

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan menjadi salah satu kebutuhan manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tingkat kehidupan yang maju dan sejahtera. Di dalam UU No. 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional di jelaskan bahwa pendidikan merupakan 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 dimiliki dirinya, masyarakat dan negara.<sup>1</sup>

Guru sebagai sumber daya manusia di bidang pendidikan harus diperhatikan dalam berbagai segi karena tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin roda lembaga pendidikan berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia memegang peranan penting untuk dapat meraih tujuan. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya.

Sebagai sebuah profesi, guru diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi guna mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan. Menurut Handoko motivasi

---

<sup>1</sup>Undang Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, hlm. 3

diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.<sup>2</sup> Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.<sup>3</sup> Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja sebuah lembaga pendidikan dapat dinilai dari motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan di dalamnya.<sup>4</sup>

Siagian, berpendapat bahwa motivasi seseorang sangat di pengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal ataupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi adalah: Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang di hasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang ikut mempengaruhi adalah: jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, sistem imbalan yang berlaku.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup>Handoko, *Kiat Memimpin Dalam Abad ke 21*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 75

<sup>3</sup>*Ibid.*, hlm. 75

<sup>4</sup>*Ibid.*, hlm. 76

<sup>5</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hlm. 294.

Mesiono menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kegigihan atau usaha seseorang dalam pekerjaan.<sup>6</sup> Faktor yang mendorong motivasi kerja seseorang ada dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu lembaga karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.<sup>7</sup> Mempermudah pemahaman tentang motivasi kerja, terlebih dahulu kita mengetahui apa itu motivasi. Motivasi berasal dari kata latin *movire* yang berarti dorongan atau menggerakkan.<sup>8</sup> Sedangkan kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia.<sup>9</sup> Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.<sup>14</sup>

Dari beberapa pendapat di atas, motivasi merupakan suatu dorongan atau semangat yang tinggi baik yang berasal dari dalam diri seseorang maupun yang berasal dari luar diri seseorang. Dengan adanya motivasi tersebut, maka akan mempercepat mencapai tujuan yang diharapkan.

Madrasah Aliyah Al-Fatah Palembang adalah sebuah sekolah swasta yang berada di Kecamatan Kemuning. Sekolah ini beralamat di Jln. Prof. Zainal Abidin Fikri KM 3,5 Komplek UIN Raden Fatah Palembang dan memiliki tenaga pengajar

---

<sup>6</sup> Mesiono, *Manajemen Organisasi*, (Bandung: Cita Pustaka, 2012), hlm. 142

<sup>7</sup> Malayu Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 141

<sup>8</sup> *Ibid.*, hlm. 141

<sup>9</sup> Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm. 11

berjumlah 32 orang terdiri dari 12 guru PNS dan sudah sertifikasi profesi, 10 orang guru tetap yayasan (GTY) sudah sertifikasi profesi, dan 10 orang guru Non-PNS dan belum sertifikasi profesi. Selain itu, 3 orang pegawai tata usaha, 2 orang pegawai UKS, dan 1 pegawai perpustakaan sekolah.

Dari uraian di atas, telah kita ketahui ciri-ciri yang menggambarkan seseorang memiliki motivasi yang baik dalam bekerja pada suatu organisasi, begitu juga motivasi kerja guru, namun dalam pengamatan awal penulis di Madrasah Aliyah Al-Fatah berdasarkan fakta di lapangan masih ada guru yang izin pulang lebih awal sebelum jam pulang, sehingga tugas mengajarnya dilimpahkan kepada guru lain atau hanya sekedar memberi tugas seperti: mengerjakan soal-soal latihan kepada siswanya sehingga siswa tidak mendapatkan haknya. Maka hal ini lah yang menjadikan penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian agar dapat dapat mengetahui apa penyebabnya dan bagaimana motivasi kerja guru yang ada di Madrasah Aliyah Al-Fatah. Baik guru yang berstatus PNS, guru GTY, sertifikasi dan guru Non-PNS dan belum sertifikasi. Dengan adanya masalah ini maka menjadikan penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Motivasi Kerja Guru di MA Al-Fatah Palembang”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja guru di MA Al-Fatah Palembang?
2. Apakah faktor Upah yang menjadi pendukung dan penghambat motivasi kerja guru di MA Al-Fatah Palembang?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Dari latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dan kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

### **a. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendeskripsikan kondisi motivasi kerja guru di MA Al-Fatah Palembang
2. Untuk mendeskripsikan faktor penghambat dan yang mendukung motivasi kerja guru di MA Al-Fatah Palembang

### **b. Kegunaan Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini di harapkan di masa yang akan datang informasi dan hasil penelitian yang sudah di susun ini dapat berguna bagi semua pihak antara lain:

#### **1. Instansi**

Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perbaikan kualitas pengelolaan pendidikan di masa yang akan datang dan memberikan masukan-masukan positif

yang dapat dipertimbangkan sebagai perbaikan yang dapat dilakukan oleh instansi khususnya di MA Al-Fatah Palembang.

## 2. Pembaca

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat berguna bagi seluruh masyarakat terutama pihak yang berkepentingan, serta dapat menjadi referensi dan memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi pembaca atau mahasiswa lain yang tertarik untuk mengangkat topik yang sama.

## 3. Penulis

Bagi penulis sendiri diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat memenuhi syarat tugas akhir (skripsi) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, serta menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan topik yang diteliti, yang nantinya akan berguna dalam praktek pengelolaan lembaga pendidikan.

### **D. Definisi Operasional**

Definisi operasional dalam penelitian ini, yaitu tentang motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru adalah dorongan yang menjadi semangat seorang guru atau sekelompok guru untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan tugasnya. Motivasi kerja dapat berasal dari faktor dalam maupun dari luar. Sedangkan guru adalah orang yang bekerja atau melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas dalam proses pembelajaran dan di sekolah. Motivasi kerja guru dapat diketahui dengan indikator,

yaitu: tekun dalam bekerja, ulet atau gigih dalam bekerja, penuh tanggungjawab, dan disiplin dalam bekerja.

## **E. Kajian Pustaka**

Penulis akan menyajikan penelitian terdahulu atau kajian pustaka sebagai rujukan atau referensi yang relevan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Agus Herawan (2014) meneliti tentang Pengaruh motivasi terhadap kerja guru (penelitian di SMA 1 Palembang). Hasil penelitian jika di lihat dari hasil korelasi menunjukkan bahwa pengaruh sistem gaji terhadap motivasi kerja guru di SMA Palembang sebesar 0,248 termasuk dalam pengaruh yang rendah yaitu berada diantara 0,200-0, 399. Sedangkan berdasarkan perhitungan koefisiensi determinasi tampak bahwa sistem gaji memberikan pengaruh terhadap motivasi sebesar 6,1% dan selebihnya 93,9 % di pengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi individu, iklim organisasi, lingkungan yang menyenangkan dan lain sebagainya.<sup>10</sup>
2. Fajar Kurniadi (2007) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di apotek berkah Bandung), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh gaji dan motivasi terhadap kinerja berdasarkan koefisien korelasi sebesar 0,863. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan yang kuat, gaji dan motivasi berpengaruh sebesar 74,5 %

---

<sup>10</sup> Agus Herawan, *Pengaruh Sistem Gaji terhadap Motivasi Kerja Guru* penelitian di SMA 1 Palembang, 2014.

sedangkan sisanya di sebabkan oleh faktor lain seperti pendidikan dan latihan.

3. Sugito (2009) yang meneliti hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja guru di SMK Jaya Krama Kec. Beringin menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif iklim organisasi dengan motivasi kerja sebesar 0,895. Peneliti dapat kemukakan bahwa motivasi kerja guru sebesar 80,10 % berhubungan dengan iklim organisasi. Hal ini di mungkinkan karena motivasi kerja guru senantiasa akan lebih baik jika iklim sekolah kondusif dan mendukung kinerja guru.<sup>11</sup>
4. Puspita Wulansari, dkk (2014) dalam risetnya yang berjudul Pengaruh motivasi karyawan di Depertemen SDM Jawa barat dan Banten, menunjukkan hubungan antara gaji dengan motivasi memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan dan positif. Hasil perhitungan memperlihatkan nilai t hitung sebesar 4.877 yang kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel yang diperoleh sebesar 2.06. Ini berarti bahwa t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap tingkat motivasi karyawan. Nilai t yang positif berarti pengaruhnya positif yaitu jika persepsi terhadap gaji meningkat maka tingkat motivasi karyawan juga akan meningkat.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Sugito, *Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Guru di SMK Jaya Krama Kec. Beringin*, 2009.

<sup>12</sup> Puspita Wulansari, dkk, *Pengaruh Gaji terhadap Motivasi Karyawan di Depertemen SDM Jawa barat dan Banten*, 2014.

Dari kajian pustaka di atas, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu:

Kajian pustaka yang pertama (Agus Herawan, 2014) terdapat persamaan dengan penulis, yaitu sama-sama meneliti tentang motivasi kerja guru sedangkan perbedaannya adalah kajian pustaka di SMA sedangkan penulis di MA.

Kajian pustaka yang kedua (Fajar Kurniadi, 2007) dan keempat (Puspita Wulandari, 2014) terdapat persamaan dengan penulis yaitu sama-sama meneliti tentang motivasi kerja sedangkan perbedaannya adalah kajian pustaka tersebut pada karyawan apotek dan SDM Kepegawaian Jawa Barat sedangkan penulis pada guru di MA Al-Fatah Palembang.

## **F. Kerangka Teori**

Kerangka teori dalam penelitian ini menguraikan tentang motivasi kerja guru dan gaji yang diberikan kepada guru.

### **1. Motivasi Kerja Guru**

Istilah kata motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu *Movere* yang berarti menggerakkan. Ada beberapa istilah yang di gunakan dalam motivasi, seperti: Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan ketekunan dalam melakukan tindakan yang di arahkan pada pencapaian tujuan. Definisi lain menyatakan bahwa motivasi adalah hasil sejumlah proses yang bersifat eksternal maupun internal pada

seseorang, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan tertentu.<sup>13</sup>

Agar dapat dengan mudah memahami motivasi kerja, berikut di kemukakan antara motivasi dan motivasi kerja. Robert Heller dalam buku Wibowo menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan atau keinginan untuk bertindak. Motivasi dapat pula di katakan sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha terhadap pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.<sup>14</sup>

Sementara itu, Malayu Hasibuan menjelaskan bahwa motivasi kerja memberikan daya penggerak dan menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong kemauan kerja seseorang sehingga ia mampu bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan.<sup>15</sup>

Dari pendapat diatas, dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja adalah daya penggerak atau dorongan untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang di tetapkan. Dengan demikian motivasi merupakan salah satu faktor yang mendukung berjalannya proses pembelajaran di sekolah dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

---

<sup>13</sup>J. Winardi, *Motivasi Pemotivasian*, (Jakarta:Grafindo Persada, 2007), hlm. 2

<sup>14</sup>Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 110

<sup>15</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gunung Agung, 2006), hlm. 143

## 2. Ciri-ciri dan Faktor-faktor dalam Motivasi Kerja

Menurut Sardiman motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
- 2) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
- 3) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
- 4) Lebih senang bekerja sendiri
- 5) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif)
- 6) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu)
- 7) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini
- 8) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.<sup>16</sup>

Sondang P. Siagian faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat bersifat internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi motivasi antara lain: 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, 2) Harga diri, 3) Harapan pribadi, 4) Kebutuhan, 5) Keinginan, 6 Kepuasan kerja, 7) Prestasi kerja yang dihasilkan.<sup>17</sup> Sedangkan faktor-faktor eksternal antara lain : 1) Jenis dan sifat pekerjaan, 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung, 3) Organisasi tempat kerja, 4) Situasi lingkungan pada umumnya, 5) System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.<sup>18</sup>

Seberapa besar motivasi guru dalam melaksanakan setiap tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sangat tergantung pada keseimbangan antara

---

<sup>16</sup> Sardiman, *Motivasi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Renika Cipta, 2003), hlm.

<sup>17</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 294

<sup>18</sup> *Ibid.*, hlm. 295

produktivitas kerja dan kesejahteraan yang diperolehnya. Usaha untuk meningkatkan kinerja guru bukanlah pekerjaan mudah karena kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya skill, lingkungan kerja dan motivasi pimpinan, secara tegas kinerja guru yang paling dominan disebabkan oleh kesiapan mental seseorang untuk memacu diri dan prestasi guna memperoleh segala yang diharapkan. Dengan demikian unsur-unsur kepuasan merupakan rangsangan untuk memacu tumbuhnya niat seseorang untuk berprestasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki ciri-ciri motivasi di atas, maka seseorang memiliki motivasi kerja yang cukup kuat dan ciri motivasi tersebut sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar.

Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

- a. Rasa aman, yaitu adanya kepastian untuk memperoleh pekerjaan tetap dan memangku jabatan sesuai yang mereka harapkan.
- b. Kesempatan untuk maju, adanya kemungkinan untuk maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian
- c. Nama baik tempat bekerja, yaitu perusahaan atau organisasi memberi kebanggaan pada anggota
- d. Upah
- e. Pemimpin mempunyai hubungan baik dengan bawahannya
- f. Jam kerja teratur atau tertentu dalam sehari
- g. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman
- h. Fasilitas (*benefit*)<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup>Yunus, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Ciamis: Unigal, 2007), hlm. 45

Denim mengklasifikasikan motivasi kedalam 4 jenis yaitu; a) motivasi positif; b) motivasi negatif; c) motivasi dari dalam; dan d) motivasi dari luar.<sup>20</sup> Hasibuan manfaat motifasi yaitu: 1) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, 2) Dapat mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, 3) Dapat mempertahankan kestabilan karyawan, 4) Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, 5) Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan, 6) Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, 7) Dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, 8) Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, 9) Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, 10) Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.<sup>21</sup>

### 3. Macam-macam Motivasi

Berbicara tentang macam-macam atau jenis motivasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Dengan demikian motivasi atau motif-motif yang aktif itu sangat bervariasi menurut Malayu Hasibuan jenis motivasi dibagi menjadi: 1) Motivasi positif dan 2) Motivasi negatif.<sup>22</sup>

Sedangkan menurut Sardiman macam-macam motivasi dibagi menjadi:

- 1) Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya: a) Motif-motif bawahan, b) Motif-motif yang dibawahi.
- 2) Jenis motivasi menurut pembagian dari

---

<sup>20</sup> Sudarman Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, (Jakarta: Bineka Cipt, 2004), hlm. 17-18

<sup>21</sup> Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet-7*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 97

<sup>22</sup>*Ibid.*, hlm. 97

*Woodworth* dan *Marquis*: a) Motif atau kebutuhan organis, b) Motif-motif darurat, c) Motif-motif objektif. 3) Motivasi jasmaniyah dan rohaniah. 4) Motivasi intrinsik dan ekstrinsik.<sup>23</sup>

Dari pendapat di atas, dapat diketahui bahwa macam-macam motivasi secara umum ada dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang datang dari diri guru atau seseorang sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang datang dari luar diri guru atau luar diri seseorang. Dengan adanya motivasi baik yang bersifat intrinsik maupun yang bersifat ekstrinsik, maka akan mempengaruhi motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru.

## **G. Metodologi Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang penulis laksanakan ini adalah *field research* atau penelitian lapangan. Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden atau informan sebagai sumber utama (primer).

### **2. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, data kualitatif merupakan data-data yang menggambarkan dan menguraikan serta membandingkan dengan fakta penelitian di lapangan dalam bentuk

---

<sup>23</sup>*Ibid.*, hlm. 98

uraian kata-kata, dan dianalisis secara kualitatif untuk menarik kesimpulan. Data-data lapangan tersebut tentang motivasi kerja guru dan faktor-faktor yang mendukung dan menghambat motivasi kerja guru di MA Al-Fatah Palembang.

### 3. Informan Penelitian

#### a. Informan Key (Kunci)

Informan kunci adalah sumber utama atau orang yang memberikan informasi atau keterangan secara langsung melalui observasi dan wawancara mengenai motivasi kerja guru dan faktor-faktor yang mendukung dan menghambat motivasi kerja guru di MA Al-Fatah Palembang.

#### b. Informan Pendukung

Informan pendukung adalah sumber sekunder atau informasi atau keterangan yang penulis peroleh melalui dokumentasi, buku, jurnal penelitian dan catatan tertulis, gambar atau foto di MA Al-Fatah Palembang.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Teknik observasi

Teknik observasi ini dilakukan dengan pengamatan secara langsung terhadap obyek penelitian yaitu untuk memperoleh informasi atau keterangan tentang motivasi kerja guru dan faktor-faktor yang mendukung

dan menghambat motivasi kerja guru serta kondisi umum yang ada di MA Al-Fatah Palembang.

b. Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah suatu cara guna memperoleh informasi atau keterangan dan data secara lisan, yang bersumber dari 1 orang kepala sekolah, 2 orang wakil kepala sekolah dan 3 orang guru dengan cara mengajukan pertanyaan mengenai motivasi kerja guru di MA Al-Fatah Palembang.

c. Dokumentasi

Dokumentasi data-data yang bersifat dokumen atau arsip yang penulis peroleh dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru di MA Al-Fatah Palembang. Dokumentasi adalah data yang penulis kumpulkan sebagai bahan penelitian yang didapat dari dokumen, arsip, catatan tertulis atau tercatat: mengenai jumlah guru, siswa, gambar/foto, sarana prasarana dan keadaan proses pembelajaran.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.<sup>24</sup>

<sup>24</sup> Lexy Moloeng, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm.

Sedangkan analisis data kualitatif adalah bersifat induktif yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh kemudian dikembangkan menjadi hipotesis, berdasarkan hipotesis yang dirumuskan menurut data tersebut kemudian dicarikan data lagi secara berulang-ulang sehingga selanjutnya dapat disimpulkan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak berdasarkan data yang terkumpul.<sup>25</sup>

Kegiatan dalam menganalisa data merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan dalam suatu penelitian. Dengan menganalisa data yang diperoleh akan memiliki arti dan makna yang penting serta berguna dalam menyelesaikan permasalahan yang ada dalam penelitian. Menurut Miles and Hubberman (1992), mengemukakan tahap kegiatan dalam menganalisis data kualitatif, yaitu reduksi data, penyajian data, dan menarik simpulan/verifikasi.<sup>26</sup> Jadi, langkah-langkah yang dipergunakan dalam analisis data merupakan rangkaian yang berurutan dan saling kait-mengkait, terdiri dari proses:

- 1) Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih

---

<sup>25</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 333

<sup>26</sup> Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 172

jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.<sup>27</sup> Jadi dapat diartikan bahwa, reduksi data adalah bagian dari proses analisis yang mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal- hal yang tidak penting, mengatur data sedemikian rupa sehingga simpulan penelitian dapat dilakukan.

## 2) Penyajian data

Setelah data direduksi, langkah analisis selanjutnya adalah penyajian data. Dalam proses penyajian data, peneliti berusaha menyusun data sehingga memperoleh informasi yang dapat disimpulkan dan diperoleh makna tertentu. Prosesnya dilakukan dengan cara memaknai apa yang sebenarnya terjadi dalam hubungan antara fenomena dan menentukan apa yang perlu ditindak lanjuti untuk mencapai tujuan pendidikan.

## 3) Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Langkah selanjutnya dalam analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan berdasarkan data yang ditemukan dan melakukan verifikasi data. Kesimpulan awal dapat berubah jika ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung pengumpulan data berikutnya. Proses untuk mendapatkan bukti inilah yang disebut verifikasi data. Jika kesimpulan awal yang diperoleh sama bukti yang kuat dalam arti konsisten dengan kondisi yang ditemukan saat

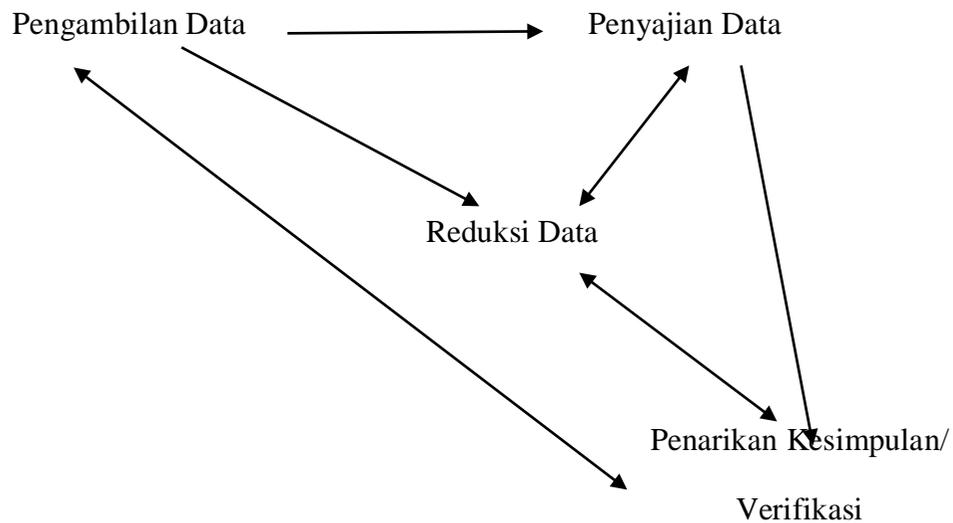
---

<sup>27</sup> Sugiyono, *Ibid.*, hlm. 336

peneliti kembali ke lapangan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah kesimpulan yang kredibel.

Keempat langkah analisis data mulai pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan merupakan suatu kesatuan yang jalin menjalin pada saat, sebelum dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk yang sejajar untuk membangun wawasan umum yang disebut analisis. Menurut Milles and Huberman tahapan analisis data dapat digambarkan sebagai berikut:<sup>28</sup>

Gambar 1: Skema Teknik Analisis Data Interaktif



---

<sup>28</sup> Milles and Huberman dalam Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012), hlm. 134

## **H. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam skripsi ini meliputi bab dan sub bab berikut:

Bab I Pendahuluan: Latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teori, kajian pustaka, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori: Pengertian motivasi kerja guru, jenis-jenis motivasi kerja, dan faktor-faktor yang mendukung dan menghambat motivasi kerja guru.

Bab III Metodologi Penelitian: jenis penelitian, pendekatan penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan: deskripsi hasil penelitian tentang motivasi kerja guru di MA Al-Fatah Palembang dan faktor-faktor yang mendukung dan menghambat motivasi kerja guru di MA Al-Fatah Palembang.

Bab V Penutup: Kesimpulan dan saran.