



EWALDUS SENARAI BEATITUDO, FRANSISCA IRIANI R DEWI

Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara

ewaldus.705210206@stu.untar.ac.id, fransiscar@fpsi.untar.ac.id

ABSTRAK

Sekolah Luar Biasa X merupakan sekolah yang menyediakan ruang belajar dan berkembang bagi anak berkebutuhan khusus. SLB X yang telah berdiri lebih dari 25 tahun memiliki beberapa cabang. Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan motivasi kerja guru di Sekolah Luar Biasa X. Metode penelitian yang digunakan *mixed methods* dengan jenis desain *quantitative preliminary*. Peneliti mengumpulkan data kuantitatif, membuat suatu kuesioner dan mencari partisipan untuk digali lebih lanjut melalui wawancara terkait motivasi kerja. Survei atau kuesioner yang bersifat kuantitatif memberikan gambaran umum, wawancara yang bersifat kualitatif akan memberikan deskripsi lebih lanjut mengenai motivasi kerja. Penelitian ini melibatkan 34 partisipan guru yang terdiri dari 14 laki-laki dan 20 perempuan. Data motivasi kerja dikumpulkan melalui kuesioner *google form* yang memuat butir dari skala motivasi kerja dengan skala Likert. Setelah dikumpulkan, 2 partisipan dengan motivasi kerja tinggi dan 2 partisipan dengan motivasi kerja sedang, dilakukan diwawancara untuk mendeskripsikan motivasi kerja. Hasil temuan menunjukkan terdapat 25 partisipan guru yang memiliki motivasi kerja tinggi dan 9 partisipan guru yang memiliki motivasi kerja sedang.

Kata Kunci: motivasi kerja, sekolah luar biasa, guru, *quantitative preliminary*

ABSTRACT

Special School X is a school that provides learning and development space for children with special needs. SLB X, which has been established for more than 25 years, has several branches. The aim of this research is to find out the overview of the work motivation of teachers of special school students at special school X. The method used in this research is mixed methods with a quantitative preliminary type of design. The researcher collects quantitative data, then create a questionnaire, then seeking for participants to explore further through interviews regarding work motivation variable. Quantitative surveys or questionnaires provide a general description, qualitative interviews will provide further descriptions of work motivation. Quantitative surveys or questionnaires provide a general description, qualitative interviews will provide further descriptions of work motivation. This research involved 34 teacher participants consisting of 14 men and 20 women. Data was collected via Google Form questionnaire which contained items from a work motivation scale with a Likert scale. After being collected, 2 participants with high work motivation and 2 participants with moderate work motivation were interviewed to deepen the work motivation variable. The findings showed that there were 25 teacher participants who had high work motivation and 9 teacher participants who had moderate work motivation.

Keywords: work motivation, special schools, special school teachers, quantitative preliminary

PENDAHULUAN

Sekolah Luar Biasa X merupakan sekolah yang menyediakan ruang belajar dan berkembang bagi anak berkebutuhan khusus. SLB X yang telah berdiri lebih dari 25 tahun memiliki beberapa cabang. Berdasarkan komunikasi interpersonal dengan kepala sekolah SLB X di Jakarta, terdapat beberapa guru yang tampak performanya menurun, terlihat dengan saat



kesulitan menangani anak yang tantrum hingga terpaksa ditangani oleh guru lain yang lebih *senior* dan berpengalaman.

Berdasarkan penelitian Arismunandar (dalam Muhbar, 2019) disimpulkan bahwa 30,27% dari 80.000 guru menderita stres dalam bekerja. Sebanyak 24.000 guru menderita stres dalam bekerja, yang akan secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi proses belajar mengajar pada siswa didik. Dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru perlu diperhatikan kembali. Menurut Habibuw & Suyasa (2016) motivasi kerja membuat seorang individu dapat memilih jalur karir yang sesuai dengan keinginan dan pertimbangan pribadi.

Motivasi menurut Dimiyati dan Mudjiono (dalam Sulfemi, 2020) merupakan dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia, termasuk perilaku belajar. Pemberian motivasi pada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menumbuhkan keinginan, menyebabkan tensi, menimbulkan tindakan, menghasilkan keputusan (Fathurrohman dalam Arlita et al., 2020). Guru merupakan seseorang yang memiliki peranan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan dapat menjadi motivator untuk siswa belajar secara aktif (Rajeev dalam Sulistiani & Nugraheni, 2023). Menurut Novanto & Pali (dalam Tarihoran et al., 2021) guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Guru memiliki peranan sebagai pendidik dan merupakan sosok teladan bagi siswa. Maka, guru sebaiknya memiliki motivasi kerja atau penggerak dalam proses belajar mengajar. Menurut Mulyasa (dalam Kandiri & Arfandi, 2021) peran guru dalam kegiatan belajar mengajar ada 2, yaitu sebagai pendidik dan guru sebagai model dan teladan. Guru sebagai pendidik harus mempunyai tanggung jawab terhadap tindakannya dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah, dan dalam kehidupan bermasyarakat. Guru yang menjadi model dan teladan merupakan salah satu sifat dasar yang harus menjadi prinsip dalam kegiatan belajar mengajar.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “Gambaran Motivasi Kerja Guru Sekolah Luar Biasa X”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed method dengan jenis desain *quantitative preliminary* untuk menggambarkan motivasi kerja guru di Sekolah Luar Biasa (SLB) X. Pendekatan ini dipilih karena menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif yang saling melengkapi dalam memperoleh data yang komprehensif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengukur tingkat motivasi kerja guru melalui instrumen survei, sedangkan penelitian kualitatif mendalami pengalaman, pandangan, dan aspek - aspek motivasi kerja guru melalui wawancara mendalam.

Subjek penelitian terdiri dari seluruh guru di SLB X yang berjumlah 34 orang. Data kuantitatif dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan teori motivasi Herzberg, yang mencakup faktor motivator. Data kualitatif dikumpulkan melalui wawancara terstruktur kepada 4 guru yang dipilih secara purposive sampling, berdasarkan tingkat motivasi yang tinggi dan sedang.

Analisis data dilakukan secara paralel. Data kuantitatif dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan distribusi dan tingkat motivasi kerja guru. Sementara itu, data kualitatif yang didapatkan melalui proses wawancara kemudian dianalisa menggunakan Teknik *qualitative phenomenal data analysis*. Survei atau kuesioner yang bersifat kuantitatif memberikan gambaran umum, wawancara yang bersifat kualitatif akan memberikan pengertian lebih lanjut mengenai data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Motivasi Kerja

Setelah peneliti membagikan kuesioner motivasi kerja dan mengolah data, terdapat 34 partisipan guru sekolah luar biasa yang mengisi kuesioner tersebut. Berikut merupakan data yang diperoleh melalui pemberian kuesioner yang telah dilaksanakan. Gambaran data motivasi secara kuantitatif dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Gambaran Kuantitatif Motivasi Kerja

No.	Inisial Subyek	Skor Motivasi Kerja	Kategori
1	D	95	Tinggi
2	MA	88	Tinggi
3	AN	88	Tinggi
4	EPW	86	Tinggi
5	PS	85	Tinggi
6	Kor	83	Tinggi
7	Ari	82	Tinggi
8	DY	82	Tinggi
9	V	82	Tinggi
10	Kh	81	Tinggi
11	Y	81	Tinggi
12	YR	80	Tinggi
13	Af	79	Tinggi
14	WMD	79	Tinggi
15	CDI	78	Tinggi
16	He	77	Tinggi
17	Ly	77	Tinggi
18	Uc	76	Tinggi
19	MMMG	75	Tinggi
20	ABI	75	Tinggi
21	WI	75	Tinggi
22	Im	75	Tinggi
23	PA	74	Tinggi
24	Ra	73	Tinggi
25	G B H	73	Tinggi
26	Iin	72	Sedang
27	LA	71	Sedang
28	AAS	69	Sedang
29	R	68	Sedang
30	Sa	68	Sedang
31	E	68	Sedang
32	C	66	Sedang
33	S	65	Sedang
34	Yo	62	Sedang

Berdasarkan 34 partisipan, peneliti mendapatkan pada data kuantitatif bahwa terdapat 25 guru sekolah luar biasa X yang memiliki motivasi kerja kategori tinggi sedangkan 9 guru memiliki kategori sedang. Dalam penelitian ini tidak ditemukan partisipan yang memiliki skor motivasi berkategori rendah. Secara garis besar, jumlah guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi jauh lebih banyak dibanding guru yang memiliki motivasi kerja sedang. Selanjutnya,

peneliti melakukan proses wawancara mendalam kepada 4 partisipan guru sekolah luar biasa X.

1) Subjek Pertama (Yo)

Subyek Yo merupakan partisipan dengan tingkat skor motivasi kerja yang sedang yaitu 62. Subyek Yo merupakan guru dari SLB X di Jakarta sejak tahun 2022. Dalam wawancara ini, Subyek Yo mengenakan pakaian hitam rapi dan kacamata. Subyek Yo menjawab pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Proses pengambilan data wawancara dilaksanakan melalui aplikasi Zoom.

2) Subyek Kedua (MA)

Subyek MA merupakan partisipan dengan tingkat skor motivasi kerja yang tinggi yaitu 88. Subyek MA merupakan guru dari SLB X di Jakarta sejak tahun 2015. Pada proses berjalannya wawancara, subyek MA terdengar ramah dan aktif menjelaskan pengalaman dan apa yang dihadapi selama menjadi guru dari SLB X. Proses pengambilan data wawancara dilaksanakan melalui aplikasi Zoom.

3) Subyek Ketiga (S)

Subyek S merupakan partisipan dengan tingkat skor motivasi kerja yang sedang yaitu 65. Subyek S merupakan guru dari SLB X di Jakarta sejak tahun 2012. Dalam wawancara ini, Subyek S mengenakan jilbab hitam dan kacamata. Terlihat anak Subyek S berlarian di *background*. Subyek menjawab pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Proses pengambilan data wawancara dilaksanakan melalui aplikasi Zoom.

4) Subyek Keempat (D)

Subyek D merupakan partisipan dengan tingkat skor motivasi kerja yang tinggi yaitu 95. Subyek D merupakan guru dari SLB X di Jakarta sejak tahun 2022. Subyek D kurang lebih telah mengajar selama kurang lebih 2,5 tahun. Dalam wawancara ini, Subyek D mengenakan jilbab biru dengan masker yang terletak di bawah dagu. Subyek menjawab pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Proses pengambilan data wawancara dilaksanakan melalui aplikasi Zoom.

Motivasi Kerja

Aspek motivasi kerja intrinsik menurut Herzberg (Riggio; Suseno, 2019) dibagi atas 6 aspek yaitu:

Aspek Tantangan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya

1) Subyek Yo

Subyek Yo merasa sudah terbiasa dengan tantangan karena sebelumnya Yo bekerja di sekolah luar biasa. Yo merasa perlu bersabar untuk menghadapi anak berkubutuhan khusus. Subyek Yo juga pernah merasa terbebani dalam konteks mendidik anak. Bagi Yo, kondisi anak yang mudah emosi memberi beban pada kesabaran Yo. Dibalik beban yang dirasakan, Yo juga memberikan solusi atas permasalahannya berupa pemberian anak kepada guru yang dianggap lebih bisa meng *handle* anak dibanding Yo

2) Subyek MA

Subyek MA menjelaskan bahwa MA perlu menjadikan tantangan tersebut menjadi semangat, terutama dalam menghadapi anak-anak berkebutuhan khusus. MA Merasakan tantangan dalam menangani anak serta menunjukkan pemahaman bahwa setiap anak memiliki cara penanganan yang berbeda. Subyek MA juga merasa dalam mengerjakan tugas perlu dengan perasaan senang, sehingga tidak terasa seperti beban.

3) Subyek S

Subyek S menjelaskan perasaannya terkait tantangan yang dihadapi tercampur aduk, namun S juga mengatakan bahwa yang penting adalah menghadapi masalah tersebut. S melihat pekerjaan yang berat dengan menghadapi langsung masalah, sehingga terasa ringan. S memberikan contoh tantangan yang dihadapi dan solusi yang S ambil dalam menghadapi anak



tantrum. Subyek S menunjukkan rasa senang dalam menjalani pekerjaan karena pengalaman S sebagai guru di SLB X sudah 12 tahun. Subyek S juga merasa terbebani di awal jika mendapatkan kelas yang “berat” dengan sistem *rolling* kelas.

4) Subyek D

Subyek D merasa harus lebih menikmati tantangan agar bisa melewatinya. Subyek D juga memberikan contoh tantangan yang dihadapi dan solusi yang D ambil dalam menghadapi siswa baru yang memiliki perilaku tantrum. Subyek D merasa senang dalam menjalani pekerjaan saat ini. Subyek D merasa bahwa berhadapan dengan anak berkebutuhan khusus, guru harus menampilkan mood yang bagus karena anak tahu jika mood guru tidak bagus. D juga merasa tidak terbebani dalam melakukan tugasnya karena menurut D sudah merupakan tanggung jawab D.

Aspek Kemungkinan karyawan mencapai prestasi kerja yang tinggi

1) Subyek Yo

Subyek Yo menunjukkan rasa ketertarikan untuk meningkatkan prestasi kerja. Rasa ketertarikan terhadap peningkatan prestasi kerja didasari oleh keinginan Yo untuk mendapatkan tantangan. Subyek Yo pernah berpikir untuk meningkatkan prestasi kerja namun Yo belum pernah menjadi karyawan berprestasi. Hal tersebut belum tercapai menurut Yo karena Yo masih menjadi karyawan baru. Yo juga menyatakan rasa kepuasan kerja Yo yang sedang saja dalam Yayasan. Yo merasa bahwa untuk meraih kepuasan kerja, Yo harus bertumbuh. Bagi Yo Yayasan juga perlu berperan untuk menjaga kenyamanan karyawannya.”

2) Subyek MA

Subyek MA pernah berpikir untuk meningkatkan prestasi kerja, MA mengatakan bahwa untuk mencapai prestasi kerja, MA perlu mengembangkan potensi diri. MA pernah menjadi karyawan berprestasi di SLB X. Keberhasilan MA dalam membuat anak mencapai tujuan menjadikan MA karyawan berprestasi. MA juga menyatakan rasa kepuasan kerja MA masih kurang. MA merasa dalam meningkatkan kepuasan kerja, banyak yang perlu ditingkatkan lagi.

3) Subyek S

Subyek S juga pernah berpikir untuk meningkatkan prestasi kerja. Bagi S, sebuah instansi ingin semakin baik dan berkembang. S belum pernah menjadi karyawan berprestasi. Usaha S untuk meningkatkan prestasi adalah dengan mau belajar. Menurut S, masih banyak senior yang lebih berprestasi dibanding S. S juga mengatakan bahwa terdapat sisi positif dan negatif mengenai kepuasan kerja saat ini.

4) Subyek D

Subyek D juga punya keinginan untuk meningkatkan prestasi kerja. D mengatakan bahwa D harus memoles cara mendekati setiap karakter anak hingga cara pembelajarannya. Subyek D menunjukkan usaha untuk meningkatkan prestasi kerja dengan mengikuti seminar dan *workshop*. D merasa *workshop* dapat menambah wawasan. Subyek D belum pernah menjadi karyawan berprestasi di SLB X, menurut D hal itu disebabkan karena D masih baru dibandingkan rekan kerja yang sudah bekerja lebih lama. Untuk kepuasan kerja, D mengatakan bahwa D puas dalam bekerja, namun menekankan bahwa D bisa lebih puas. D merasa bisa lebih puas jika dapat mengembangkan diri sepenuhnya mengenai anak berkebutuhan khusus. D menjelaskan bahwa D perlu mengontrol mood D lebih dalam agar bisa selalu siap berhadapan dengan anak berkebutuhan khusus.

Aspek Kemungkinan karyawan untuk mengembangkan potensi diri

1) Subyek Yo

Menurut Yo, yayasan belum pernah mengadakan pelatihan selama Yo bergabung. Yo menyatakan juga bahwa ada informasi dari temannya bahwa biasanya ada pelatihan namun Yo belum pernah mengikuti pelatihan.

2) Subyek MA

Berbeda dengan Yo, subyek MA mengatakan bahwa ada pelatihan setahun sekali dengan bentuk *in-house training* setahun sekali untuk diajarkan cara untuk mengembangkan diri. MA memahami pentingnya pelatihan dalam proses pengembangan diri dan berkembang. MA juga merasa senang mendapatkan pelatihan karena mendapat ilmu yang menambah wawasan.

3) Subyek S

Subyek S juga mengatakan bahwa hampir sering pelatihan diadakan untuk guru, kadang juga ada pelatihan gabungan. Bagi S, pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kualitas guru. S merasa senang dan tidak ada rasa keberatan selama pelatihan karena menurut S, S harus selalu meningkatkan ilmu sebagai pendidik.

4) Subyek D

Subyek D mengatakan bahwa D pernah mengikuti pelatihan. D merasa bahwa pengembangan diri diperlukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan guru. Subyek D juga menjelaskan kembali mengenai *in-house training*, melatih dan membantu guru dalam proses metode pembelajaran serta membantu kemampuan terapis untuk membantu peningkatan perilaku anak.

Subyek D merasa senang dalam pelatihan karena dapat menambah wawasan dan kemampuan. D juga merasa senang bisa bertukar pikiran dengan guru lain. Menurut D, lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kemampuan guru dan pembelajaran yang diterima anak.

Aspek Tanggungjawab yang dirasakan oleh karyawan

1) Subyek Yo

Subyek Yo merasa perlu untuk bekerja baik. Bagi Yo, melakukan tugas dengan baik adalah cara untuk berkembang. Yo juga menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaannya dengan sikap disiplin dan bekerja sesuai arahan yang diberikan.

2) Subyek MA

Subyek MA merasa sudah bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaannya, MA mengatakan bahwa MA mengerjakan tugas secara tepat sesuai dengan *jobdesc*. MA juga merasa terdorong untuk bertanggungjawab karena pengeluaran biaya yang banyak oleh orang tua siswa.

3) Subyek S

Subyek S merasa bertanggungjawab. S terdorong untuk bertanggung jawab untuk memberikan pembelajaran yang baik kepada anak.

4) Subyek D

Subyek D merasa bertanggung jawab untuk D sendiri dan juga anak didik D di SLB X. D merasa harus bisa memahami karakter dan metode yang diberikan kepada anak. D menekankan bahwa setiap karakter anak dan metode yang perlu diberikan saling berbeda. Hal yang mendorong D untuk bertanggung jawab adalah keyakinan D atas anak agar bisa berperilaku tenang dan disiplin.

Aspek Kemungkinan karyawan dapat maju dalam karir

1) Subyek Yo

Subyek yo merasa belum melihat pengembangan karir dari sekolah karena menurut Yo, Yo masih menjadi guru baru di SLB X. Yo mengatakan bahwa dari Yayasan sendiri belum terlihat memberikan kesempatan Yo untuk berkembang. Yo berharap mendapat kesempatan untuk mengembangkan karir.

2) Subyek MA

Subyek MA merasa bahwa pengembangan karir cukup lumayan selama di SLB X. MA diberi izin untuk melanjutkan kuliah lagi. Menurut MA, terdapat beberapa tempat kerja yang membatasi untuk melanjutkan pendidikan.

3) Subyek S

Subyek S mengatakan bahwa karirnya terasa meningkat, semakin tahu banyak hal. Menurut S, yayasan memberikan banyak kesempatan untuk subyek berkembang. Bantuan dari sekolah kepada S dalam mengikuti program pemerintah berupa fasilitasi laptop.

4) Subyek D

Subyek D bersyukur atas pengembangan karirnya yang masih berproses. Subyek D membutuhkan saran dari senior untuk mengoptimalkan diri. D merasa bahwa Yayasan pasti ingin guru dan terapis nya untuk berkembang, oleh sebab itu diadakan pelatihan dan *sharing* antara guru dan terapis setiap 6 bulan atau setahun. *Sharing* yang terjadi antara guru dan terapis membantu guru mengembangkan diri dan mempelajari terapi ketika anak tantrum. D juga menunjukkan pemahaman pembelajaran terapi untuk anak tantrum dan pembelajaran dari kepala sekolah.

Aspek Pengakuan yang diberikan atas kinerja yang telah dilakukan

1) Subyek Yo

Menurut subyek Yo, yayasan memberikan pengakuan positif atas keberhasilan guru di yayasan melalui penilaian dan evaluasi oleh kepala sekolah. Bagi Yo, yayasan telah mengakui kemampuan Yo karena Yo jarang mendapatkan evaluasi dan teguran dari yayasan.

2) Subyek MA

Subyek MA merasa belum diberi penghargaan saat prestasi MA meningkat. Menurut MA, bentuk pengakuan positif keberhasilan guru di SLB X adalah fasilitasi *workshop* dan seminar di luar kegiatan yayasan itu sendiri. Workshop atau seminar mampu membantu pengembangan potensi diri. MA merasa bahwa SLB X telah mengakui kemampuan MA walau belum sepenuhnya.

3) Subyek S

Subyek S secara pribadi belum menerima penghargaan atas prestasi. S merasa belum beprestasi di SLB X. Menurut S, bentuk pengakuan positif keberhasilan guru di yayasan diberikan dalam bentuk dukungan moral. Subyek S merasa percaya diri bahwa kemampuan subyek S telah diakui oleh sekolah. Menurut S, memegang anak terapi dan asesmen merupakan tanda cukup diakui.

4) Subyek D

Subyek D mengatakan bahwa D masih berproses dalam mendapatkan penghargaan karena D merasa masih tahun kedua bekerja disitu dan masih berproses. Subyek D menekankan adanya sistem *reward* berupa kegiatan bersama. D memberikan contoh *reward* berupa piknik sebagai bentuk *healing*. Subyek D merasa kemampuan sudah diakui oleh Yayasan karena telah diberi kepercayaan.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian ini, jumlah guru SLB X yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat dikatakan banyak, dengan motivasi kerja yang sedang. Kategorisasi motivasi kerja berdasarkan hasil olah data SPSS dari 34 partisipan berupa guru SLB X menunjukkan bahwa terdapat 26.5% guru yang memiliki motivasi kerja yang sedang dan 73.5% guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Bila dikaitkan dengan teori motivasi kerja oleh Uno (dalam Agustina et al., 2020) bahwa motivasi kerja guru merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya- upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tantangan yang dirasakan oleh keempat subyek adalah anak yang tantrum. Dalam menghadapi tantangan tersebut, kehadiran keluarga, teman maupun

rekan kerja dapat mempengaruhi pemaknaan guru terhadap situasi yang mungkin dianggap sebagai tekanan (Qisthy et al., 2023). Pemberian anak didik yang tantrum kepada guru lain menjadi solusi Yo dalam menghadapi tantangan tersebut. Tiga dari empat subyek menyebutkan alasan hal yang mendorong untuk membantu para siswa dengan alasan yang berbeda. MA mengenai pengeluaran biaya yang besar dari orang tua, Subyek S mengenai pemberian kurikulum yang baik kepada anak didik dan subyek D mengenai pembawa perubahan yang positif terhadap anak didiknya. Pernyataan S dan D sejalan dengan teori yang diberikan oleh Rajeev (dalam Sulistiani & Nugraheni, 2023) dalam guru sebagai seseorang yang memiliki peranan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan dapat menjadi motivator untuk siswa belajar secara aktif. Subyek S memiliki rasa tanggung jawab untuk memberikan kurikulum yang baik kepada anak didik sedangkan D ingin memberikan perubahan yang baik kepada anak didiknya.

Keempat partisipan telah memberikan jawaban yang baik terhadap pertanyaan untuk setiap aspek- aspek motivasi kerja yang disusun berdasarkan teori Herzberg (Riggio dalam Suseno, 2019). Jawaban dan alasan yang bervariasi dari para partisipan juga memberikan gambaran yang unik dan luas terhadap teori motivasi kerja milik Herzberg. Keterbatasan yang peneliti rasakan dalam penelitian ini adalah pengambilan data kualitatif melalui proses wawancara pada aplikasi *Zoom*. Para partisipan yang berupa guru SLB X memiliki jadwal dan jam kerja yang padat dan biasanya selesai pukul 20.00 WIB, sehingga proses wawancara perlu dilaksanakan secara online. Proses wawancara yang dilaksanakan melalui *Zoom* juga sempat menimbulkan masalah yaitu koneksi yang kurang stabil dari peneliti. Partisipan juga masih terdistraksi dalam proses wawancara. Subyek S kadang terdistraksi oleh anaknya yang berlarian di belakangnya, subyek D masih terdistraksi oleh rekan kerjanya yang memanggilnya di SLB X, membuat subyek tidak dapat memberikan jawaban yang lebih mendetail karena perlu membagi perhatian. Selain itu, pertanyaan yang diberikan oleh peneliti masih kurang mendalam sehingga data yang didapatkan dari partisipan kurang mendalam.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru di SLB X memiliki motivasi kerja yang tinggi, namun ada juga yang memiliki motivasi sedang. Tantangan yang dihadapi guru antara lain dalam menghadapi siswa yang suka tantrum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya satu guru, MA, yang berprestasi, sedangkan guru lainnya seperti Yo, D, dan S merasa prestasi kerja yang dicapai belum maksimal karena masih baru. Semua guru menunjukkan rasa tanggung jawab dalam bekerja, MA termotivasi oleh tingginya biaya sekolah, S termotivasi oleh kurikulum yang baik, dan D termotivasi oleh perubahan yang terjadi pada siswanya.

Ketika ditanya tentang pengembangan karier di SLB X, Yo, MA, dan S memberikan jawaban yang berbeda. MA sudah merasakan pengembangan karier di SLB X, sedangkan S mendapatkan dukungan dari sekolah, program pemerintah, dan laptop. D masih dalam proses pengembangan dan meminta masukan dari senior. Yo, MA, dan S merasa mendapat pengakuan dari SLB X, sedangkan D masih dalam proses. Pengakuan positif diberikan melalui evaluasi, fasilitas workshop, dukungan moral, dan kegiatan bersama guru.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada MTSN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idaarah*, 4(1), 111-118.



- Aprilia, S. D., Yesia, M., & Soetikno, N. (2022). PENYULUHAN MOTIVASI KERJA GUNA MENINGKATKAN KUALITAS HIDUP PADA WARGA DUSUN TEGAL BEDUG DESA TAMANSARI. *PROSIDING SERINA*, 2(1), 1489-1496.
- Arlita, S. E., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Attractive: Innovative Education Journal*, 2(3), 8-14.
- Asep Mulyana, A., & Imam Muslih, I. (2020). Pengaruh Biaya Produksi Dan Biaya Operasional Terhadap Laba Bersih. *Jurnal Riset Akuntansi*, 12(1), 14-24.
- Azwar, S. (2022). Penyusunan skala psikologi edisi 2. Pustaka pelajar.
- Badrus, M. (2018). Pengaruh motivasi mengajar guru terhadap prestasi belajar siswa pada mata pelajaran pendidikan agama islam. *Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 8(2), 143-152.
- Habibuw, P. S., & Suyasa, P. T. Y. S. (2016). Hubungan quality of work life dan motivasi kerja (studi pada sales promotion girls di PT. X). In *Proceeding Forum Ilmiah Psikologi Indonesia* (pp. 155-166).
- Kandiri, K., & Arfandi, A. (2021). Guru Sebagai Model Dan Teladan Dalam Meningkatkan Moralitas Siswa. *Edupedia: Jurnal Studi Pendidikan Dan Pedagogi Islam*, 6(1), 1-8.
- Kirana, A., & Agustini, A. (2018). Dukungan Sosial Guru Dalam Upaya Membimbing Kemandirian Anak Moderate Intellectual Disability. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 11(2), 21-40.
- Muhbar, F., & Rochmawati, D. H. (2019). Hubungan Antara Tingkat Stres Dengan Beban Kerja Guru Di Sekolah Luar Biasa. *Jurnal keperawatan jiwa*, 5(2), 82-86.
- Nasution, F., Anggraini, L. Y., & Putri, K. (2022). Pengertian pendidikan, sistem pendidikan sekolah luar biasa, dan jenis-jenis sekolah luar biasa. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 3(2), 422-427.
- Nia, L., & Loisa, R. (2019). Pengaruh Penggunaan New Media Terhadap Pemenuhan Kebutuhan (Studi Tentang Media Sosial Facebook Dalam Pemenuhan Informasi di Kalangan Ibu Rumah Tangga). *Prologia*, 3(2), 489-497.
- Qisthy, L., Sahrani, R., & Dewi, F. I. (2023). Rasa syukur, dukungan sosial Dan kesejahteraan guru Di masa pandemi. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 54-62.
- Simarmata, R. H. (2020). Upaya peningkatan motivasi kerja guru sekolah dasar. *Jurnal Bahana manajemen pendidikan*, 2(1), 654-660.
- Siregar, I. N. P., Selvy, S., Gurning, H. R., & Angga, E. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Budi Raya Perkasa. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 71-80.
- Sulistiani, I., & Nugraheni, N. (2023). Makna Guru Sebagai Peranan Penting Dalam Dunia Pendidikan. *Jurnal Citra Pendidikan*, 3(4), 1261-1268.
- Suseno, M.N.M., 2019. *Pengujian psikometris skala psikologi: Motivasi kerja dan motivasi spiritual*.
- Tarihoran, Y. L., Heng, P. H., & Tiatri, S. (2021). Dukungan sosial sebagai mediator pengaruh rasa syukur terhadap kepuasan hidup guru pada saat pembelajaran daring. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 5(2), 560-568.
- Uno, H. B. (2007). *Teori motivasi & pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Windi. (2019). *Hubungan perceived social support dengan psychological distress pada penderita penyakit kanker*. (Skripsi yang tidak dipublikasikan). Universitas Brawijaya, Malang.