

STUDI TENTANG MOTIVASI KERJA GURU DALAM MEMBANGUN BUDAYA KERJA POSITIF DI SDN NO. 2 KAMPUNG BARU KABUPATEN MAJENE

THE STUDY OF TEACHER'S WORK MOTIVATION IN BUILDING A POSITIVE WORK CULTURE AT SDN NO. 2 KAMPUNG BARU, MAJENE REGENCY

Misbahuddin¹⁾,

¹Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar, Jl. Bonto Langkasa, Kampus UNM Gunung Sari Baru, Makassar – 90222

¹Email: misbahcitta81@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan gambaran motivasi kerja guru, tindakan yang dilakukan dalam mengembangkan budaya kerja positif serta faktor pendukung dan penghambat motivasi kerja guru dalam mengembangkan budaya kerja positif di SDN. No.2 Kampung Baru. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Subjek penelitian yaitu kepala sekolah, dan guru-guru di SDN No.2 Kampung Baru Kabupaten Majene. Metode Pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Uji keabsahan data dengan triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan: (1) gambaran Motivasi kerja guru dalam mengembangkan budaya kerja positif terlihat pada semangat kerja guru dalam menjalankan dan memahami pekerjaannya, tanggung jawab guru dalam mendidik, mengajar, dan mengevaluasi hasil kerjanya, minat terhadap tugas dengan kemampuan mengembangkan kompetensi yang dimiliki, penghargaan terhadap tugas(2) Tindakan yang dilakukan oleh warga sekolah dalam membangun budaya kerja positif dapat dilihat pada penerapan disiplin dan tanggung jawab, kerjasama, keterbukaan, dan saling menghargai(3) Faktor pendukung yaitu faktor internal terlihat tingkat pendidikan guru sesuai dengan kualifikasinya, kebutuhan mengajar, kesejahteraan guru, faktor external yaitu dari lingkungan kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah dan peraturan sekolah. Adapun faktor penghambat yaitu faktor internal terkait kualitas/mutu guru dan faktor external terkait kemampuan guru dalam berinteraksi dengan peserta didik dengan karakter dan latar belakang yang berbeda

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Budaya Kerja Positif*

Abstract

The study is a qualitative descriptive research which aims to describe (1) the form of verbal This study aims to describe the picture of teacher work motivation, actions taken in developing a positive work culture as well as supporting and inhibiting factors of teacher work motivation in developing a positive work culture in SDN.No.2 Kampung Baru. This research is a descriptive research. The subjects of the study were the school principal and teachers at SDN No.2 Kampung Baru, Majene Regency. Data collection methods by interview, observation, and documentation. Test the validity of the data with triangulation of sources and techniques. Data collection methods by interview, observation, and documentation. Test the validity of the data with triangulation of sources and techniques.

The results showed: (1) an overview of teacher work motivation in developing a positive work culture can be seen in the morale of teachers in carrying out and understanding their work, teacher responsibility in educating, teaching, and evaluating their work, interest in assignments with the ability to develop their competencies, respect for assignments (2) Actions taken by school members in building a positive work culture can be seen in the application of discipline and responsibility,

cooperation, openness, and mutual respect (3) Supporting factors, namely internal factors, seen that the level of teacher education is in accordance with their qualifications, needs. teaching, teacher welfare, external factors, namely the work environment of the teacher and the leadership of the principal and school regulations. The inhibiting factors are internal factors related to the quality / quality of teachers and external factors related to the ability of teachers to interact with students with different characters and backgrounds.

Keywords: Work Motivation, Work Culture

1. PENDAHULUAN

Sekolah merupakan sebuah wadah untuk membina dan mengembangkan potensi yang dimilikinya. Program sekolah adalah faktor terpenting dalam menyelenggarakan kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan potensi sekolah yang keberhasilannya diukur oleh prestasi sekolah tersebut. Tantangan sebuah sekolah adalah mengejar ketertinggalan artinya kompetisi dalam meraih prestasi haruslah menjadi fokus utama untuk menunjukkan keberhasilan sekolah.

Selain untuk pencapaian prestasi, sekolah merupakan tempat untuk melaksanakan beragam proses pembinaan warganya, yang mencakup kepala sekolah, guru, staf, dan peserta didiknya. Oleh sebab itu, diperlukan sebuah proses yang jelas dan tertata rapi untuk dijalankan agar dapat diperoleh hasil yang ditargetkan. Setiap proses dilakukan dengan menyusun rencana sematang mungkin oleh pihak pengambil keputusan di sekolah. Proses pelaksanaan program-program menjadi bagian terpenting dalam upaya pencapaian sebuah prestasi sekolah.

Bahwa kebiasaan-kebiasaan, nilai-nilai, norma yang dibentuk dalam perjalanan panjang sekolah disebut budaya sekolah. Budaya sekolah dipegang bersama oleh kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan peserta didik sebagai dasar mereka dalam memahami dan memecahkan berbagai persoalan yang muncul di sekolah yang menjadi wadah utama dalam transmisi kultural antar generasi.

SDN No. 2 Kampung baru merupakan salah satu sekolah rujukan di Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat yang memiliki banyak prestasi akademik maupun non akademik, dari tingkat kecamatan, kabupaten, provinsi, bahkan tingkat nasional. Berbagai prestasi ini telah diraih oleh warga sekolah baik peserta didik, guru, bahkan kepala sekolah. Salah satu prestasi tingkat nasional yang pernah diraih adalah juara pertama lomba budaya mutu tingkat nasional di Yogyakarta pada tahun 2017 yang lalu. Berbagai prestasi yang pernah diraih sekolah ini merupakan bentuk kerja sama dari seluruh warga sekolah melalui motivasi kerja guru dalam membangun budaya kerja positif dibawah kendali seorang kepala sekolah profesional yang memiliki kemampuan untuk mewujudkan visi menjadi aksi, serta demokratis dan transparan dalam berbagai pengambilan keputusan.

Pengelolaan sebuah sekolah untuk mengembangkan budaya mutu akan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal muncul dari lingkungan sekitar sekolah, kepentingan dari oknum atau kelompok tertentu, politik, kebijakan dari pemerintah atau pihak terkait sesuai dengan sistem yang sudah dibangun serta intervensi yang mampu membangun tatanan yang tertata dengan baik, fenomena di sekolah ini jelas faktor eksternalnya mendukung sehingga budaya sekolah dianggap mampu memperbaiki mutu sekolah dan budaya kerja positif di sekolah serta mutu kehidupan yang diharapkan yang memiliki ciri sehat, dinamis atau aktif, positif dan profesional. Budaya kerja positif

memberikan peluang sekolah dan warga sekolah yang berfungsi secara optimal, bekerja secara efisien, energik, penuh vitalitas, memiliki semangat tinggi, dan akan mampu terus berkembang.

Bagi kepala sekolah untuk mengembangkan budaya kerja positif di suatu sekolah harus peka terhadap disiplin kerja guru karena budaya sekolah banyak bergantung kepada kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah mempunyai kekuasaan dalam membentuk budaya sekolahnya sendiri dan untuk melakukan perubahan ini. Kepemimpinan kepala sekolah SDN No. 2 Kampung baru dinilai dapat membangkitkan semangat orang-orang yang berada dalam lingkungan sekolah dan dianggap dapat memberikan dampak langsung terhadap kualitas sekolah dan dapat meningkatkan prestasi belajar bagi siswa serta meningkatkan profesionalitas para guru dan staf dalam melaksanakan tugas-tugasnya, kemudian ini kebiasaan terus berlanjut menjadikan terbentuknya budaya kerja positif di sekolah. Budaya sekolah merupakan milik kolektif dan merupakan hasil perjalanan sejarah sekolah, produk dan interaksi berbagai kekuatan yang masuk di sekolah. Segenap warga sekolah perlu memiliki wawasan bahwa unsur kultur yang bersifat positif, negatif, dan ada yang netral dalam kaitannya dengan visi dan misi sekolah.

(Deal.T) (2015: 5) menyatakan bahwa: “Budaya sekolah adalah keyakinan dan nilai-nilai milik bersama yang menjadi pengikat kuat kebersamaan mereka sebagai warga suatu masyarakat.” Jika defenisi ini diterapkan di sekolah, sekolah dapat saja memiliki sejumlah kultur dengan satu kultur dominan dan kultur lain sebagai sub ordinasi. Jadi budaya kerja sekolah adalah sekumpulan norma, nilai, dan tradisi yang telah dibangun. Budaya sekolah adalah nilai, kepercayaan, sikap, dan perilaku yang merupakan komponen-komponen esensial yang membentuk dan membangun budaya kerja positif atau budaya sekolah yang merupakan ciri khas, karakter atau watak. Agar budaya kerja positif pada sebuah sekolah tetap awet dan permanen maka para anggota organisasi harus memiliki komitmen yang kuat bagi warga sekolah untuk melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi.

2. METODE

Jenis penelitian ini tergolong ke dalam penelitian deskriptif kualitatif yang merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2005: 6). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian tersebut untuk memahami dan memperoleh gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta tertentu. Fakta tertentu tersebut yaitu tentang motivasi kerja guru dalam membangun budaya kerja positif di SDN No. 2 Kampung Baru

Bentuk data penelitian ini berupa deskripsi motivasi kerja guru dan budaya kerja positif terkait gambaran motivasi kerja guru dalam mengembangkan budaya kerja positif, tindakan yang dilakukan sekolah dalam membangun budaya kerja serta faktor pendukung dan penghambat motivasi kerja guru dalam membangun budaya kerja positif . Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data langsung yang berasal dari Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah dan Guru-guru di SDN No. 2 Kampung Baru. Teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu observasi, wawancara, teknik rekam, teknik catat, dan pentranskripsian. Data yang dianalisis menggunakan teknik analisis data yang

mengacu pada teori Miles dan Huberman (Sugiono, 2014) yaitu analisis data diawali dengan identifikasi data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian motivasi kerja guru dalam membangun budaya kerja positif difokuskan gambaran motivasi kerja guru dalam mengembangkan budaya kerja positif yang dilihat dari semangat kerja, tanggung jawab, minat terhadap tugas, dan penghargaan atas tugas. Tindakan yang dilakukan sekolah dalam membangun budaya kerja positif yang dilihat dari penegakan disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerja sama serta faktor pendukung dan penghambat motivasi kerja guru dalam membangun budaya kerja positif

Gambaran Motivasi Kerja Dalam Membangun Budaya Kerja Positif SDN No. 2 Kampung Baru terlihat pada semangat kerja guru menjalankan tugas dan memahami pekerjaannya serta dalam mengembangkan budaya kerja positif dimana guru-guru berupaya untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak tanpa letih dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari gambaran hasil evaluasi yang memuaskan yang dilakukan oleh guru-guru SDN No. 2 Kampung Baru baik evaluasi pembelajaran maupun hasil evaluasi program sekolah secara umum yang menggambarkan hasil maksimal terhadap perkembangan sekolah yang dibuktikan dengan berbagai prestasi yang mampu diraih oleh peserta didik maupun guru-guru dalam berbagai kompetisi.

Dalam hal tanggung jawab sebagai gambaran motivasi dalam membangun budaya kerja positif yaitu guru di SDN No. 2 Kampung Baru mampu mengatur jalannya proses pembelajaran, menyusun program pembelajaran, menguasai dan memiliki manajemen kelas dengan baik, membangun suasana kelas yang kondusif dan terjalin komunikasi yang aktif antara guru, siswa dan orang tua. Hal ini dibuktikan dengan berbagai kegiatan pembiasaan di SDN No. 2 Kampung Baru yang dilakukan secara konsisten sehingga menjadi kebiasaan atas kerja sama seluruh warga sekolah sebagai penunjang tercapainya tujuan sekolah ditentukan tingkat motivasi kerja guru dalam menggerakkan seluruh proses, misalnya program Jumat Beramal dengan berbagai jenis kegiatan yang dilakukan secara bergantian dapat berjalan lancar atas motivasi kerja guru dan komitmen tanggung jawab dalam menjalankan program tersebut.

Minat terhadap tugas juga merupakan bagian motivasi kerja guru yang tergambar dalam membangun budaya kerja positif di SDN No.2 Kampung Baru dimana mayoritas guru-guru memiliki minat terhadap tugasnya. Hal ini terlihat pada administrasi pembelajaran yang lengkap, penataan kelas yang di desain sedemikian rupa sehingga menimbulkan rasa nyaman siswa dalam belajar dan melibatkan siswa dalam proses pemberian informasi melalui pajangan-pajangan dan mendayagunakan berbagai alat pelajaran serta berusaha membimbing dan mendorong kemajuan pertumbuhan dan perkembangan belajar siswanya agar mempunyai perhatian dan akan ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan.

Menurut Asiqoh (Kompri, 2015:76) ada empat faktor yang dapat menimbulkan motivasi kerja guru yaitu : dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas, dan penghargaan atas tugas. Dengan menjadikan keempat hal tersebut sebagai bagian dari motivasi menjadi faktor yang turut menentukan keefektifan bekerja. Para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila para guru memiliki motivasi positif maka ia akan memperhatikan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut berperan serta dalam suatu tugas dan kegiatan. Dengan kata lain seorang guru akan melakukan suatu pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorongnya (motivasi). Dalam kaitan ini pemimpin dituntut untuk mengevaluasi dan mensupervisi agar memiliki

kemampuan dan strategi yang tepat untuk kebangkitan motivasi para tenaga kependidikannya sehingga mereka dapat mengembangkan budaya kerja positif.

Sebagai konsep yang terencana SDN No. 2 Kampung baru mengupayakan ketersediaan layanan yang baik kepada siswa sebagai cikal bakal tumbuh kembangnya budaya kerja yang positif. Kekuatan budaya kerja dapat diukur dari sejauh mana budaya tersebut dianut oleh semua anggota dan sejauh mana anggota organisasi mempercayainya. Semakin intens budaya kerja yang positif dipraktekkan, semakin kuat pengaruhnya pada semua tingkatan di mana budaya memmanifestasikan diri, yaitu memengaruhi tak sekedar sikap guru namun juga nilai-nilai, asumsi dasar dan keyakinan mereka. Kuat atau lemahnya budaya kerja sangat penting karena punya beberapa manfaat bagi organisasi, antara lain menjadi perekat yang mempersatukan organisasi. Pengaplikasian keempat konsep ini berupaya dijadikan salah satu kunci membangun budaya kerja guru yang positif dan memiliki nilai-nilai intensitas kepercayaan diri dari masing-masing personil dalam organisasi. Budaya kerja yang bersifat positif dapat meningkatkan positifitas kerja, sebaliknya yang bersifat negatif akan merintang perilaku, menghambat efektivitas perorangan maupun kelompok dalam organisasi.

Adapun tindakan yang dilakukan untuk membangun budaya kerja positif SDN no. 2 kampung baru adalah penerapan budaya disiplin, dimana kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang sangat diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat memengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Kepala Sekolah SDN No.2 Kampung Baru menerapkan beberapa upaya penerapan kedisiplinan guru pada kehadiran di kelas dalam kegiatan pembelajaran yaitu: (a) sekolah memiliki sistem pengendalian ketertiban yang dikelola dengan baik, (b) adanya keteladanan disiplin dalam sikap dan perilaku dimulai dari pimpinan sekolah, (c) mewajibkan guru untuk mengisi agenda kelas dan mengisi buku absen yang diedarkan oleh petugas piket, (d) pada awal masuk sekolah kepala sekolah bersama guru membuat kesepakatan tentang aturan kedisiplinan, (e) memperkecil kesempatan guru untuk ijin meninggalkan kelas, dan (f) setiap hari senin diberikan kesempatan menjadi pemimpin upacara bagi guru yang paling banyak melakukan pelanggaran disiplin. Selain itu juga diterapkan sistem Reward and Punishment untuk meningkatkan disiplin guru dalam kehadiran mengajar di kelas

Kerjasama juga merupakan langkah yang dilakukan untuk membangun budaya kerja positif di SDN No.2 Kampung Baru..hubungan kerjasama ini tidak hanya antar guru ataupun dengan kepala sekolah namun juga antara kepala sekolah, guru, murid, orangtua dan komite sekolah. Untuk dapat mengembangkan budaya kerja positif dengan maksimal, maka kepala sekolah sangat menanamkan nilai-nilai yang sama pada setiap guru. Saling kerjasama dalam menganut budaya atau nilai-nilai yang sama menciptakan rasa kesatuan dan percaya diri masing-masing guru, sehingga tercipta lingkungan kerja yang baik dan sehat. Lingkungan seperti ini dapat membangun kreativitas dan komitmen yang tinggi dari para guru sehingga pada akhirnya mereka mampu mengakomodasi dan mengatasi hambatan dalam sekolah hingga dapat mengembangkan budaya kerja positif. Dalam mewujudkan pendidikan berkualitas melalui pengembangan budaya kerja maka perlu diwujudkan semangat kerja sama segenap stakeholder pendidikan yang ada di SDN No. 2 Kampung baru, semua pihak berperan sesuai porsinya. Sekolah dituntut lebih aktif dan kreatif untuk menciptakan hubungan kerja sama yang lebih harmonis dengan orang tua murid dan masyarakat guna mewujudkan sekolah yang efektif dan efisien. Melalui hubungan kerja sama yang harmonis tersebut diharapkan tercapai proses pendidikan di sekolah secara produktif, efektif, dan efisien sehingga menghasilkan lulusan sekolah yang produktif dan berkualitas.

Langkah lain yang ditempuh Kepala Sekolah dalam membangun budaya kerja positif di SDN No. 2 Kampung Baru adalah sifat keterbukaan..Bentuk sifat saling terbuka dapat terlihat pada transparansi pengelolaan anggaran dimana perencanaan dan realisasi anggaran

diputuskan melalui hasil rapat.. Budaya kerja yang menekankan aspek keterbukaan dan kejujuran merupakan nadi penggerak dalam sekolah. Cara kerja yang diamalkan tersebut merupakan suatu tradisi serta nilai yang dipegang oleh organisasi tersebut. Nilai yang diamalkan atau dihayati dalam sesebuah organisasi dikenal sebagai budaya kerja. Jikalau nilai yang diamalkan baik maka budaya kerja itu menghasilkan kerja yang baik.

Adanya rasa saling menghargai, juga menjadi tindakan yang dilakukan dalam mengembangkan budaya kerja positif di SDN No .2 Kampung Baru perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja. Indikator dari sikap saling menghargai antara lain: membiarkan orang lain berbuat sesuatu sesuai haknya, menghormati pendapat orang lain, serta bersikap hormat kepada setiap warga sekolah. Keempat hal tersebut di atas di atas selaras dengan yang disampaikan Kompri (2015-115), cakupan makna nilai kerja antara lain :, yaitu: disiplin, keterbukaan, saling Menghargai dan kerjasama

Dalam membangun budaya kerja positif hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru dalam mengembangkan budaya kerja positif menurut pengamatan penulis, dilihat dari faktor internal dan eksternal guru itu sendiri . Hal yang memengaruhi agar dapat mengembangkan motivasi kerja guru adalah :

Faktor Internal:

1. Kualifikasi akademik (tingkat pendidikan)

Kualifikasi tingkat pendidikan guru merupakan salah satu faktor pendukung motivasi kerja guru, dengan tingkat pendidikan tinggi guru sudah tentu menguasai kompetensinya. Hal tersebut sangat jelas, karena kelayakan mengajar berhubungan dengan tingkat pendidikan guru itu sendiri. Pada era globalisasi ini peran guru bukan hanya guru memberikan informasi ataupun pengetahuan saja namun juga sebagai motivator dan fasilitator bagi peserta didik. Oleh karena itu, tingkat pendidikan yang tinggi pastinya akan memengaruhi kualitas guru. SDN No. 2 Kampung Baru keseluruhan guru memiliki kualifikasi sarjana dan bahkan ada beberapa guru yang sampai tingkat S2, maka secara otomatis motivasi kerja guru untuk mengembangkan budaya kerja positif bukan suatu hal yang sulit yang tentu saja sangat mendukung proses pembelajaran disekolah tersebut.

2. Kebutuhan mengajar (Pemenuhan sarana prasarana)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah mengungkapkan bahwa faktor pendukung motivasi kerja guru diantaranya adalah kebutuhan mengajar dalam hal ini kebutuhan akan sarana dan prasarana. Faktor ini dapat mendukung motivasi kerja guru dengan cara memanfaatkan semua sarana prasarana dengan baik, maka proses pembelajaran akan berjalan lancar antara guru dan peserta didik dengan penuh kesadaran yang tinggi. Guru harus bertanggung jawab memelihara lingkungan fisik kelasnya agar senantiasa menyenangkan untuk belajar dan mengarahkan atau membimbing proses intelektual dan sosial dalam kelasnya, dengan demikian guru tidak hanya memungkinkan peserta didik belajar tetapi juga mengembangkan kebiasaan bekerja dan belajar secara efektif di kalangan peserta didik.

3. Kesejahteraan guru

Peningkatan profesionalisme dan kesejahteraan guru harus dilakukan secara seimbang dan sejalan. Kesejahteraan merupakan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan primer dan sekunder, bahagia lahir dan batin, dan mampu menciptakan keharmonisan dalam kehidupan bermasyarakat. Seseorang dapat dikatakan sejahtera apabila tercukupi atau terpenuhi kebutuhan lahir dan batin sehingga merasa aman, tenang dan makmur dalam kehidupannya. kesejahteraan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SDN No. 2 Kampung baru. Layanan sekolah berupa pemenuhan kebutuhan guru baik yang bersifat administrasi, sosialisasi dan analisis kurikulum berhubungan dengan kepuasan kerja.

Kesejahteraan tidak hanya berupa uang atau materi. Kesejahteraan kerja juga berhubungan dengan lingkungan sosial, suasana kerja, komunikasi antar guru dan dengan kepala sekolah. Kesejahteraan juga dapat berupa upah, insentif, bonus, atau promosi

Faktor eksternalnya:

1. Lingkungan kerja,

Salah satu faktor yang sangat diinginkan oleh para guru untuk meningkatkan motivasi kerja untuk mengembangkan budaya kerja positif dan produktivitas kerja dan mereka adalah lingkungan kerja yang baik. Lingkungan atau suasana kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik bagi para pekerja, pimpinan maupun pada hasil pekerjaannya..Lingkungan kerja sekolah yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan guru untuk melaksanakan tugas secara optimal. Lingkungan kerja di sekolah dapat memengaruhi emosional guru. Jika guru menyenangi lingkungan kerjanya, maka guru tersebut akan betah dan melakukan aktivitasnya dengan baik, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja guru juga akan meningkat. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru adalah positif dan kondusif. Kesimpulan tersebut mengandung arti bahwa lingkungan kerja memiliki arah yang positif, memiliki kekompakan yang tinggi dan nyata dalam meningkatkan kinerja guru SDN No. 2 Kampung Baru

2. Kepemimpinan kepala sekolah

Secara sederhana kepala sekolah didefinisikan sebagai "seorang tenaga fungsional guru diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antar guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran". Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Bahkan lebih jauh tersebut menyimpulkan bahwa keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah.. Kepemimpinan Kepala Sekolah di SDN No. 2 Kampung baru dari hasil wawancara menunjukkan kepala sekolah sangat berperan dalam memengaruhi motivasi guru dalam mengembangkan budaya kerja positif, dengan kata lain jika peran kepala sekolah tergolong tinggi maka motivasi kerja guru juga akan tinggi.

3. Peraturan dan Tata tertib sekolah

Pendekatan dan pembinaan merupakan salah satu cara yang efektif agar guru bersemangat dalam melaksanakan tugas. Kepala SDN No. 2 Kampung baru Hj. Nurmadiyah,R. S.Pd.M.Pd. menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan budaya kerja positif di sekolah, beliau mengingatkan para guru untuk mematuhi peraturan dan tata tertib sekolah. Peraturan sekolah akan menjadi pedoman dasar bagi guru untuk tidak melakukan kegiatan yang tidak diinginkan

Adapun hal yang dapat menghambat motivasi kerja guru jika ditinjau dari faktor internal adalah kualitas guru utamanya kurangnya penguasaan terhadap IPTEK dan rendahnya minat baca sehingga dapat memengaruhi motivasi kerja guru tersebut. Faktor pribadi seorang guru yang menjadi kendala bagi guru dalam membina siswa adalah terbatasnya pengetahuan karena masih ada guru yang belum menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yaitu penguasaan terhadap penggunaan internet , metode yang digunakan terhadap siswa ketika proses belajar mengajar, dengan metode yang monoton, sehingga menyebabkan siswa jenuh dan bosan. Hal lain menjadi kendala bagi guru adalah kreatifitas dalam membina siswa atau ketika proses belajar mengajar di sekolah. Apalagi dunia sekarang sudah canggih dengan teknologi yang serba mendukung untuk membina dan mengajar siswa.

Seharusnya guru ketika mengajar dan membina siswa, harus lebih siap dan kreatif supaya siswa lebih termotivasi lagi untuk perubahan yang lebih baik.

Jika ditinjau dari faktor eksternal adalah kemampuan guru dalam menghadapi perilaku dari siswa yang berbeda-beda., utamanya kemampuan belajar siswa yang berbeda-beda. Beberapa perilaku yang menunjukkan adanya masalah-masalah belajar sehingga peserta didik mengalami kesulitan belajar menurut Winataputra ((2003), antara lain:

1. Menunjukkan hasil belajar yang rendah di bawah rata-rata nilai yang dicapai oleh kelompoknya atau di bawah potensi yang dimilikinya.
2. Hasil yang dicapai tidak seimbang dengan usaha yang telah dilakukan. Mungkin ada siswa yang sudah berusaha giat belajar, tapi nilai yang diperolehnya selalu rendah
3. Lambat dalam melakukan tugas-tugas kegiatan belajarnya dan selalu tertinggal dari kawan-kawannya dari waktu yang disediakan.
4. Menunjukkan sikap-sikap yang tidak wajar, seperti: acuh tak acuh, menentang, berpura-pura, dusta dan sebagainya.
5. Menunjukkan perilaku yang berkelainan, seperti membolos, datang terlambat, tidak mengerjakan pekerjaan rumah, mengganggu di dalam atau pun di luar kelas, tidak mau mencatat pelajaran, tidak teratur dalam kegiatan belajar, dan sebagainya.
6. Menunjukkan gejala emosional yang kurang wajar, seperti : pemurung, mudah tersinggung, pemarah, tidak atau kurang gembira dalam menghadapi situasi tertentu. Misalnya dalam menghadapi nilai rendah, tidak menunjukkan perasaan sedih atau menyesal, dan sebagainya.

4. KESIMPULAN

Gambaran motivasi kerja dalam membangun budaya kerja positif di SDN No. 2 Kampung Baru telah berjalan dengan baik dapat dilihat dari a) semangat kerja guru dalam menjalankan dan memahami pekerjaannya dibuktikan dengan berbagai prestasi yang mampu diraih oleh peserta didik maupun guru-guru dalam berbagai kompetisi.b) tanggung jawab guru dalam mendidik, mengajar, dan mengevaluasi hasil kerjanya c) minat terhadap tugas yang terlihat pada administrasi pembelajaran yang lengkap, penataan kelas yang di desain sedemikian rupa sehingga menimbulkan rasa nyaman siswa d) Penghargaan atas tugas dengan adanya kesempatan mengikuti kegiatan lomba inovasi guru seperti lomba guru berprestasi, olimpiade guru, kesempatan untuk mendampingi murid berprestasi ke jenjang selanjutnya serta kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir dengan mengikuti program Calon Kepala sekolah

Tindakan yang dilakukan oleh warga sekolah khususnya kepala sekolah dan para guru dalam membangun budaya kerja positif di SDN No 2 Kampung adalah a) penerapan budaya disiplin utamanya upaya penerapan kedisiplinan guru pada kehadiran di kelas dalam kegiatan pembelajaran, b) hubungan kerjasama tidak hanya antar guru ataupun dengan kepala sekolah namun juga antara kepala sekolah, guru, murid, orangtua dan komite sekolah, c) sifat keterbukaan dan saling menghargai dengan menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama warga sekolah

Faktor pendukung motivasi kerja guru dalam membangun budaya kerja positif di SDN No 2 Kampung Baru Faktor internal yaitu a) Kualifikasi Akademik (tingkat pendidikan) guru rata-rata sarjana (S1) bahkan S2, b) Pemenuhan Sarana dan Prasarana yang lengkap dan memadai c) Kesejahteraan guru yang sebagian besar telah menerima tunjangan sertifikasi. Faktor eksternal berhubungan lingkungan kerja sekolah yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan guru untuk melaksanakan tugas secara optimal, kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator bagi kepatuhan diri pada kedisiplinan kerja

guru dan peraturan dan tata tertib sekolah menjadi pedoman dasar bagi guru untuk tidak melakukan kegiatan yang tidak diinginkan

Faktor penghambat motivasi kerja guru dalam membangun budaya kerja positif di SDN No. 2 Kampung Baru yaitu : Faktor internal adalah faktor guru sendiri kualitas/mutu guru membuat motivasi kerja menurun, persiapan guru yang tidak maksimal dalam proses pembelajaran, metode mengajar yang monoton karena ketidakmampuan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta rendahnya minat baca. Faktor eksternal adalah perilaku siswa yang berbeda-beda, kemampuan belajar murid yang berbeda-beda yang sering diabaikan guru. Mereka tidak menyadari akan perbedaan tersebut sehingga cenderung menyamaratakan siswa dalam hal penerimaan mata pelajaran.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian penelitian ini sepenuhnya tidak terlepas dari tekad, kesabaran, doa, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Prof. Dr. H. Ismail Tolla, M.Pd. selaku pembimbing I dan Dr. Ed. Faridah, M.Sc. selaku pembimbing II, yang telah bersedia membimbing dan menuntun penulis dari awal penelitian hingga tahap penyelesaian tesis ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Dr. Sulaiman Samad, M.Si., Dr. Anshar, M.Si., dan Prof. Dr. Hamsyu Gani, M.Pd., selaku penguji yang telah memberikan kritikan, masukan, dan saran demi kesempurnaan hasil penelitian ini. Tidak lupa Bapak/Ibu di SDN No. 2 Kampung baru Majene atas segala bantuan selama peneliti melaksanakan penelitian. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

6. REFERENSI

- Ali, M. (2018). *Implementasi Budaya Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMAN 5 selayar*. Makassar: Iain Alauddin.
- Arep. (2003). *Managemen Motivasi*. Jakarta: PT.Grasindo.
- B. Uno, H. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi.
- Deal and Peterson. (1999). *Shaping scholl culture*. Sanfrancisco: Jossey-Bass
- Deal, T, a. K. (2015). *Corporate Culture*. Massachusetts: Andison.
- Dewi, R. (2008). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan role stress sebagai variabel moderating*. JAAI: 12(1)
- Gering, S. d. (2001). *Budaya kerja organisasi pemerintah*. Jakarta.
- Kompri. (2015). *Motivasi Pembelajaran Persfektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardianto. (2011). *Pengembangan efikasi dalam menunjang profesi keguruan*. Medan: Fak.Tarbiyah IAIN Sumatera Utara
- Moekijat. (2006). *Pengembangan manajemen dan motivasi*. Surabaya: Sinar Jaya.
- Moh. Nazir, P. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Moleong. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif.ed.revisi*. Malang: UNM Malang
- Ndiha, A. D. (2016). *Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Smk Negeri 1 Bungoro Kab.Pangkep*. Makassar: UNM Makassar.
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat
- S.Stolp. (1995). *Leadership for school ulture*. Ericugest: number 91.
- Subiyanto. (2012). *Perbedaan Pengaruh Metode Resitasi dengan Ceramah Bermmedia terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa*. Semarang: Pasca UNS.