



MOTIVASI KERJA GURU DALAM PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA POSITIF DI SEKOLAH DASAR NEGERI BORONG KECAMATAN MANGGALA KOTA MAKASSAR

Andi Hidayati ¹⁾

FKIP Universitas Perjuangan Republik Indonesia

Email: titi.hidayati@gmail.com

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi kerja guru, tindakan dalam membangun budaya kerja positif, serta faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan budaya kerja positif di Sekolah Dasar Negeri Borong, Kecamatan Manggala, Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan subjek penelitian terdiri atas kepala sekolah dan guru. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta diuji keabsahannya menggunakan triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi kerja guru tercermin dalam semangat melaksanakan tugas, tanggung jawab terhadap proses pembelajaran, minat dalam pengembangan kompetensi, serta penghargaan terhadap profesi; (2) Tindakan untuk membangun budaya kerja positif meliputi penerapan disiplin, tanggung jawab, kerja sama, keterbukaan, dan sikap saling menghargai antar warga sekolah; (3) Faktor pendukung meliputi aspek internal seperti kualifikasi pendidikan, kebutuhan mengajar, dan kesejahteraan guru, serta aspek eksternal seperti lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan regulasi sekolah. Sementara itu, faktor penghambat mencakup mutu individu guru serta keterbatasan dalam berinteraksi dengan peserta didik yang memiliki karakteristik beragam.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja Guru, Budaya Kerja Positif, Faktor Pendukung, Faktor, Penghambat, Sekolah Dasar*

Abstract: *This study aims to describe teachers' work motivation, actions taken to foster a positive work culture, as well as the supporting and inhibiting factors in developing a positive work culture at Borong Public Elementary School, Manggala District, Makassar City. This research employs a descriptive approach, with the principal and teachers as research subjects. Data were collected through interviews, observations, and documentation, and validated using source and technique triangulation. The results show that: (1) Teachers' work motivation is reflected in their enthusiasm for performing duties, responsibility in teaching and evaluating learning outcomes, interest in tasks, and efforts to develop competencies and value their profession; (2) Actions to build a positive work culture include enforcing discipline and responsibility, promoting collaboration, openness, and mutual respect among school members; (3) Supporting factors consist of internal aspects such as educational qualifications, teaching needs, and teacher welfare, as well as external aspects like work environment, school leadership, and institutional regulations. Inhibiting factors involve internal issues related to teacher quality and external challenges in interacting with students of diverse characteristics.*

Keywords : *Teacher Work Motivation, Positive Work Culture, Supporting Factors, Inhibiting Factors, Elementary School*

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikannya. Sekolah merupakan institusi fundamental dalam membina dan mengembangkan potensi peserta didik secara optimal. Dalam konteks ini, tantangan utama yang dihadapi sekolah adalah mengejar ketertinggalan dan berkompetisi untuk meraih prestasi sebagai indikator keberhasilan. Program-program sekolah memegang peranan strategis sebagai sarana untuk mendorong pengembangan potensi sekolah, yang keberhasilannya tercermin melalui prestasi yang dicapai. Oleh karena itu, dibutuhkan proses yang sistematis, terstruktur, dan terencana dengan baik agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal. Setiap tahapan dalam proses ini harus dirancang secara matang oleh para pengambil kebijakan di lingkungan sekolah. Implementasi program-program tersebut menjadi bagian krusial dalam mencapai prestasi yang diharapkan.

Lebih dari sekadar pencapaian prestasi, sekolah juga berfungsi sebagai ruang pembinaan menyeluruh bagi seluruh warga sekolah—mulai dari kepala sekolah, guru, staf, hingga peserta didik—dalam rangka membentuk budaya kerja dan pembelajaran yang positif dan berdaya saing. Budaya sekolah merupakan hasil konstruksi bersama yang dijalankan oleh kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan peserta didik sebagai landasan dalam memahami dan menyelesaikan berbagai persoalan yang muncul di lingkungan sekolah. Sekolah berfungsi sebagai wadah utama transmisi budaya antar generasi, di mana nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang terbangun sepanjang sejarah sekolah membentuk identitas budaya sekolah tersebut.

Prestasi-prestasi yang telah diraih oleh Sekolah Dasar Negeri Borong Kecamatan Manggala merupakan buah dari kerja sama seluruh warga sekolah. Hal ini tidak terlepas dari peran motivasi kerja guru dalam menciptakan budaya kerja yang positif, yang dipimpin oleh kepala sekolah profesional dengan kepemimpinan yang visioner, demokratis, dan transparan dalam setiap proses pengambilan keputusan. Sekolah Dasar Negeri Borong dikenal sebagai salah satu sekolah rujukan di Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan, dengan sederet prestasi akademik dan non-akademik baik di tingkat kecamatan, kota, provinsi, hingga nasional. Salah satu pencapaian bergengsi di tingkat nasional adalah meraih Juara I Lomba Budaya Mutu Sekolah Dasar di Malang pada tahun 2018.

Pengembangan budaya mutu di sekolah sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor eksternal dapat berasal dari lingkungan sekitar sekolah, kebijakan pemerintah, kepentingan kelompok tertentu, serta pengaruh politik dan sistem yang telah dibangun. Dalam konteks Sekolah Dasar Negeri Borong, faktor eksternal justru mendukung terciptanya budaya sekolah yang sehat dan positif, yang mampu mendorong peningkatan mutu sekolah dan kualitas kehidupan warga sekolah secara keseluruhan. Budaya kerja yang positif memungkinkan seluruh elemen sekolah bekerja secara optimal, efisien, penuh semangat, dan terus berkembang secara profesional.

Untuk mewujudkan budaya kerja yang positif, kepala sekolah harus memiliki kepekaan terhadap disiplin kerja guru karena kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam membentuk budaya sekolah. Kepala sekolah memiliki otoritas untuk menciptakan dan membentuk budaya yang sesuai dengan visi dan misi sekolah serta mendorong perubahan ke arah yang lebih baik.

Kepemimpinan di Sekolah Dasar Negeri Borong Kecamatan Manggala dinilai mampu membangkitkan semangat seluruh warga sekolah dan memberikan pengaruh langsung terhadap

peningkatan kualitas pendidikan, profesionalitas guru dan staf, serta prestasi belajar siswa. Kebiasaan-kebiasaan positif yang terpelihara ini kemudian berkembang menjadi budaya kerja yang kuat dan melekat.

Budaya sekolah merupakan aset kolektif yang tumbuh dari sejarah panjang interaksi sosial di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, penting bagi seluruh warga sekolah untuk memahami bahwa dalam budaya sekolah terdapat unsur-unsur positif, negatif, maupun netral yang harus disikapi secara bijak dan diselaraskan dengan visi dan misi sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas dan berdaya saing.

Menurut Deal.T (2015), menyatakan bahawa budaya sekolah merupakan keyakinan dan nilai-nilai bersama yang menjadi pengikat kuat kebersamaan warga dalam suatu komunitas. Jika diterapkan dalam konteks sekolah, sebuah sekolah dapat memiliki berbagai kultur, dengan satu kultur dominan dan kultur-kultur lain sebagai sub-ordinasi. Dengan demikian, budaya kerja sekolah adalah kumpulan norma, nilai, dan tradisi yang telah terbangun secara sistematis. Budaya sekolah meliputi nilai, kepercayaan, sikap, dan perilaku yang menjadi komponen esensial dalam membentuk budaya kerja positif—sebuah ciri khas atau karakter yang melekat pada sekolah. Untuk menjaga keberlanjutan budaya kerja positif tersebut, seluruh anggota organisasi sekolah harus memiliki komitmen yang kuat untuk terus berupaya maksimal demi mencapai tujuan bersama organisasi.

METODE PENELITIAN

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). 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 sekolah Dasar Negeri Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar

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 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 Sekolah dasar Negeri Borong kecamatan manggala Kota Makassar . 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 Huberrman (Sugiono, 2017) yaitu analisis data diawali dengan identifikasi data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 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 Sekolah Dasar Negeri Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar 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 Sekolah Dasar Negeri Borong Kecamatan manggala Kota Makassar 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 Sekolah Dasar Negeri Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar 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 Sekolah Dasar Negeri Borong Kecamatan Manggala 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 Bersih dan 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 Sekolah dasar Borong Kecamatan Manggala dimana mayoritas guru-guru memiliki minat terhadap tugasnya. Hal ini terlihat pada administrasi pembelajaran yang lengkap, penataan kelas yang didesain 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) 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 Sekolah dasar Negeri Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar 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 memanifestasikan 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 merintangi perilaku, menghambat efektivitas perorangan maupun kelompok dalam organisasi.

Adapun tindakan yang dilakukan untuk membangun budaya kerja positif Sekolah dasar Negeri Borong 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 Sekolah dasar Negeri Borong Kecamatan Manggala 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 dikelas

Kerjasama juga merupakan langkah yang dilakukan untuk membangun budaya kerja positif di Sekolah Dasar Negeri Borong Kecamatan Manggala. 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 Sekolah dasar Negeri Borong Kecamatan Kota Makassar, semua pihak berperan sesuai perannya. 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 Sekolah Dasar Negeri Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar 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 Sekolah dasar Negeri Borong Kecamatan Manggala 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), 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 :

A. 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. Sekolah Dasar Negeri Borong Kecamatan Manggala 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 di sekolah 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.

2. 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, tentram dan makmur dalam kehidupannya. kesejahteraan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Sekolah dasar Negeri Borong . 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.

B. Faktor Eksternal

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 Sekolah Dasar Negeri Borong Kecamatan Borong Kota Makassar.

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 Sekolah Dasar Negeri Borong Kecamatan Manggala 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 Sekolah Dasar Negeri Borong kecamatan Manggala Kota Makassar 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 IPTEKS 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:

- a. Menunjukkan hasil belajar yang rendah di bawah rata-rata nilai yang dicapai oleh kelompoknya atau di bawah potensi yang dimilikinya.
- b. Hasil yang dicapai tidak seimbang dengan usaha yang telah dilakukan. Mungkin ada siswa yang sudah berusaha giat belajar, tapi nilai yang diperolehnya selalu rendah
- c. Lambat dalam melakukan tugas-tugas kegiatan belajarnya dan selalu tertinggal dari kawankawannya dari waktu yang disediakan.
- d. Menunjukkan sikap-sikap yang tidak wajar, seperti: acuh tak acuh, menentang, berpura-pura, dusta dan sebagainya.
- e. 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.
- f. 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.

KESIMPULAN

Gambaran motivasi kerja dalam membangun budaya kerja positif di Sekolah dasar Negeri Borong Kecamatan Manggala 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 sedemikain 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 Sekolah Dasar Negeri Borong Kecamatan Manggala Kota Makassar 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 Sekolah Dasar Negeri Borong Kecamatan Manggala 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 Sekolah Dasar Negeri Borong Kecamatan Manggala 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.

DAFTAR PUSTAKA

- 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. (2021). *Budaya kerja organisasi pemerintah*. Jakarta.
- Kompri. (2015). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardianto. (2011). *Pengembangan efikasi dalam menunjang profesi keguruan*. Medan: Fak.Tarbiyah IAIN Sumatera Utara
- Misbahuddin, 2013, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. PT Bhumi Aksara Jakarta.
- Misbahuddin, 2020, *Metode dan Teknik Penyusunan Laporan Penelitian*, BP UNM, Makassar.
- 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
- Satitisk (2024). *Pendidikan Kecamatan Manggala Kota Makassar*
- S.Stolp. (1995). *Leadership for school ulture*. Ericugest: number 91.
- Subiyanto. (2012). *Perbedaan Pengaruh Metode Resitasi dengan Ceramah Bermedia terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa*. Semarang: Pasca UNS.