Guru menyatakan bahwa mendapatkan apresiasi dari siswa, seperti ucapan terima kasih atau respon positif saat mengajar, menjadi sumber motivasi yang kuat. Selain itu, hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja turut meningkatkan kenyamanan guru dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Wahyuni et al., (2023) yang menyebutkan bahwa pengakuan sosial dari lingkungan kerja dan siswa memberikan efek psikologis positif terhadap semangat dan dedikasi guru dalam mengajar.

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. Responden cenderung menjawab dengan jujur saat ditanya mengenai hubungan sosial mereka di sekolah, tanpa ada tendensi untuk memanipulasi data. Hasil observasi yang menunjukkan interaksi akrab antara guru, siswa, dan rekan kerja memperkuat kevalidan data yang diperoleh dari angket dan wawancara. Penelitian oleh Ratmilla & Sukino (2019) menemukan bahwa penghargaan sosial di lingkungan sekolah cenderung menghasilkan data yang konsisten dan minim bias, karena dampaknya dirasakan langsung oleh guru dalam keseharian.

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. Pengakuan dari rekan dan siswa lebih bersifat interpersonal dan alami, sehingga menjadi faktor yang terus mendorong semangat kerja guru dalam jangka panjang. Teori Self-Determination Theory (Purnawanto et al., 2024) menyatakan bahwa hubungan sosial yang positif (relatedness) merupakan kebutuhan dasar manusia yang mampu mempengaruhi motivasi kerja secara berkelanjutan. Penelitian oleh Aly & Yuliyanto (2018) menunjukkan bahwa guru yang merasa dihargai oleh rekan kerja dan siswa cenderung menunjukkan performa mengajar yang lebih stabil dan berkualitas.

Penelitian oleh Kurnia Nugroho & Satriadi (2021) juga menegaskan bahwa interaksi sosial di lingkungan kerja menjadi faktor penting yang menjaga motivasi guru tetap tinggi. Mereka menemukan bahwa guru yang memiliki hubungan baik dengan sesama guru dan siswa lebih mudah mengelola stres kerja, sehingga performa mengajar tetap terjaga. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian saat ini, di mana penghargaan dari rekan dan siswa menjadi salah satu faktor eksternal yang memberikan penguatan positif terhadap semangat kerja guru.

## 2. Lingkungan Kerja

Hasil penelitian pada indikator lingkungan kerja menunjukkan tingkat konsistensi yang sempurna. Angket, wawancara, dan observasi sama-sama menunjukkan persentase 100%, di mana guru menyatakan bahwa suasana kerja di sekolah sangat mendukung semangat dan kenyamanan dalam mengajar. Guru merasa bahwa lingkungan kerja yang rapi, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, serta adanya kebebasan dalam berpendapat menjadi faktor yang membuat mereka betah dan termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wahyuni et al., (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif secara signifikan meningkatkan kenyamanan psikologis guru dan berdampak langsung pada efektivitas proses belajar mengajar.

Potensi bias pada indikator ini tergolong rendah, karena lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat dirasakan langsung oleh guru dan diamati secara objektif. Dalam pengisian angket maupun wawancara, guru menyampaikan pandangan mereka tentang lingkungan kerja dengan jujur, sesuai dengan kondisi aktual di sekolah. Hal ini diperkuat oleh observasi yang menunjukkan interaksi akrab antara guru dan suasana kerja yang kondusif. Penelitian oleh Ratmilia & Sukirno (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu indikator dengan tingkat bias rendah dalam penelitian motivasi, karena aspek ini bersifat kasat mata dan mudah dikonfirmasi di lapangan.

Lingkungan kerja dapat dikategorikan sebagai indikator yang tidak sensitif, karena kenyamanan dan suasana kerja yang positif cenderung stabil dalam jangka waktu panjang. Meskipun terjadi perubahan kebijakan atau pergantian manajemen, hubungan sosial yang telah terjalin antar guru biasanya tetap terjaga. Herzberg's Two-Factor Theory (1959) menyebutkan bahwa lingkungan kerja termasuk dalam hygiene factors yang jika dipenuhi dapat mencegah ketidakpuasan, namun jika tidak terpenuhi akan memicu penurunan motivasi. Penelitian oleh Aly & Yuliyanto (2018) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang harmonis menjadi salah satu faktor yang menjaga stabilitas semangat mengajar guru di sekolah swasta.

Penelitian oleh Kurnia Nugroho & Satriadi (2021) memperkuat temuan ini, di mana guru yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja menunjukkan ketahanan kerja yang lebih baik, bahkan ketika dihadapkan pada tuntutan administratif yang berat. Lingkungan kerja yang mendukung mendorong guru untuk terus berinovasi dalam proses pembelajaran dan lebih mudah mengelola tekanan kerja. Hal ini terlihat dalam hasil penelitian saat ini, di mana guru menyatakan bahwa hubungan sosial yang harmonis dan lingkungan fisik yang nyaman menjadi faktor penting yang memelihara semangat kerja mereka.

## 3. Dukungan Administratif

Hasil penelitian pada indikator dukungan administrasi menunjukkan variasi data antar instrumen. Hasil angket menunjukkan persentase 87,5%, wawancara 87,5%, dan observasi 75%. Meskipun perbedaan ini tidak terlalu besar, variasi tersebut menunjukkan adanya perbedaan persepsi guru terhadap efektivitas dukungan administratif yang mereka terima. Sebagian guru merasa bahwa fasilitas administratif cukup membantu, sementara sebagian lainnya menilai masih ada kekurangan, terutama dalam hal ketersediaan sarana pembelajaran yang mendukung tugas mengajar. Penelitian oleh Wahyuni et al., (2023) menemukan bahwa meskipun dukungan administratif di sekolah sudah cukup baik, namun pelaksanaannya di lapangan seringkali tidak merata, sehingga mempengaruhi persepsi guru terhadap kualitas layanan tersebut.

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. Guru yang terbiasa mandiri dalam mengelola administrasi mungkin cenderung menilai dukungan yang ada sudah cukup, sementara guru lain yang lebih bergantung pada fasilitas administratif bisa merasa kurang terbantu. Hal ini menimbulkan ketidakkonsistensi data meskipun realitas administratif di sekolah sama. Penelitian oleh Aly & Yuliyanto (2018) menunjukkan bahwa bias persepsi sering muncul dalam penilaian terhadap dukungan administrasi karena guru cenderung menilai berdasarkan kenyamanan pribadi, bukan pada standar objektif.

Dukungan administrasi juga termasuk indikator yang sensitif, karena sangat dipengaruhi oleh kebijakan manajemen sekolah, kesiapan fasilitas, dan efisiensi sistem pelayanan administrasi. Keterbatasan fasilitas seperti media pembelajaran, perangkat dokumentasi, atau layanan kesejahteraan guru seperti asuransi dan cuti yang kurang optimal dapat menurunkan persepsi guru terhadap dukungan administrasi. Teori Herzberg's Two-Factor Theory (1959) menyebutkan bahwa faktor hygiene seperti dukungan administratif merupakan kebutuhan mendasar yang apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Penelitian oleh Kurnia Nugroho & Satriadi (2021) menyebutkan bahwa sekolah yang memiliki sistem administrasi yang terstruktur cenderung menghasilkan guru-guru dengan motivasi kerja yang lebih stabil dan produktif.

Penelitian oleh Ratmilia & Sukirno (2019) menemukan bahwa dukungan administratif yang memadai menjadi faktor eksternal penting dalam menjaga semangat kerja guru. Mereka menyebutkan bahwa guru yang merasa terbantu dengan layanan administrasi sekolah lebih fokus pada tugas utama mereka, yaitu mengajar, tanpa terbebani oleh urusan administratif yang mengganggu. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan di lapangan, di mana guru yang merasa puas dengan dukungan administrasi menunjukkan performa mengajar yang lebih stabil, sedangkan guru yang merasa terbebani dengan urusan administratif cenderung menunjukkan motivasi yang fluktuatif.

#### 4. KESIMPULAN

##### 1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi guru dalam proses pembelajaran di SD Muhammadiyah 1 Candi didominasi oleh motivasi intrinsik, yang meliputi kepuasan pribadi, semangat mengajar, dan profesionalisme. Ketiga indikator tersebut menunjukkan hasil yang sangat konsisten di seluruh instrumen penelitian (angket, wawancara, dan observasi), dengan persentase mendekati sempurna. Hal ini menunjukkan bahwa faktor internal dalam diri guru, seperti rasa tanggung jawab, kebanggaan terhadap profesi, dan dedikasi tinggi menjadi pendorong utama dalam menjalankan tugas mengajar.

Meskipun demikian, 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. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yang kuat, didukung oleh lingkungan kerja yang harmonis dan penghargaan sosial, menciptakan kombinasi yang efektif dalam meningkatkan performa kerja guru. Namun, 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. Hal ini menunjukkan bahwa aspek pengakuan formal dan sistem administrasi sekolah masih memerlukan perbaikan agar dapat mendukung motivasi guru secara lebih merata dan konsisten.

Dengan demikian, motivasi intrinsik merupakan faktor dominan yang mendorong kinerja guru di SD Muhammadiyah 1 Candi, sementara motivasi ekstrinsik berfungsi sebagai faktor penguatan yang memerlukan perhatian lebih, terutama pada aspek penghargaan formal dari atasan dan dukungan administratif yang optimal. Keseimbangan antara motivasi intrinsik yang kuat dan dukungan ekstrinsik yang memadai akan menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif dan produktif bagi guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

##### 2. Saran Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut: 1. Bagi Pihak Sekolah

Manajemen sekolah diharapkan lebih memperhatikan aspek penghargaan formal kepada guru, seperti memberikan apresiasi dalam bentuk umpan balik yang membangun, serta meningkatkan sistem dukungan administratif yang efisien dan memadai. Hal ini bertujuan untuk mengurangi ketimpangan motivasi ekstrinsik yang masih dirasakan oleh sebagian guru, sehingga semangat kerja mereka dapat terjaga secara optimal.

##### 2. Bagi Guru

Guru diharapkan dapat terus mempertahankan dan mengembangkan motivasi intrinsik yang telah menjadi kekuatan utama dalam menjalankan tugas mengajar. Meskipun faktor eksternal seperti penghargaan dari atasan dan dukungan administratif belum sepenuhnya optimal, guru diharapkan tetap fokus pada kepuasan pribadi, semangat mengajar, dan profesionalisme sebagai landasan utama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

##### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian berikutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian dengan cakupan yang lebih luas, misalnya dengan melibatkan lebih banyak narasumber, meneliti perbedaan motivasi antar jenjang sekolah, atau melakukan kajian longitudinal untuk melihat dinamika motivasi guru dalam jangka panjang. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat memperdalam studi mengenai indikator yang sensitif, seperti pengakuan atasan dan dukungan administrasi, untuk mendapatkan solusi yang lebih spesifik terhadap permasalahan tersebut.

#### 5. UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkah, kekuatan dan petunjuk-Nya dalam perjalanan ini, saya yakin bahwa tanpa pertolongan-Nya saya tidak akan bisa menyelesaikan artikel penelitian ini. **Terima kasih yang tak terhingga** untuk orangtua dan saudara saya atas dukungan, cinta, dan pegejadian yang kalian berikan dalam perjungan saya menyelesaikan artikel ini. Tanpa kehadiran dan doa mereka saya mungkin tidak akan pernah mencapai titik ini.

Saya juga menyampaikan terima kasih kepada responden penelitian saya yang telah meluangkan waktu untuk berpratisipasi dalam penelitian ini dan yang dengan sabar membimbing saya untuk bisa menyelesaikan artikel penelitian ini.

Terima kasih juga saya sampaikan untuk semua teman - teman saya yang nama nya tidak bisa saya sebutkan satu bersatu terima kasih atas dukungan kalian supaya saya bisa menyelesaikan artikel penelitian saya.

#### 6. 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.
- Husnunnadiah, 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.darulhuda.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
- 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. Alfabet.**

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). Herzberg's two factors theory on work motivation: does it work for todays environment.**

**Global Journal of Commerce and Management, 2( 5), 18-22.**