

MOTIVASI BERPRESTASI GURU DI SD BERBANTUAN MUHAMMADIYAH II BERUA MAKASSAR

Nuryana Dian Islamyiah Junaid¹, Andi Mappincara², Sitti Habibah³

Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar

Email: dian_islamyiah@gmail.com, a.mappincara@unm.ac.id, sitti.habibah@unm.ac.id

Artikel info

Artikel history:

Received; Agustus
Revised: September
Accepted; Oktober

Abstract. *This research examines the Achievement Motivation of Teachers at Muhammadiyah Assisted Elementary School Berua II Makassar City. The purpose of this study was to determine the achievement motivation of teachers at Muhammadiyah Assisted Elementary School II Berua Makassar. The approach used in this research is a qualitative approach with a description type of research. Data collection techniques are interviews, observation and documentation. The data analysis technique uses the Miles and Huberman model. Checking the validity of the data using triangulation techniques. The results of this research, the school principal has fulfilled the teacher's achievement motivation by fulfilling the needs of teachers starting from physiological needs, security needs, social needs, self-esteem needs and the need for self-actualization of teachers at Muhammadiyah II Berua Makassar Assisted Elementary School.*

Abstrak. Penelitian ini mengkaji Motivasi Berprestasi Guru Di SD Berbantuan Muhammadiyah Berua II Kota Makassar. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui motivasi berprestasi guru di SD Berbantuan Muhammadiyah II Berua Makassar. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskripsi. Teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model Miles dan Huberman. Pengecekan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi. Dari hasil penelitian ini kepala sekolah sekolah telah memenuhi motivasi berprestasi guru dengan terpenuhinya kebutuhan guru mulai dari kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa harga diri dan kebutuhan akan aktualisasi diri guru di SD Berbantuan Muhammadiyah II Berua Makassar

Keywords:

Motivasi Berprestasi
Guru

Corresponden author:

Jalan : jl.tamalate 1 tidung
Email: dian_islamyiah@gmail.com



artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia, keduanya tidak dapat terpisahkan bagaikan dua sisi mata koin. Pada hakikatnya pendidikan berlangsung di seluruh aspek kegiatan hidup menjadikan apa yang menjadi tujuan manusia adalah tujuan pendidikan itu sendiri. Bagi manusia pendidikan berlangsung

seumur hidup di sepanjang zaman, dimanapun dalam keadaan seperti apapun *life long education* (pendidikan berlangsung sepanjang hidup (Suhartono, 2015). Maka karena itu pendidikan merupakan salah satu unsur yang penting dalam kehidupan manusia.

Sekolah di Indonesia harus bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional

sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional beserta penjelasannya Bab II Pasal 3 bahwa: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk menciptakan manusia yang cerdas dan berakhlak maka dibutuhkan sebuah lembaga pendidikan yaitu sekolah. Di dalam sebuah sekolah terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, staf sekolah dan juga guru-guru yang memiliki fungsi dan peran yang saling berhubungan.

Di dalam Permendikbud No 6 tahun 2018 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah Bab I Pasal 1 : "Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi taman kanak-kanak (TK), sekolah dasar (SD), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas (SMA), sekolah menengah kejuruan (SMK), sekolah menengah luar biasa (SMALB), atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri.

Di dalam sebuah sekolah peran kepala sekolah begitu penting karena kepala sekolah merupakan penggerak utama dalam mendorong sekolah untuk mencapai visi, misi sekolah. Kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranannya kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Dari sinilah dapat dipahami bahwa tugas dan fungsi kepala sekolah sangat penting (Kompri, 2019).

Dalam Permendikbudristek No. 40 tahun 2022 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah pada Bab VI yaitu beban kerja kepala sekolah pada satuan pendidikan yang diselenggarakan pementah daerah atau masyarakat pasal 12 ayat 1: Beban kerja Kepala Sekolah untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada Guru dan tenaga kependidikan.

Sebagai orang yang sangat berpengaruh dalam mengembangkan sekolah, kepala sekolah memiliki

pengaruh yang sangat besar. Menurut Mulyasa (2003) dalam jurnal (Khatimah, 2021) Kepala sekolah merupakan seorang yang mampu berperan sebagai mediator dan figur, baik bagi pendidik di lembaganya, tenaga kependidikan, ataupun peserta didik serta mediator dan figure bagi perkembangan masyarakat dan sekitarnya, sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator.

Kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Kepala sekolah selalu membangun motivasi kerja yang baik terhadap seluruh guru karena kepala sekolah meyakini dengan kemampuan membangun motivasi yang baik akan membangun dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi kerja, dengan motivasi yang tinggi juga didukung dengan kemampuan guru dapat memacu kinerja guru secara keseluruhan (Hartinah dkk., 2020).

Mewujudkan sebuah sekolah yang berkualitas diperlukan guru-guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi untuk menghasilkan lulusan yang pada nantinya dapat bersaing di dunia kerja. Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi selalu menciptakan inovasi-inovasi baru untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Apabila di dalam sekolah terdapat sebagian guru yang mempunyai motivasi kerja yang rendah, maka mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya dengan hasil yang baik

Guru memiliki peran penting dalam proses pembelajaran di kelas karena terlibat secara langsung dalam proses pembelajaran peserta didik untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas di sekolah. Agar memperoleh lulusan yang berkualitas maka kinerja guru harus berkualitas juga, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru di antaranya adalah bagaimana atasan didalam memimpin bawahan, bagaimana kepala sekolah didalam mendayagunakan guru-gurunya dan lain sebagai.

Didalam buku Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia edisi 2, menurut Karel Steenbrink adanya perbedaan antara madrasah dan sekolah yaitu madrasah sangat menonjolkan nilai religiosinitas masyarakat, sementara itu sekolah merupakan lembaga pendidikan umum dengan mata pelajaran universal dan terpengaruh iklim pencerahan barat. Meskipun tetap memiliki

persamaan dari segi pembelajaran tentang ilmu pengetahuan umum sebagaimana yang diajarkan oleh sekolah maupun madrasah (Machali & Ara, 2018)

METODE

1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif, penelitian kualitatif menurut Bogdan dan Taylor adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati (Kasiram, 2010). Data yang dikumpulkan peneliti dalam penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penjelasan secara faktual dan aktual bagaimana kepala sekolah memotivasi guru dengan memenuhi kebutuhan para gurunya guna meningkatkan kinerja guru.

2. Kehadiran Penelitian

Sesuai dengan jenis penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif dengan pola penelitian deskriptif maka kehadiran peneliti merupakan instrumen kunci. Dalam penelitian ini peneliti datang langsung ke lokasi penelitian yaitu SD Berbantuan Muhammadiyah 2 Berua untuk melakukan wawancara, observasi, dan pengambilan data dilapangan. Pelaksanaan penelitian di mulai dari bulan September 2021. Waktu penelitian di gunakan untuk pengambilan data, mengelolah data dan mendapatkan hasil penelitian.

3. Sumber Data Penelitian

Menurut (Sugiono, 2013) "Sumber primer adalah sumber yang langsung memberikan data kepada pengumpul data". Adapun definisi lain oleh (Arikunto, 2010) yang dimaksud dengan data primer "data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subyek yang dapat dipercaya, dalam hal ini adalah subyek penelitian (informan) yang berkenaan dengan variabel yang diteliti.

Sumber data utama atau pokok dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah selaku pemimpin sekolah yang memiliki hak untuk mengatur sekolah tersebut dan guru-guru yang mengajar di SD Berbantuan Muhammadiyah II Berua.

Adapun sumber data pendukung yang dapat di peroleh dari berbagai sumber. Menurut (Sugiono, 2019) Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada

pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam pengumpulan datanya dapat diperoleh dari Undang-undang, jurnal, buku, dan lainnya yang berhubungan dengan judul peneliti

4. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data dan alam upaya mendapatkan data yang relevan dengan tujuan dan dapat menunjang keberhasilan penelitian ini, maka teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi.

5. Analisis Data

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan oleh peneliti yaitu model Miles & Huberman. Miles and Huberman, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu, reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kebutuhan Fisiologi

Pada pemenuhan kebutuhan fisiologi guru di SD Berbantuan Muhammadiyah II Berua Makassar. Kepala sekolah berperan sangat penting untuk membantu dan memberikan perhatian lebih kepada guru dalam memenuhi kebutuhan fisiologis yang terdiri dari gaji yang adil, ruangan kelas, makan serta minum dan lainnya.

Kepala sekolah di SD Berbantuan Muhammadiyah II Berua Makassar telah memberikan gaji sesuai dengan tugas mereka sebagai guru dan sudah sesuai dengan peraturan dana BOS dengan memenuhi beberapa syarat yang ada. Guru diberi gaji per-3 bulan dan mendapat tunjangan seanyak 150 ribu perbulannya. Diperkuat dengan peraturan yang menjadi acuan kepala sekolah yaitu (*Permendikbud No.19 Tahun 2020 Ttg Perubahan Juknis BOS Reguler.pdf*, t.t.): "Pembayaran honor sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf 1 digunakan paling banyak 50% (lima puluh persen dari keseluruhan jumlah alokasi Dana BOS Reguler yang diterima oleh Satuan Pendidikan"ayat 2 "Pembayaran honor sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan kepada guru dengan persyaratan: a. berstatus bukan aparatur sipil negara; b. tercatat pada Dapodik; c. memiliki nomor unik pendidik dan

tenaga kependidikan; dan d. belum mendapatkan tunjangan profesi guru” ayat 3

Mengenai makan siang yang ada disekolah, kepala sekolah menugaskan seorang guru untuk mengatur masalah konsumsi yang ada di sekolah dibantu oleh guru-guru lainnya dalam penyediaan makan siang dan juga snacknya. Makan siang disediakan di hari senin sampai kamis sedangkan snack disediakan di hari jumat dan sabtu sesuai dengan jadwal pulang sekolah siswa. Dapat dilihat pada gambar Makan siang bersama

Penyediaan sarana dan prasarana yang ada di SD Berbantuan Muhammadiyah II Berua Makassar untuk sekolah SD berupa ruangan kelas, lapangan, kantin, MCK serta ruangan guru yang didalamnya terdapat dapur, ruang kepala sekolah, ruang rapat guru sekaligus ruang santai guru yang nyaman dan sarana pendukung untuk membantu guru dalam belajar mengajar seperti wifi, laptop, print, alat tulis menulis dan lain-lain.

Berdasarkan hasil temuan peneliti, teori dan dokumentasi diatas dapat disimpulkan kepala sekolah dalam memenuhi kebutuhan fisiologi guru adalah dengan memberian gaji yang adil sesuai dengan peraturan yang berlaku selain itu menyediakan makan siang serta snack untuk gurunya dan menyediakan sarana yang baik untuk guru berupa wifi yang lancar, laptop, print, alat tulis-menulis, ruangan kelas, lapangan, MCK, kantin, ruang guru, dapur, serta ruang kepala sekolah.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Dalam hal ini adanya jaminan keselamatan fisik dan jaminan kerja/jabatan keamanan yang dijamin oleh kepala sekolah di SD Muhammadiyah II Berua Makassar untuk para gurunya.

Berdasarkan hasil penelitian, meskipun PBJS ketenaga kerjaan belum ada di sekolah kepala sekolah SD Muhammadiyah II Berua Makassar berusaha untuk menjamin keamanan dan keselamatan guru dilingkungan sekolah dengan mempekerjakan seorang satpam juga penjaga sekolah yang selalu siap gerbang, sekolah juga telah dikelilingi dengan tembok dan pagar sehingga tidak ada yang bisa masuk ke wilayah sekolah, pemeriksaan keadaan lingkungan sekolah terutama pada ruangan kelas, menjamin alat-alat mengajar serta fasilitas pendukung seperti barang elektronik yang dipastikan barang tersebut masih baru dan juga aman digunakan.

Kesimpulan diatas diperkuat dengan pendapat Mulyasa yang dikutip oleh Muwahid Shulhan

dalam buku Manajemen Pendidikan Islam dalam jurnal (Fatimah & Fildayanti, 2019)“Usahakan untuk memenuhi kebutuhan guru dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikan mereka.”. Ditambah dengan pendapat (Ananda, 2018) Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya, oleh karena itu kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi tenaga pendidik agar mampu melaksanakan tugasnya secara optimal. Pengaturan lingkungan fisik tersebut diantaranya ruang kerja yang kondusif, ruang kelas, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman bagi guru.

Kepala sekolah SD Muhammadiyah II Berua Makassar tidak memiliki jaminan kerja karena sekolah jumlah guru dan staf yang memang sedikit sesuai dengan kebutuhan sekolah, tetapi terjadi pergantian guru yang mengajar tiap tahun, bukan karena pergeseran posisi karena guru tidak dapat mempertahankan posisinya tetapi lebih mengarah kepada perkembangan mengajar guru.

Dari hasil temuan peneliti dan pendapat ahli dapat disimpulkan, kepala sekolah dalam memenuhi keamanan fisik pada gurunya yaitu dengan berusaha menyediakan fasilitas yang aman khususnya barang elektronik, fasilitas lainnya yaitu adanya pos satpam yang siap di gerbang beserta tembok juga pagar pembatas guna terhindar dari ancaman dari luar sekolah, adanya pengecekan yang kerap kepala sekolah lakukan sendiri atau dengan bantuan penjaga sekolah di lingkungan sekolah terutama pada ruangan kelas, pengecekan kelas dilakukan untuk melihat bagaimana keadaan ruangan apakah aman atau membutuhkan perbaikan. Jaminan kerja memang tidak diberlakukan di sekolah dengan alasan jumlah guru baik itu guru wali kelas dan bidang studi sudah sesuai dengan kebutuhan sekolah sehingga kepala sekolah bisa meyakinkan guru agar tidak perlu khawatir terkait pekerjaan juga jabatan mereka disekolah.

3. Kebutuhan Sosial (kasih sayang)

Kebutuhan sosial bagi guru yaitu dapat diterima oleh orang-orang di sekitarnya yaitu di lingkungan sekolah di sekitarnya. Agar kebutuhan ini terpenuhi secara menyeluruh, maka dibutuhkan peran kepala sekolah didalamnya untuk membantu guru dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

Berdasarkan dari hasil penelitian, kepala sekolah SD Berbantuan Muhammadiyah II Berua Makassar untuk menciptakan iklim atau suasana kerja yang nyaman antar sesama guru dan antara kepala sekolah dengan guru itu yaitu dengan merangkul para gurunya dengan selalu berkumpul bersama di ruangan guru tanpa membedakan umur juga pengalaman diantara guru agar mereka merasa diterima dan dibutuhkan ketika berada di sekolah. Selain itu kepala sekolah juga mengikutsertakan guru untuk selalu mengikuti kegiatan sekolah baik itu kegiatan formal ataupun kegiatan informal terkhusus kegiatan rutin yang diadakan sekolah seperti liburan ketempat wisata yang dilaksanakan setelah selesai penerimaan raport dan kegiatan pengajian guna semakin terjalinnya hubungan silaturahmi yang baik dengan sesama anggota guru. selain kegiatan rutin yang dilakukan kepala sekolah dan juga guru mengadakan acara informal lainnya yang sesekali dilakukan dilihat dari kepala sekolah kepala sekolah yang mengajak para guru untuk nonton film, makan diluar sehabis kegiatan di sekolah, dan karaokean.

Temuan diatas didukung "Dikarena manusia adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan maka iklim kerja atau suasana kerja yang harmonis perlu diciptakan di lingkungan sekolah agar guru dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Hubungan yang harmonis adalah hubungan yang akrab dengan sesama dan penuh rasa kekeluargaan" (Kompri, 2019).

Dari hasil penelitian, pendapat ahli dan dokumentasi dapat disimpulkan, menciptakan suasana serta iklim yang harmonis dilingkungan sekolah kepala sekolah SD Berbantuan II Muhammadiyah Berua Makassar merangkul seluruh para gurunya dengan selalu berkumpul bersama di ruang guru ketika waktu istirahat ataupun jam kosong, kepala sekolah juga mengadakan kegiatan rutin khusus seperti pengajian juga liburan bersama selain itu kepala sekolah juga sesekali mengajak guru-guru jalan-jalan guna dari kegiatan tersebut yaitu untuk meningkatkan hubungan keakraban juga kekeluargaan dengan sesama.

4. **Kebutuhan Rasa Harga Diri**

Dalam penelitian ini ditemukan, kepala sekolah di SD Muhammadiyah II Berua Makassar kerap memberi pujian kepada para guru sebagai bentuk apresiasi atas apa yang dilakukan. Pujian juga diberikan dihadapan para guru lain dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja, rasa bangga diri, serta dapat menjadi motivasi bagi guru lain untuk selalu berprestasi. Bentuk dari

apresiasi kepala sekolah kepada guru di SD Muhammadiyah II Berua ini dengan berupa kata-kata seperti ucapan selamat dan juga berupa beberapa barang seperti pemberian uang, kain batik dan jilbab.

Temuan diatas diperkuat oleh Koeswara, E dalam jurnal (Harpepen & Sari, 2020) "Kebutuhan penghargaan meliputi kebutuhan dan keinginan untuk dihargai atas prestasi seseorang, kebutuhan ini menunjukkan bahwa individu mampu menyelesaikan segenap tugas atau tantangan dalam hidupnya. Dalam hal ini individu butuh penghargaan atas apa-apa yang dilakukannya. Penghargaan ini dapat berupa pujian, pengakuan, piagam, tanda jasa, hadiah, kompensasi, insentif, prestise (wibawa), status, reputasi, dan lain sebagainya"

Dari hasil penelitian dan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan kepala sekolah dalam memenuhi kebutuhan rasa harga diri gurunya yaitu dengan memberikan pujian berupa kata-kata ucapan selamat yang diberikan di hadapan guru-guru guna sebagai motivasi untuk guru lain juga agar guru mendapat pengakuan dari guru-guru, serta pemberian hadiah berupa barang juga insentif berupa uang.

5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi ini sangat dibutuhkan peluang dan pelatihan bagi para guru untuk mengembangkan diri mereka.

Dari hasil temuan peneliti disimpulkan kepala sekolah di SD Berbantuan Muhammadiyah II Berua Makassar mengaktifkan guru-gurunya untuk selalu meningkatkan kemampuan guru dengan selalu mengikuti kegiatan KKG yang pada saat itu diadakan di SD Inpres Daya II, ada juga kegiatan pelatihan untuk guru bidang studi seperti yang diikuti oleh guru bidang studi agama yaitu kegiatan capacity building santri selain itu mengikuti kegiatan workshop khusus untuk kepala sekolah juga staf sekolah. Saling berbagi ilmu antara kepala sekolah dengan guru dan begitu pula sebaliknya, tidak adanya larangan kepala sekolah untuk guru melanjutkan pendidikan sarjananya dan tetap mengajar menjadi seorang guru di sekolah.

Kesimpulan diatas diperkuat dengan Safitri dan Sontani dalam (Hanum dkk., 2020) menyatakan keterampilan guru dalam mengajar dapat diperoleh dari pendidikan dan berbagai pelatihan. Kepala sekolah dalam hal ini membagi dengan adanya dua kegiatan pengembangan dan pelatihan yaitu (1) kegiatan internal seperti sharing

sesama guru atau guru dengan kepala sekolah, dan (2) kegiatan eksternal seperti KKG (Kelompok Kerja Guru) biasanya dapat berbentuk workshop, seminar, dengan berbagai macam tema yang diangkat dan mendatangkan narasumber ahli dari luar.

Dari hasil penelitian dan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan dalam meningkatkan potensi guru sebagai pendidik kepala sekolah mengikut sertakan gurunya dalam kegiatan KKG, mengikuti wokshop, seminar, serta melakukan sharing dengan sesama guru atau kepala sekolah dengan guru.

UCAPAN TERIMAKASIH

Dikeempatan ini, dengan sepenuh hati yang paling dalam dan tulus saya ucapkan terimakasih kepada Kepala Sekolah SD Berbantuan Muhammadiyah Berua II serta tenaga pendidikan dan kependidikan terkait yang telah memberikan izin, memfasilitasi dan meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian ini bahwa motivasi berprestasi guru di SD Berbantuan Muhammadiyah II Berua Makassar diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologi di SD Berbantuan Muhammadiyah II Berua Makassar telah terpenuhi dimana kepala sekolah telah memberikan gaji sesuai dengan peraturan yang berlaku, adanya makan siang, minum, juga snack yang sudah disediakan sesuai dengan jadwalnya, tersedianya sarana dan prasanana seperti wifi, alat tulis menulis, print, laptop, kipas angin, ruang guru, MCK yang bersih, ruang guru, ruang kepala sekolah, dapur guru dan juga kantin dengan terpenuhinya kebutuhan ini akan mempengaruhi kinerja guru terutama dalam proses belajar mengajar.
- b. Kebutuhan akan rasa aman guru di SD Berbantuan Muhammadiyah II Berua Makassar telah terpenuhi dengan tersedianya fasilitas seperti pos satpam, serta penjaga sekolah yang sesekali melakukan pengecekan ruangan-ruangan sekolah, sekolah juga memiliki pembatas berupa tembok dan pagar besi yang berada di sekeliling lingkungan sekolah. Walaupun tidak memiliki jaminan

kerja untuk para guru, guru tidak akan cemas karena jumlah guru juga staf yang ada di sekolah sudah sesuai dengan kebutuhan sekolah jadi kecil kemungkinan guru-guru akan merasa terancam dengan jabatann mereka yang akan diganti.

- c. Kebutuhan akan kasih sayang (kebutuhan sosial) di SD Berbantuan Muhammadiyah II Berua Makassar telah kepala sekolah penuhi dibuktikan dengan menciptakan iklim dan suasana kerja yang nyaman antar sesama guru dan antara guru dengan kepala sekolah dan dalam menciptakan iklim juga suasana yang nyaman kepala sekolah merangkul semua gurunya dengan tidak membedakan umur serta pengalaman para guru, kepala sekolah sesekali berkumpul bersama dengan para guru ketika berada diruangan guru, kepala sekolah juga mengadakan kegiatan yang rutin dilakukan seperti mengikuti kegiatan pengajian dan rekreasi bersama yang dilakukan setelah penerimaan rapor siswa. Sesekali kepala sekolah mengadakan kegiatan informal lainnya diluar dari kegiatan rutin dengan mengajak guru-guru seperti kepala sekolah yang mengajak para guru untuk nonton film, makan diluar sehabis kegiatan di sekolah, dan karaokean.
- d. Kepala sekolah dalam memenuhi kebutuhan rasa harga diri guru di SD Berbantuan Muhammadiyah II Berua Makassar telah terpenuhi yaitu dengan memberikan pujian berupa kata-kata ucapan selamat yang diberikan di hadapan guru-guru guna sebagai motivasi untuk guru lain juga agar guru mendapat pengakuan dari guru-guru, serta pemberian hadiah berupa barang juga insentif berupa uang.
- e. Kepala sekolah di SD Muhammadiyah II Berua Makassar telah memenuhi aspek pengembangan guru (aktualisasi diri) dalam meningkatkan potensi guru sebagai pendidik, kepala sekolah mengikut sertakan gurunya dalam kegiatan KKG, mengikuti wokshop, seminar, serta melakukan sharing dengan sesama guru atau kepala sekolah dengan guru.

Saran

Berikut beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan dari hasil penelitian, yaitu:

- a. Bagi Sekolah Dasar Berbantuan Muhammadiyah II Berua Makassar diharapkan dapat selalu mempertahankan juga meningkatkan kinerja tenaga pendidik

dan kependidikan. Dengan memberikan motivasi berupa pemenuhan kebutuhan-kebutuhan guru-guru agar dapat meningkatkan kinerjanya.

- b. Bagi guru Sekolah Dasar Berbantuan Muhammadiyah II Berua Makassar Adanya perbedaan pengalaman juga umur jangan menjadikan sebagai batasan guru untuk berteman dengan siapa saja agar dapat saling bertukar pikiran.

DAFTAR RUJUKAN

- Ananda, R. (2018). *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Arikunto, S. (2010). *Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Praktis)*. Bumi Aksara.
- Fatikah, N. & Fildayanti. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Bareng Jombang. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)*, 2(2), 167–182. <https://doi.org/10.33367/ijies.v2i2.989>
- Hanum, N. A., Supriyanto, A., & Timan, A. (2020). Pengembangan Kualitas Guru: Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar. *Sekolah Dasar: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan*, 29(1), 38–50. <https://doi.org/10.17977/um009v29i12020p038>
- Harpepen, A., & Sari, A. P. (2020). Pemenuhan Kebutuhan Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada Bank Muamalat Indonesia Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. *Jurnal Aghinya Stiesnu Bengkulu*, 3, 217.
- Hartinah, S., Arbaini, W., Arsil, A., & Hamengkubuwono, H. (2020). KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR: Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di Mts N 01 Kepahiang. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(02), 217–233.
- Kasiram, Moh. (2010). *Metode Penelitian*. UNI-Maliki Press.
- Khatimah, N. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Peserta Didik. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*, 0, 0. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/PIUOK/article/view/4725>
- Kompri. (2019a). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. PT Remaja Rosdakarya.
- Kompri. (2019b). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. PT Remaja Rosdakarya.
- Machali, I., & Ara, H. (2018). *The Handbook Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia Edisi 2* (Edisi 2). Prenadamedia Group.
- Permendikbud No.19 Tahun 2020 Ttg Perubahan *Juknis BOS Reguler.pdf*. (t.t.).
- Sugiono. (2013). *Memahami Penelitian Kualitatif*. CV. Alfabeta.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhartono, S. (2015). *Filsafat Administrasi Pendidikan (Sebagai Jalan Lurus Menuju Tujuan Pendidikan)*. Badan Penerbit UNM.