

**MOTIVASI GURU DALAM MEMBERIKAN PEMBELAJARAN  
DI SD INPRES MONCONG-MONCONG KABUPATEN GOWA**

**SELFIA RAMADHANI  
E011 20 1080**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
2024**

**TEACHER MOTIVATION IN PROVIDING LEARNING  
IN INPRES MONCONG-MONCONG ELEMENTARY SCHOOL  
GOWA DISTRICT**

**SELFIA RAMADHANI  
E011 20 1080**



**PUBLIC ADMINISTRATION STUDY PROGRAM  
ADMINISTRATION SCIENCE DEPARTEMENT  
SOCIAL AND POLITICAL SCIENCE FACULTY  
HASANUDDIN UNIVERSITY  
2024**



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Selfia Ramadhani  
NIM : E011201080  
Program Studi : Administrasi Publik  
Judul : Motivasi Guru Dalam Memberikan Pembelajaran Di SD Inpres Moncong-  
moncong Kabupaten Gowa

Telah diperiksa oleh Pembimbing dan dinyatakan layak untuk Ujian Hasil Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 29 Juli 2024

Menyetujui,  
Pembimbing Tugas Akhir

Prof. Dr. Hasniati, S.Sos., M. Si  
NIP.19680101 199702 2 001

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Administrasi Publik

Prof. Dr. Alwi, M. Si  
NIP. 19631015 198903 1 006

**MOTIVASI GURU DALAM MEMBERIKAN PEMBELAJARAN  
DI SD INPRES MONCONG-MONCONG KABUPATEN GOWA**

**SELFIA RAMADHANI  
E011 20 1080**

**Skripsi,**

telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana ..... pada tanggal bulan  
tahun  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan  
pada

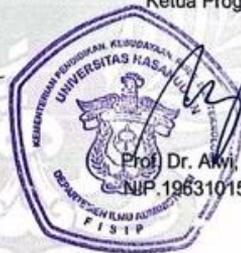
Program Studi Administrasi Publik  
Departemen Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Hasanuddin  
Makassar

Mengesahkan:  
Pembimbing tugas akhir,

Mengetahui:  
Ketua Program Studi,

  
Prof. Dr. Hasnati, S.Sos., M.Si  
NIP. 196801011997022001

  
Prof. Dr. Awwj, M.Si  
NIP. 196310151989031006



**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI  
DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA**

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi berjudul "Motivasi Guru dalam Memberikan Pembelajaran di SD Inpres Moncong-moncong Kabupaten Gowa" adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing (Prof. Dr. Hasniati, S.Sos., M.Si sebagai pembimbing). Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka skripsi ini. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku. Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa skripsi ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 29 Juli 2024  
Yang Menyatakan,



  
**SELFIA RAMADHANI**  
E011 20 1080

## Ucapan Terima Kasih

Alhamdulillah rabbal alamin, segala puji syukur kepada Allah subuhana wataala atas petunjuk, nikmat kesempatan dan kesehatan untuk terus menuntut pendidikan sampai saat ini.

Penelitian yang saya lakukan dapat terlaksana dengan sukses dan Skripsi ini dapat terampung atas bimbingan, diskusi dan arahan **Prof. Dr. Hasniati, S.Sos., M.Si** sebagai pembimbing, **Drs. Nelman Edy, M.Si** sebagai penguji 1, dan **Irma Ariyanti Arif, S.Sos., M.Si** sebagai penguji 2. Saya mengucapkan berlimpah terima kasih kepada mereka.

Penghargaan yang tinggi juga saya sampaikan kepada Bapak **Amaluddin S.Pd., M.Si** selaku kepala sekolah SD Inpres Moncong-moncong Kabupaten Gowa, dan kepada Ibu **Rahmatiah, S.Pd**, Ibu **Nuraeni, S.Pd Gr** dan **Bapak Muhammad Ali, S.Pd**, serta guru-guru lain atas kesempatan mengambil data untuk memperkaya hasil penelitian saya.

Kepada pimpinan Universitas Hasanuddin, Dekan serta Wakil Dekan FISIP UNHAS; dan seluruh Dosen pada Departemen Ilmu Administrasi tanpa terkecuali yang telah memfasilitasi saya menempuh program sarjana, saya mengucapkan terima kasih.

Terima kasih kepada guru-guru saya selama bersekolah di SDN 127 Inpres Moncongloe, SMPN 3 Pattalassang, dan SMA Negeri 19 Makassar yang telah berjasa selama saya menuntut ilmu di jenjang siswi. Kepada Ms dan Mr di Briton Cab. Baruga serta kakak mentor JILC Baruga yang memberikan saya ilmu tambahan diluar sekolah sampai bisa masuk di kampus merah impian yaitu Universitas Hasanuddin.

Kepada kedua orang tua tercinta, Ibu **Sitti Suwarni, S.Pd** dan Bapak **Lukman Hakim**, saya mengucapkan terima kasih banyak atas doa yang diucapkan di setiap sujud, dukungan, pengorbanan, dan yang menjadi sumber motivasi saya untuk terus menuntut ilmu tanpa membatasi apapun selama untuk pendidikan tidak pernah melarang apalagi mengeluh soal biaya pendidikan. Penghargaan yang besar juga saya sampaikan kepada seluruh keluarga terutama kakak-kakak saya (**Kak Arman, Kak Irfan, dan Kak Yanti**) yang selalu support selama ini yang selalu mewujudkan keinginan saya, serta keponakan cantik saya si bayi yang senyumnya selalu buat jatuh cinta **Rumaisha Hafisha** yang telah hadir menambah warna baru di keluarga kami, selalu ceria menghibur dan memberikan energi positif setiap hari.

Dan juga tidak lupa saya mengucapkan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan saya yang selalu memberikan kritikan, nasehat dan support dalam menyusun skripsi ini, *pertama* Alumni X.1 (**Wahid, Fadli, Wiwi, Lela, Dewi**); *kedua* Blala Club (**Ilham, Fikri, Uppi, Tegar, Adam, Tika, Widya, Rani, Erna, Dwi, Innah, Wana**); *ketiga* PENA 2020 sobat kuliah saya di Unhas terutama (**Halimah, Tami, Angel, Fitri, Madina, Nurfa, Evi, Fadina**) atas kebaikannya selalu memberikan bantuan selama perkuliahan dan juga menemani melewati suka duka berjuang skripsian ini; *keempat* Posko Bonto Mate'ne KKNT 110 yang telah menjadi teman baru dan pengalaman selama 45 hari yang akan dikenang selalu.

Akhirnya, tidak kalah penting terima kasih untuk diriku yang terus berjuang menuntut ilmu dan menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini semoga bisa bermanfaat bagi pembaca.

Penulis,

**SELFIA RAMADHANI**

## **Abstrak**

**Selfia Ramadhani. Motivasi Guru dalam Memberikan Pembelajaran di SD Inpres Moncong-Moncong, Kabupaten Gowa (Dibimbing Oleh “Prof. Dr. Hasniati, S.Sos., M.Si).**

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki guru yang semangat mengajar yang sudah sekitar 17 tahun sebagai tenaga honorer dan sebaliknya ada guru yang tidak termotivasi lebih kreatif atau berinovasi dalam memberikan pembelajaran. Studi ini bertujuan memahami faktor motivator dan faktor hygiene apa yang paling mempengaruhi motivasi guru dalam memberikan pembelajaran di SD Inpres Moncong-moncong. Studi ini menggunakan metodologi kualitatif untuk mengetahui dan memahami motivasi guru dalam memberikan pembelajaran. Analisis ini melihat faktor-faktor motivasi guru. Temuan studi menunjukkan bahwa faktor motivator yang paling mempengaruhi motivasi dalam memberikan pembelajaran adalah pekerjaan itu sendiri sebagai guru. Sedangkan dari faktor hygiene atau pemeliharaan yang paling mempengaruhi motivasi guru adalah pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, dan keamanan. Dengan demikian, hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung Teori Herzberg bahwa guru yang bekerja disana bukan gaji yang pertama dilihat karena kurang mempengaruhi motivasi dia, tetapi yang lebih mempengaruhi itu adalah pekerjaan itu sendiri, maka hasil penelitian ini gaji sebagai faktor pemeliharaan atau faktor hygiene sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Herzberg. Hasil penelitian ini memiliki pengaruh bagi pemerintah daerah untuk lebih memperhatikan kebijakan dalam melakukan pengembangan dibidang Pendidikan.

**Kata Kunci: Guru, Motivasi, Pembelajaran.**

## **Abstract**

**Ramadhani Selfia. Teacher Motivation in Providing Learning at SD Inpres Moncong-Moncong, Gowa Regency (Supervised by "Prof. Dr. Hasniati, S.Sos., M.Si").**

This study aims to investigate teachers who are enthusiastic about teaching who have been around 17 years as honorary staff and conversely there are teachers who are not motivated to be more creative or innovative in providing learning. This study aims to understand what motivator factors and hygiene factors most influence teacher motivation in providing learning at SD Inpres Moncong-moncong. This study uses a qualitative methodology to determine and understand teacher motivation in providing learning. This analysis looks at teacher motivation factors. The study findings show that the motivator factor that most influences motivation in providing learning is the job itself as a teacher. Meanwhile, the hygiene or maintenance factors that most influence teacher motivation are supervision, relationships with colleagues, and security. Thus, the results of the research carried out support Herzberg's Theory that it turns out that the teacher who works there is not the salary that is first seen because it has less influence on his motivation, but what influences it more is the work itself, so the results of this research are that salary as a maintenance factor or hygiene factor is in line with with what was put forward by Herzberg. The results of this research have an influence on local governments to pay more attention to policies in developing the field of education.

**Keywords: Teacher, Motivation, Learning.**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
DAFTAR ISTILAH.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tinjauan Teori.....	3
1.2.1 Perilaku Organisasi.....	3
1.2.2 Motivasi.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II METODE PENELITIAN.....	11
2.1 Pendekatan Penelitian.....	11
2.2 Desain Penelitian.....	11
2.3 Prosedur Penelitian.....	11
2.3.1 Penentuan Informan.....	11
2.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	12
2.3.3 Teknik Analisis Data.....	12
2.3.4 Validasi dan Realibilitas Data.....	13
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN.....	14
3.1 Faktor Motivator.....	14
3.2 Faktor Hygiene.....	24
BAB IV KESIMPULAN.....	36
4.1 Kesimpulan.....	36
4.2 Saran.....	36
DAFTAR PUSTAKA.....	37
LAMPIRAN.....	39

**Daftar Tabel**

Nomor Urut	Halaman
Tabel 1. Informan Penelitian .....	11
Tabel 2. Faktor-faktor Motivasi yang Dapat Mempengaruhi Motivasi Guru.....	35

## Daftar Gambar

Nomor Urut	Halaman
Gambar 1. Model Pikir Penelitian.....	10
Gambar 2. Halaman dan Lapangan Sekolah .....	29
Gambar 3. Ruang Guru .....	29
Gambar 4. Ruang Kelas .....	30

## Daftar Lampiran

Nomor Urut	Halaman
1. Daftar Riwayat Hidup.....	40
2. Logbook Penelitian.....	41
3. Surat Izin Melakukan Penelitian dari Fakultas Ke PTSP Provinsi.....	43
4. Surat Izin Penelitian PTSP Provinsi ke Bupati Gowa.....	44
5. Surat Izin Penelitian PTSP Gowa ke Kepala SD Inpres Moncong-Moncong.....	46
6. Surat Telah Melakukan Penelitian di SD Inpres Moncong-Moncong.....	47

## Daftar Istilah

Istilah	Arti dan Penjelasan
Kebijakan Personalia	Pedoman, aturan dan ketentuan yang ditetapkan organisasi yang menentukan bagaimana mengelola karyawan atau pegawai yang harus dipatuhi pada saat bekerja. Kebijakan ini juga biasa disebut kebijakan sumber daya manusia (SDM) karena mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, tunjangan, manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan, perilaku etika kerja, serta pemberhentian.
Stabilitas	kemantapan; kestabilan; keseimbangan. Keadaan suatu organisasi yang menjaga relatif stabil dan seimbang dalam mencapai berkelanjutan tujuan organisasi
Kredibilitas	Perihal dapat dipercaya. Informasi yang didapatkan dapat dipercaya atau untuk menimbulkan kepercayaan seseorang.
<i>Brefing</i>	Arahan. Memberikan pengarahannya atau petunjuk sebelum melakukan kegiatan.
<i>Etnografi</i>	Metode etnografi adalah prosedur penelitian kualitatif untuk menggambarkan, menganalisa, dan menafsirkan unsur-unsur dari sebuah kelompok budaya seperti pola perilaku, kepercayaan, dan bahasa yang berkembang dari waktu ke waktu.
<i>Grounded teori</i>	Penelitian dapat menahan diri dari menggunakan teori pada awal penelitian grounded, teori dihasilkan melalui pengumpulan data dan analisis penggambaran teori sebagai diagram logika, dan memperkenalkan kontradiktif teori dengan model yang dihasilkan sesudahnya pada akhir studi.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu sistem pendidikan di Indonesia yaitu Sistem Kelas Tuntas Berkelanjutan (SKTB). Pemerintah Daerah di Kabupaten Gowa melakukan pengembangan di bidang pendidikan dengan membuat suatu kebijakan yang dinamakan dengan kebijakan SKTB atau singkatan dari Sistem Kelas Tuntas Berkelanjutan. Kebijakan program SKTB ini disosialisasikan pada tahun 2011 dan 2012, kemudian di tahun 2013 mulai dilaksanakan secara keseluruhan di semua tingkatan sekolah SD, SMP dan SMA/SMK di Kabupaten Gowa. Di Dalam Perpu No. 10 Tahun 2013 tentang sistem kelas tuntas berkelanjutan yaitu tidak mengenal tinggal kelas tetapi tuntas atau belum tuntas dan menggunakan sistem paket atau sistem kredit semester. Kebijakan SKTB ini sudah berjalan sejak tahun 2013 sampai sekarang tahun 2024. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam program SKTB ini yaitu memberikan pelayanan pendidikan secara maksimal pada anak agar dapat belajar secara optimal dan mampu dalam menuntaskan semua kompetensi pada seluruh mata pelajaran di setiap satuan pendidikan serta mampu membantu dalam memfasilitasi pengembangan potensi anak didik secara utuh (kecerdasan spiritual, emosional, kecerdasan intelektual dan kecerdasan kinestetik) melalui sekolah. Keunggulan SKTB ini yaitu peserta didik belajar dalam kondisi psikologis yang positif, percaya diri, jujur dan mampu mengembangkan kreativitas karena nasib mereka tidak ditentukan oleh Ujian Nasional (UN) dan tes yang mengukur kemampuan sesaat dan juga setiap anak terjamin mendapatkan haknya memperoleh pendidikan dasar 9 tahun. Dengan adanya kebijakan ini, guru harus lebih ekstra meningkatkan atau lebih bekerja keras lagi terhadap siswa dalam memberikan ilmu (proses belajar mengajar) untuk menuntaskannya karena yang menjadi keberhasilan program ini sangat tergantung pada guru sebagai orang yang secara langsung berhadapan dengan target program.

UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 1 dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Pendidik yang kami maksud dalam penelitian ini adalah **guru**. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Peran guru yaitu mendidik, mengarahkan atau membimbing, seseorang yang mengelola pembelajaran, memberi petunjuk atau disebut inisiator, menjadi fasilitator, pemberi nasehat dan dukungan atau motivasi, dan mengevaluasi pelajar guna membentuk minat dan bakat yang dimilikinya, menambah wawasan dan pengetahuan serta membangun karakter siswa. Peran guru ini sangatlah penting dan tujuan yang mulia dalam dunia pendidikan maka perlu

guru yang bersungguh-sungguh dalam menyukseskan dan mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Pada Peringatan Hardiknas 2023, Abdul Rauf (Wakil Bupati Gowa) mengingatkan dengan hadirnya Platform Merdeka Belajar dengan kurikulum merdeka ini kepada guru atau pengajar harus berinovasi mengembangkan bakatnya dan lebih aktif dalam memberikan pelajaran kepada siswanya. Untuk itu perlu adanya motivasi seorang guru dalam memberikan pembelajaran atau mengajar siswanya. Adapun jumlah guru sekolah dasar se-Kabupaten Gowa semester 2023/2024 yaitu laki-laki sebanyak 914 orang dan perempuan sebanyak 3376, untuk se-kecamatan Pattallassang laki-laki sebanyak 41 orang dan perempuan sebanyak 135 orang.

Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi bisa juga diartikan sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan hal yang mendasar bagi manusia untuk membuat pilihan dan berkehendak atau berperilaku. Menurut Berelson dan Steiner yang dikutip oleh Wahjosumidjo, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi (Sunyoto, 2015). Dengan demikian, motivasi merupakan pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya, dorongan-dorongan yang ada pada diri seseorang akan mengarahkan pada tujuannya tercapai dan juga yang akan menghasilkan adanya perilaku seseorang untuk bertindak/beraktivitas.

Beberapa penelitian terdahulu yang memberikan gambaran umum mengenai motivasi guru dalam memberikan pembelajaran di sekolah. **Pertama**, penelitian yang dilakukan oleh Samsidar (2012) dalam penelitiannya yang berjudul "Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 6 Toli-Toli". Hasil dari penelitian ini adalah motivasi guru pada SMPN 6 Tolitoli dapat dilihat dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik, lebih meningkat lagi dalam proses pembelajaran dari pihak guru, bila dapat menggunakan pendekatan komunikasi, keharmonisan, perencanaan dan evaluasi, utamanya motivasi dari kepala sekolah di dalam memberikan semangat terhadap kinerja guru. Dampak kinerja guru dapat ditinjau dari dua segi, segi hasil dan dari segi proses.

**Kedua**, penelitian yang dilakukan oleh Jiah Uihak (2020) dalam penelitiannya yang berjudul "Peran Motivasi Guru PAI dalam Meningkatkan Keaktifan Siswa (Studi Kasus Di SMP 4 Pakem)". Hasil dari penelitian ini adalah peran guru sebagai motivator dalam meningkatkan keaktifan siswa dalam pembelajaran PAI di SMP 4 Pakem terdapat faktor pendukung diantaranya: faktor lingkungan, faktor sarana dan prasarana, faktor peserta didik dan faktor pendidik. Faktor yang menjadi penghambat diantaranya: kurang lengkapnya sarana dan prasarana yang tersedia, kurangnya perhatian orang tua terhadap pendidikan agama peserta didik dan pengaruh teman sebaya. Peran yang dilakukan oleh guru pendidikan agama Islam sebagai motivator adalah yang berhubungan dengan pengajaran, bidang yang berhubungan dengan profesinya sebagai guru dan bidang yang berhubungan dengan dedikasinya di sekolah.

**Ketiga**, penelitian yang dilakukan oleh Nur Mohamad Fudlo (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Peran Guru PAI dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Di SD Negeri 02 Mayahan”. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi belajar siswa di SD Negeri 02 Mayahan terbilang cukup bagus mempunyai keinginan dan hasrat yang bagus untuk mencapai keberhasilan dalam belajar, selalu mengerjakan tugas apabila diberikan tugas oleh guru dan mampu membaca dan tulis al-Quran. Peran guru pendidikan agama Islam (PAI) sebagai motivator di SD Negeri 02 Mayahan adalah guru memberikan literasi terhadap siswa sebelum proses pembelajaran berlangsung, guru memberikan metode pembelajaran yang bervariasi dengan tujuan agar siswa senang dan tidak bosan dalam pembelajaran, guru memberikan contoh yang baik kepada siswa dan guru memberikan penjelasan tentang tujuan dari materi yang diajarkan.

Kemudian dari hasil pengamatan dilokasi, kami melihat ada guru yang tidak termotivasi (malas) untuk lebih kreatif atau berinovasi dalam memberikan pembelajaran yang akan lebih menyenangkan dan juga yang sebaliknya ada guru yang sangat semangat untuk mengajar bahkan bertahun-tahun sebagai tenaga honorer. Dari kasus tersebut ada apa dengan guru tersebut? Dan di dalam teori motivasi itu ada yang disebut dengan faktor *motivator* dan faktor *hygiene*. Teori tersebut dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1966) yang dikenal dengan teori dua faktor. Faktor *motivator* yaitu sesuatu yang dapat memotivasi yang terdiri dari faktor pencapaian prestasi, faktor pengakuan/penghargaan, faktor pekerjaan itu sendiri, faktor tanggungjawab, faktor memperoleh kemajuan, dan faktor kemungkinan berkembang/pertumbuhan. Faktor *hygiene* atau pemeliharaan yaitu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan seseorang seperti faktor yang dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan atau organisasi dan proses administrasi di perusahaan/organisasi.

Oleh karena itu, kami ingin melihat bagaimana faktor-faktor motivator dan hygiene apa saja yang mempengaruhi motivasi guru dalam memberikan pembelajaran yang sebagai pekerjaannya di sekolah tersebut.

## 1.2 Tinjauan Teori

### 1.2.1 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu; hakikatnya adalah hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasinya. Perilaku organisasi adalah secara langsung berhubungan dengan pengertian, ramalan dan pengendalian terhadap tingkah laku orang-orang dalam suatu organisasi, serta bagaimana perilaku orang-orang tersebut mempengaruhi usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi (Thota Mifta, 2014).

Pandangan tentang perilaku organisasi ini menggambarkan beberapa hal pokok. Pertama, perilaku organisasi adalah suatu cara berpikir (*way of thinking*). Perilaku dipandang sebagai bekerja pada tingkat individu, kelompok, dan organisasi. Kedua, perilaku organisasi adalah suatu bidang interdisipliner. Bidang itu

memanfaatkan prinsip-prinsip, model, teori dan metode disiplin ilmu yang telah ada. Ketiga, di dalam perilaku organisasi terdapat suatu orientasi humanistik (*humanistic orientation*) yang berbeda. Orang tersebut sikap, persepsi, kapasitas belajar, perasaan dan tujuannya merupakan hal-hal yang pokok. Keempat, bidang perilaku organisasi berorientasi pada prestasi. Kelima, lingkungan eksternal dipandang mempunyai dampak nyata atas perilaku organisasi. Keenam, karena bidang perilaku organisasi mengandalkan sepenuhnya atas disiplin ilmu yang sudah diakui, peranan metode ilmiah dianggap penting dalam mempelajari berbagai variabel dan pertaliannya. Sehingga, bidang perilaku organisasi mempunyai orientasi aplikasi yang berbeda, yaitu menyangkut penyediaan jawaban yang berguna atas masalah yang muncul dalam konteks pengelolaan organisasi. (Gibson Ivancevich Donnelly, 2020-Ed.5)

Dari kedua penjelasan terkait perilaku organisasi dapat kita simpulkan bahwa perilaku organisasi ini terkait dengan tingkah laku orang yang berpengaruh terhadap suatu organisasi. Di dalam perilaku organisasi terdapat yang terkait dengan motivasi dalam organisasi serta dalam penerapannya terdapat teori-teori motivasi.

### 1.2.2 Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) merupakan istilah serapan dari bahasa latin "*movere*", yang secara harfiah berarti "menggerakkan" (*to move*). Motivasi (*motivation*) atau motif, juga kenal dengan kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*) dan dorongan (*drive*) untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi diartikan sebagai suatu kondisi seseorang untuk bergerak melakukan sesuatu berdasarkan pada kebutuhan, keinginan dan juga dorongan yang dilakukan secara sadar. Menurut Berelson dan Steiner yang dikutip oleh Wahjosumidjo motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi (Sunyoto, 2015). Cropley (1985) menjabarkan istilah motivasi secara sederhana sebagai "tujuan yang ingin dicapai melalui perilaku tertentu". Senada dengan kedua pakar ini, Wlodkowski (1985) menjelaskan istilah motivasi sebagai suatu kondisi yang memicu perilaku tertentu. Menurut Stephen P. Robbins dalam Suwanto (1999), motivasi ialah keinginan untuk berusaha/berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan/ditentukan oleh kemampuan usaha/upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Dari beberapa pengertian motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi itu upaya dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu/tindakan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan dalam mencapai tujuan individu, kelompok ataupun organisasi.

Perilaku seseorang saling berhubungan yang menjadi suatu lingkaran dan beberapa unsur yang di dalamnya. Unsur-unsur yang dimaksud disini yaitu terdiri dari motivasi dan tujuan. Motivasi itu sendiri dalam diri seseorang ada apabila terdapat dorongan-dorongan yang menyebabkan perilaku atau bertindak untuk kegiatan yang berdasarkan keinginan mereka. Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai seseorang. Tujuan ini dilakukan individu untuk mendapatkan suatu

penghargaan, suatu arah yang dikehendaki oleh motivasi sehingga tujuan dari lingkaran motivasi ini untuk mencapai tujuan individu dan juga organisasi dalam kerja.

Adapun tujuan motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (Hasibuan, 2011: 146) :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan;
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan;
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Gibson (Gibson, 2018) ada beberapa tahapan pada proses motivasi, yaitu :

1. Munculnya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan dalam diri seseorang dan berusaha untuk menguranginya dengan perilaku tertentu.
2. Seseorang kemudian mencari cara-cara untuk memuaskan keinginan tersebut.
3. Seseorang mengarahkan perilakunya kearah pencarian tujuan atau prestasi dengan cara-cara yang telah dipilih dengan didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalamannya.
4. Penilaian prestasi dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain tentang keberhasilannya dalam mencapai tujuan. Perilaku yang ditujukan untuk memuaskan kebutuhan misalnya, kebanggaan biasanya dinilai oleh individu. Sedangkan perilaku yang ditujukan untuk memenuhi suatu kebutuhan misalnya, finansial atau jabatan, umumnya dilakukan oleh atasan atau pimpinan organisasi.
5. Imbalan atau hukuman yang diterima atau dirasakan tergantung pada evaluasi atas prestasi yang dilakukan.
6. Seseorang menilai sejauh mana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhannya. Jika siklus motivasi tersebut telah memuaskan kebutuhannya, maka suatu keseimbangan atau kepuasan atas kebutuhan tertentu dirasakan. Akan tetapi, masih ada kebutuhan yang belum terpenuhi maka akan terjadi lagi proses pengulangan dari siklus motivasi dengan perilaku yang berbeda.

Dalam konsep motivasi dalam organisasi untuk penerapannya terdapat teori-teori motivasi. Berikut beberapa teori motivasi:

## 1. Teori Hierarki Kebutuhan (*Hierarchy of Needs*)

Abraham Harold Maslow (1908 - 1970), menurutnya ada semacam hierarki yang mengatur dengan sendirinya kebutuhan-kebutuhan manusia ini yang dapat diubah ke dalam tatanan model motivasi kerja dengan perincian kebutuhan. Kebutuhan tertinggi adalah aktualisasi diri, kebutuhan dibawahnya akan penghargaan seperti misalnya status, titel, simbol-simbol, promosi dan lain sebagainya. Selanjutnya, kebutuhan sosial, misalnya kebutuhan akan kelompok formal dan kebutuhan informal, menjadi ketua organisasi sosial dan lain sebagainya. Kebutuhan lainnya ialah kebutuhan keamanan, seperti mendapat jaminan masa pensiun, jaminan kecelakaan dan sakit, jaminan asuransi kesehatan dan lain sebagainya. Terakhir, kebutuhan paling besar yaitu kebutuhan fisiologis misalnya gaji, upah, tunjangan, honorarium, uang transport, perumahan dan lain sebagainya.

## 2. Teori Motivasi Herzberg

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg (1966). Teori motivasi terbagi menjadi dua yaitu teori isi atau *Content Theory* (teori tradisional) dan teori proses atau *Process Theory* (teori modern). Teori isi menjelaskan faktor-faktor yang mendorong dan memotivasi orang, sedangkan teori proses berfokus mengenai bagaimana berbagai faktor pribadi mempengaruhi perilaku manusia (Brooks, 2006). Teori isi terdiri dari Herzberg's *Two Factors Theory (Hygiene-Motivation Theory)*. Frederick Herzberg (1966) mengembangkan teori yang dikenal dengan teori model dua faktor. Kedua faktor tersebut yang dimana faktor yang dapat membuat orang merasakan puas dan faktor yang membuat orang merasakan tidak puas. Kedua faktor tersebut adalah:

- a. Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*) yang sifatnya intrinsik (berada dari dalam diri) seseorang yang mendorong pencapaian/prestasinya. Adapun penjelasan faktor ini dalam buku "*The Motivation to Work*" oleh Herzberg (Herzberg, 2017).
  - Prestasi (*achievement*) : Suatu pencapaian seseorang atau keberhasilan menyelesaikan suatu pekerjaan.
  - Pengakuan/Penghargaan (*recognition*) : Pengakuan dapat datang dari banyak sumber seperti atasan, rekan kerja, pelanggan/klien masyarakat umum. Aspek penting dari pengakuan untuk menghasilkan sikap kerja yang tinggi adalah adanya prestasi sebagai dasar pengakuan tersebut. Pengakuan dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti menyatakan keberhasilan langsung di tempat kerja, memberikan surat penghargaan, hadiah, atau kenaikan pangkat atau promosi.
  - Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) : Seseorang menyukai pekerjaannya, minat terhadap kinerja pekerjaan, pekerjaan yang kreatif atau menantang, pekerjaan yang bervariasi, kesempatan

untuk melakukan suatu pekerjaan secara tuntas dari awal hingga akhir, dan kemajuan sebagai indikasi pertumbuhan profesional. Pemimpin meyakinkan pentingnya pekerjaan yang dilakukan dan berusaha agar tidak bosan dan tepat menyelesaikan.

- Tanggung jawab (*responsibility*) : Seseorang bertanggungjawab atas pekerjaannya, diberi tanggungjawab atas pekerjaan orang lain, dan diberi pekerjaan baru dengan tanggungjawab baru. Sehingga seseorang memperoleh kepuasan karena diberi tanggungjawab atas pekerjaannya sendiri atau atas pekerjaan orang lain atau diberi tanggung jawab baru tetapi tidak menetap.
  - Kemajuan (*advancement*) : Ini digunakan bila memang ada perubahan status atau jabatan orang dalam organisasi. Dalam situasi ini dimana seseorang dipindahkan dari satu bagian organisasi ke bagian lain tanpa adanya perubahan status, peningkatan tanggung jawab untuk mempunyai tanggung jawab yang lebih besar. Seseorang tersebut dipromosikan. Kekuatan promosi untuk meningkatkan kepuasan kerja sering dikaitkan dengan perasaan berkembang, pengakuan, prestasi, tanggungjawab.
  - Kemungkinan berkembang/pertumbuhan (*the possibility of growth*) : Ini menjadi bagian dari perubahan seseorang, hal ini mencakup tidak hanya kemungkinan bahwa individu akan mampu maju dan berkembang dalam organisasinya, namun juga situasi dimana ia mampu maju dalam keterampilannya sendiri dan dalam profesinya. Sehingga situasi yang ia memungkinkan mempelajari keterampilan baru atau memperoleh pandangan profesional baru atau status baru. Kemungkinan pertumbuhannya kini meningkat atau menurun, naik jabatan atau sebaliknya. Apakah pekerjaan itu jauh memiliki kesempatan untuk bertumbuh/berkembang.
- b. Kebutuhan Kesehatan Lingkungan Kerja (*hygiene factors*) atau juga dikenal dengan pemeliharaan yang sifatnya ekstrinsik (berada di luar diri) yang dapat mempengaruhi perilaku individu dalam kehidupannya serta faktor ini jika tidak tersedia akan menyebabkan ketidakpuasan. Adapun penjelasan faktor ini dalam buku "*The Motivation to Work*" oleh Herzberg (2017).
- Kebijakan organisasi : Organisasi kerja yang efektif, kebijakan personalia yang bermanfaat, kesepakatan dengan tujuan perusahaan.
  - Pengawasan : Adanya pengawas yang kompeten, berusaha mengerjakan semuanya sendiri, mendelegasikan pekerjaannya, atau seorang supervisor yang menjaga segala sesuatunya berjalan lancar dan efisien.
  - Hubungan dengan rekan kerja : Hubungan kerja yang baik/buruk dengan atasan, pengawas/supervisor bersedia mendengarkan saran,

jujur, memberikan penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kerjasama dengan orang-orang yang bekerja bersamanya atau malah diasingkan dari kelompoknya.

- Kondisi kerja : Lingkungan fisik yang baik/buruk, fasilitas bagus/buruk, jumlah pekerjaan yang tepat, dan terlalu banyak pekerjaan/sedikit.
- Gaji : Gaji atau upah dikaitkan dengan kebijakan dan administrasi perusahaan, yang dimaksud dengan sistem administrasi penggajian adalah sistem di mana kenaikan upah diperoleh dengan enggan, atau diberikan terlambat, atau dimana perbedaan antara pekerja baru dan pekerja yang sudah berpengalaman bertahun-tahun dalam pekerjaan tersebut. Kenaikan upah yang diterima diharapkan atau yang tidak terduga, upah tidak sebanding dengan upah orang lain yang melakukan pekerjaan yang sama, upah lebih baik dibandingkan dengan upah lain yang melakukan pekerjaan serupa atau sama.
- Keamanan : Ada/tidak adanya keamanan kerja. Oleh karena itu, pertimbangan-pertimbangan seperti masa kerja dan stabilitas atau ketidakstabilan organisasi, yang secara obyektif mencerminkan keamanan kerja seseorang. Bisa menjadi sumber perasaan aman atau tidak aman.

Dalam implementasinya di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan, teori ini menekankan pentingnya menciptakan atau mewujudkan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Salah satu diantaranya yang tidak terpenuhi, akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien.

### **3. Teori Motivasi Dari Alderfer (*Alderfer's ERG Theory*)**

Dalam teori Clayton Alderfer (1969) merumuskan suatu model penggolongan atau kelompok kebutuhan yang juga dikenal dengan teori ERG (*Existence, Relatedness, dan Growth*). Tiga kelompok tersebut yaitu kebutuhan akan keberadaan (*existence need*) seperti kebutuhan akan bisa hidup/fisik; kebutuhan berhubungan (*relatedness need*) seperti hubungan sosial dan bekerja sama; dan kebutuhan untuk berkembang (*growth need*) seperti keinginan seseorang untuk mengembangkan dirinya.

### **4. Teori Motivasi Prestasi McClelland**

Davod C. McClelland mengemukakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. Seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada tiga kebutuhan manusia menurut

McClelland, yakni kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk afiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan.

### 5. Teori X dan Teori Y dari Douglas McGregor

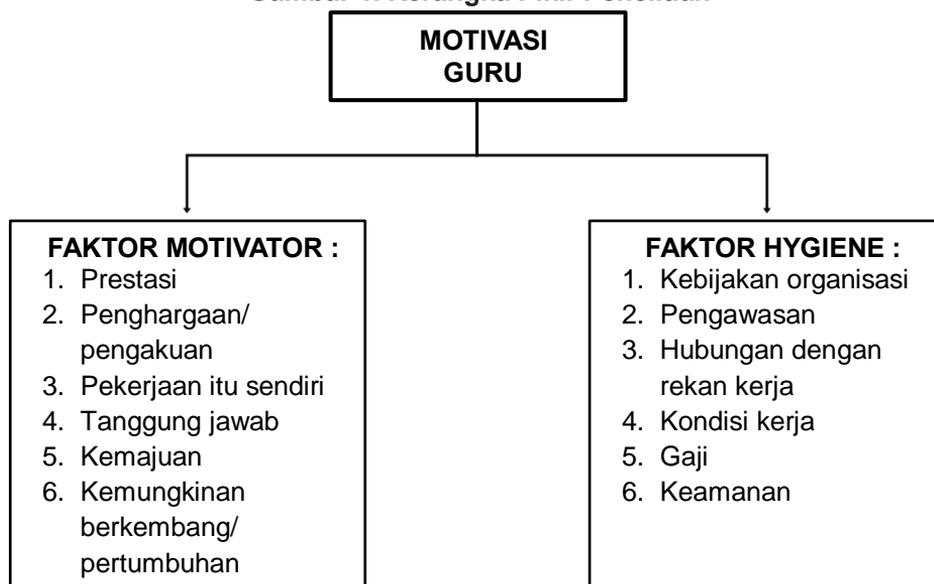
Douglas McGregor pencetus teori X dan Y (1960). Teori X adalah sebagian besar orang-orang ini lebih suka diperintah dan tidak tertarik akan rasa tanggung jawab, serta menginginkan keamanan atas segalanya. Orang-orang itu di motivasi dengan uang, gaji, honorarium dan diperlakukan dengan sanksi hukuman. Teori Y adalah sebaliknya manusia ini suka bekerja, dapat mengontrol dirinya sendiri, mempunyai kemampuan untuk berkeaktivitas, motivasinya tidak hanya fisiologis melainkan lebih tinggi dari itu, sehingga orang ini tidak perlu diawasi secara ketat.

### 6. Teori Dewasa dan Tidak Dewasa Chris Argyris

Chris Argyris menyatakan ada tujuh perubahan yang terjadi di dalam kepribadian orang yang tidak dewasa menjadi orang yang matang. Perubahan tersebut adalah pasif menjadi aktif, tergantung menjadi tidak tergantung, bertindak yang sedikit menjadi banyak variasinya, minat yang tidak menentu dan dangkal menjadi lebih dalam dan kuat, perspektif waktu jarak dekat menjadi jarak jauh, posisi yang berada dibawah menjadi posisi setingkat atau bahkan di atasnya, serta kekurangan kesadaran atas dirinya menjadi tahu mengendalikan diri.

Namun demikian, dalam penelitian ini kami mengambil salah satu teori motivasi yang dikemukakan diatas yaitu **Teori Motivasi Herzberg**. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg (1966) dengan model dua faktor yaitu faktor motivator dan faktor hygiene, yang dimana faktor yang dapat membuat orang merasakan puas dan faktor yang membuat orang merasakan tidak puas. Teori ini akan menjelaskan bagaimana motivasi seorang guru dalam memberikan pembelajaran dan faktor-faktor yang dapat memengaruhi guru tersebut. Untuk mengetahui bagaimana alur berpikir peneliti dalam menjelaskan permasalahan penelitian, maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian



Sumber : Diadopsi dari Teori Herzberg (Mifta Thoha, 2014)

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dapat menjadi acuan peneliti dalam menyusun skripsi, yakni sebagai berikut:

1. Faktor motivator apa saja yang paling mempengaruhi motivasi seorang guru dalam memberikan pembelajaran kepada siswa di SD Inpres Moncong-Moncong, Kabupaten Gowa.
2. Faktor hygiene apa saja yang paling mempengaruhi motivasi seorang guru dalam memberikan pembelajaran kepada siswa di SD Inpres Moncong-Moncong, Kabupaten Gowa.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yakni sebagai berikut :

#### 1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi kontribusi bagi keilmuan dan pengetahuan dalam penelitian ilmu administrasi yang berfokus pada pengembangan motivasi guru dalam memberikan pembelajaran dan faktor yang dapat memengaruhinya guru dalam memberikan pembelajaran.

#### 2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi bagi lembaga yang diteliti untuk digunakan sebagai referensi dalam proses pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan upaya pengembangan motivasi guru dalam memberikan pembelajaran.

## BAB II METODE PENELITIAN

### 2.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti, sehingga memudahkan penulis untuk mendapat data yang objektif dalam rangka mengetahui dan memahami motivasi guru dalam memberikan pembelajaran di sekolah SD Inpres Moncong-moncong Kabupaten Gowa.

### 2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan motivasi terhadap guru dalam memberikan pembelajaran di SD Inpres Moncong-moncong. Menurut Creswell (2012), pendekatan kualitatif memiliki beberapa bentuk desain penelitian, antara lain *etnografi*, *grounded teori*, dan studi kasus. Kemudian strategi atau desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus merupakan strategi penelitian dimana didalamnya peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu. Metode penelitian studi kasus merupakan sebuah metode penelitian yang menjalankan analisis mendalam dari sebuah kasus (Creswell, 2018). Dalam hal ini terdapat kasus seorang guru bertahun-tahun sebagai honorer yang termotivasi untuk terus mengajar dan terdapat pula guru yang kurang termotivasi untuk lebih kreatif didalam memberikan pembelajaran di SD Inpres Moncong-moncong.

### 2.3 Prosedur Penelitian

#### 2.3.1 Penentuan Informan

Informan dalam penelitian ini merupakan sumber data primer yang menyediakan informasi mengenai kondisi dan realita dan terlibat langsung dalam motivasi guru di sekolah tersebut. Adapun jumlah guru PNS adalah 6 orang dan guru honorer yaitu 6 orang. Namun dalam penelitian ini mengambil 3 guru PNS dengan alasan ketiga guru ini merupakan guru yang berpengalaman dan sudah lama mengabdikan di sekolah ini. Informan dalam penelitian ini merupakan orang-orang yang dapat menjadi sumber informasi yang berhubungan dengan maksud dan tujuan penelitian. Adapun informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Nama	Umur	Ket
1.	Rahmatiah, S.Pd	49	Guru Kelas I/A
2.	Muhammad Ali, S.Pd	55	Guru PJOK
3.	Nuraeni, S.Pd., Gr	35	Guru Kelas V

### 2.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi pengamatan, wawancara mendalam dan telaah dokumen. Wawancara dan observasi merupakan alat pengumpul data yang banyak digunakan oleh berbagai penelitian (Creswell (2018)). Pengamatan dilakukan pada aktivitas-aktivitas guru tersebut dalam memberikan pembelajaran di sekolah. Kemudian, wawancara mendalam pada informan yang tersebut diatas, serta dokumen yang dikumpulkan hasil beberapa kegiatan yang diikuti guru tersebut. Dalam penetapan penarikan kesimpulan, penulis membuat tabel dari jawaban responden yang telah diperoleh dari wawancara.

- **Observasi Pengamatan** : Langkah yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data berupa gambaran di lapangan dalam bentuk sikap, tindakan, pembicaraan dan interaksi. Observasi langsung dilakukan pada pihak yang terlibat. Pengamatan dilakukan terutama yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang berkaitan pekerjaan sebagai guru .
- **Wawancara** : Dalam wawancara peneliti bisa melakukan wawancara berhadapan-hadapan (*face-to-face interview*) dengan partisipan, mewawancarai mereka dengan telepon, atau terlibat wawancara dalam suatu kelompok (*focus group interview*) (Creswell (2018)). Wawancara mendalam dilakukan pada para informan yang tersebut diatas dengan beberapa pertanyaan lengkap dan terperinci yang dibuat dalam bentuk pedoman wawancara.
- **Telaah Dokumen** : Mengumpulkan dokumen juga dapat digunakan dalam mendukung wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti. Studi kepustakaan yaitu melakukan pengumpulan data dengan membaca dan mempelajari beberapa literatur, materi-materi, laporan hasil penelitian, jurnal-jurnal, dsb yang memiliki relevansi (Creswell, 2018). Peneliti dapat mengumpulkan dokumen meliputi laporan aktivitas organisasi yang berkaitan dengan motivasi guru.

### 2.3.3 Teknik Analisis Data

Menurut Creswell terdapat 6 langkah untuk menganalisis data secara kualitatif yaitu sebagai berikut (Creswell, 2018) :

- 1) Menyiapkan dan mengorganisasi data untuk analisis : Mengumpulkan data-data yang masih mentah seperti transkrip, dokumen, gambar.
- 2) Menjelajahi dan mengkode data : Data-data tersebut mulai disusun, untuk transkrip bisa dicatat menjadi bentuk tulisan, untuk foto bisa diberi label, dan lain lain.
- 3) Mengkode untuk membuat deskripsi dan tema : Kode digunakan untuk mengembangkan deskripsi dan tema dari hasil transkrip wawancara. Proses membaca data secara keseluruhan yang akan membantu pada proses keempat.

- 4) Melaporkan hasil temuan kualitatif : Hasil temuan dilaporkan dalam bentuk narasi diskusi yang terdiri dari banyak bentuk, seperti kronologi, pertanyaan, atau komentar tentang setiap perubahan yang dialami partisipan.
- 5) Menafsirkan temuan : Penafsiran ini dilakukan dengan cara memberikan pandangan pribadi, membuat perbandingan antara temuan dan literatur, dan atau data tersebut mulai dicocokkan dengan teori yang ada.
- 6) Memvalidasi akurasi temuan : Akan menjelaskan data tersebut dengan teori yang sesuai.

### 2.3.4 Validasi dan Realibitas Data

Dalam teknik pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, dan objektivitas data (Creswell, 2019). Validitas merupakan upaya pemeriksaan terhadap akurasi hasil penelitian dengan menerapkan prosedur-prosedur tertentu. Validitas didasarkan pada kepastian apakah hasil penelitian sudah akurat dari sudut pandangan peneliti, partisipan, atau pembaca secara umum. Guna mengatasi penyimpangan dalam menggali, mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data hasil penelitian, peneliti melakukan triangulasi data baik dari segi sumber data maupun triangulasi metode yaitu:

- 1) Triangulasi data : Data yang dikumpulkan diperiksa kembali bersama-sama dengan informan. Langkah ini memungkinkan dilihat kembali akan kebenaran informasi yang dikumpulkan diperiksa kembali bersama-sama dengan informan. Langkah ini memungkinkan dilihat kembali akan kebenaran informasi yang dikumpulkan selain itu, juga dilakukan *cross check* data kepada narasumber lain yang dianggap paham terhadap masalah yang diteliti.
- 2) Triangulasi metode : Mencocokkan informasi yang diperoleh dari satu teknik pengumpulan data (wawancara mendalam) dengan teknik observasi berperan serta. Penggunaan triangulasi mencerminkan upaya untuk mengamankan pemahaman mendalam tentang isi.
- 3) Reliabilitas mengindikasikan bahwa pendekatan yang digunakan peneliti konsisten jika diterapkan oleh peneliti-peneliti lain dan untuk proyek-proyek yang berbeda.
- 4) Objektivitas (konfirmasiabilitas) dilakukan untuk menunjukkan adanya konsistensi atau memberi hasil yang konsisten atau kesamaan hasil dalam penelitian.