

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan pendidikan tidak terlepas dari peran guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Seseorang guru dalam melaksanakan pembelajaran haruslah memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. Motivasi berprestasi merupakan dasar penggerak atau pendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, motivasi merupakan faktor penting dalam kehidupan terutama dalam dunia pendidikan dan pengajaran. Adanya dorongan dari dalam diri seseorang untuk bekerja merupakan bentuk dari motivasi. Motivasi berprestasi berarti seorang guru mempunyai kemauan, dorongan, untuk menggerakkan atau mengarahkan tenaga untuk melakukan aktivitas yang mendukung terwujudnya tujuan belajar, serta bersemangat dalam menghadapi segala tantangan dan hambatan pada diri seorang untuk mencapai prestasi yang maksimal. Tingginya prestasi yang diraih dipengaruhi oleh tingginya motivasi berprestasi yang dimiliki

Pada kenyataannya motivasi berprestasi yang dimiliki oleh seseorang cenderung sering mengalami penurunan dan diwaktu lain mengalami peningkatan. Motivasi berprestasi yang dimiliki seseorang idealnya selalu mengalami kemajuan sehingga mempercepat apa yang diidamkan. Faktor ini yang cenderung belum dimiliki oleh guru untuk selalu meningkatkan motivasi berprestasinya

Supardi (2013: 67) menyatakan bahwa motivasi berprestasi sebagai motivasi yang mendorong individu untuk mencapai sukses, dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi atau persaingan dengan beberapa standar keunggulan (*standard of excellence*), sehingga motivasi berprestasi dapat mendorong individu untuk mencapai kesuksesan

Demikian juga dengan keberhasilan guru dalam proses pembelajaran di Sekolah Dasar selalu berkaitan terhadap Motivasi berprestasi. Motivasi tersebut merupakan penggerak dan pendorong dirinya untuk bertindak dan berbuat sesuatu. Kesuksesan yang diraih peserta didik merupakan salah satu bukti yang turut menentukan motivasi berprestasi guru tumbuh dan terpatri dalam dirinya.

Penjelasan di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmadi (2013: 78) yang menemukan bahwa motivasi berprestasi guru sangat ditentukan oleh kebutuhan dan dorongan dari dalam dirinya maupun dari orang di sekelilingnya yang ditunjang oleh sarana dan prasarana belajar yang memadai. Kesuksesan yang diraih bukan semata-mata diperoleh bersumber dari dirinya berupa tingkat intelegensi dan kemauan bekerja yang tinggi, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan, budaya yang terdapat di dalam masyarakat serta sarana prasarana pembelajaran.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti di beberapa Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kecamatan Ratolindo menemukan fakta masih banyak guru yang memiliki motivasi berprestasi guru rendah. Hal ini nampak pada guru yang kurang mengembangkan diri baik dalam proses pembelajaran maupun kegiatan pengembangan diri. Guru masih melaksanakan pembelajaran menggunakan

model-model konvensional dan tidak mengikuti perkembangan kurikulum yang berlaku. Selain itu, kurangnya dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri guru menyebabkan motivasi berprestasinya tidak berkembang dengan baik. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Toding, (dalam David dan Pali, 2015) bahwa motivasi berprestasi merupakan keinginan untuk mencapai prestasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sehingga apabila guru memiliki motivasi berprestasi maka guru akan berusaha mencapai prestasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Motivasi berprestasi pada guru sebagai unsur yang membangkitkan, mengarahkan, dan mendorong seorang guru untuk melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi berprestasi ini yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik terutama sebagai pengajar karena telah terpenuhi kebutuhannya untuk berprestasi, guru yang mempunyai motivasi berprestasi akan mempunyai tanggungjawab yang tinggi untuk bekerja dengan antusias dan sebaik mungkin menggerakkan segenap kemampuan dan keterampilan guna mencapai prestasi yang optimal.

Motivasi berprestasi guru SD dapat diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah dan budaya kerja. Menurut Pakpahan (2019) bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dilakukan dengan baik mampu meningkatkan motivasi guru untuk berprestasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tidak dilakukan dengan baik mengakibatkan motivasi berprestasi guru menurun.

Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dapat memberi motivasi kepada para guru, sehingga mereka menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan tugas. Motivasi dari Kepala Sekolah bisa dilakukan saat guru sedang melakukan aktivitas mengajar, mengerjakan administrasi sekolah, menjalankan tugas di luar mewaliki sekolah, atau saat guru sedang santai di luar jam kerja. Setiap motivasi dari Kepala Sekolah terhadap guru-gurunya akan menumbuhkan semangat bagi guru-guru tersebut.

Pengamatan peneliti lebih lanjut menunjukkan gaya kepemimpinan kepala sekolah di Kecamatan Ratolindo belum terlaksana secara optimal. Hal ini nampak pada kepala sekolah Dasar Negeri yang belum menunjukkan perilaku yang dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru, di antaranya: kepala sekolah masih jarang masuk sekolah, jarang memberikan penghargaan (*reward*) kepada guru, belum mampu mengarahkan guru bekerja dengan baik. Selain itu masih ada beberapa Kepala Sekolah kurang percaya pada bawahan dalam menjalankan tugas, membentuk pola pikir guru hanya sebagai pelaksana kerja. Guru hanya pelaksana program yang sudah ditentukan Kepala Sekolah. Dengan kurangnya tanggungjawab yang diberikan oleh Kepala Sekolah, guru akan bekerja tanpa ada motivasi kerja yang baik dari Kepala Sekolah. Tentunya hal ini diduga dampak pada kurang maksimalnya motivasi kerja guru.

Dalam lingkup sistem sekolah, posisi Kepala Sekolah memiliki peran strategis untuk memberi motivasi guru agar bekerja dengan baik. Seharusnya kepala sekolah membentuk manajerial yang baik dengan sistem pengaturan tugas yang jelas. Sistem manajerial yang baik bisa dibentuk dengan gaya kepemimpinan

Kepala Sekolah yang tepat. Dengan kompetensi yang dimiliki Kepala Sekolah seharusnya dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat juga sehingga dapat memotivasi guru agar mencapai tujuan sekolah yang diharapkan

Selain itu, faktor yang juga berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru adalah lingkungan sekolah. Menurut Pamassangan (2014) bahwa faktor dalam lingkungan sekolah yang berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru yaitu kondisi lingkungan sekolah, sarana belajar, prasarana belajar, hubungan atau interaksi antar siswa, siswa dengan guru dan semua warga sekolah termasuk para staf administrasi, tata tertib sekolah dan kerjasama antara guru, staf dan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi belajar siswa.

Lingkungan sekolah yang nyaman dan jauh dari kebisingan akan memberikan suasana yang aman sehingga akan memotivasi guru dan peserta didik untuk bekerja dan belajar dengan giat. Namun seiring dengan perkembangan zaman, dimana disekitar lingkungan sekolah mulai dibangun gedung-gedung bertingkat dan tempat-tempat keramaian seperti mall, pasar modern, bioskop dan lain sebagainya yang tentunya akan sangat mempengaruhi proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sehingga berpengaruh pula pada motivasi berprestasinya.

Hal ini sesuai dengan penelitian Nigeria (dalam Putri, 2012) bahwa sarana prasarana sekolah memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi berprestasi guru. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa sekolah dan pemangku kepentingan lainnya dalam pendidikan harus efektif berkolaborasi dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perkembangan infrastruktur dan lingkungan

Fakta lain yang ditemukan dalam pengamatan di SDN Kecamatan Ratolindo masih terdapat beberapa sekolah yang dekat dengan tempat-tempat hiburan serta berada di jalan trans sulawesi. Hal ini menjadikan lingkungan sekolah bising dari kendaraan bermotor dan juga musik-musik yang berasal dari tempat hiburan dan rumah makan.

Selain itu motivasi kerja guru juga diduga dipengaruhi pula faktor budaya kerja meliputi nilai-nilai inti sekolah yang dipegang teguh dan dijunjung bersama. Menurut Sidabutar (2017) bahwa budaya kerja di lingkungan sekolah adalah aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku. Nilai-nilai tersebut akan membantu guru membangkitkan dan meningkatkan motivasi berprestasi guru apabila terkelola dengan baik.

Bagi kalangan pendidik nilai-nilai tersebut nampak pada kegiatan guru melayani anak didik yang baik, tenaga pengajar yang berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai, semuanya merupakan kekuatan budaya organisasi yang bisa mendorong pertumbuhan secara cepat, Salusu (2008: 293). Kekuatan budaya kerja menunjukkan dipahaminya bersama perspektif tentang bagaimana kehidupan organisasi harus berjalan, dan memiliki nilai kesepakatan sebagian besar anggota organisasi sekolah. Sebaliknya, budaya kerja yang lemah mengimplikasikan tidak adanya budaya berpengaruh yang dominan, di dalam organisasi sekolah ada beberapa budaya yang mungkin saling bertentangan satu sama lain

Faktor budaya kerja menjadi sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan sehari-hari dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala

sekolah pendidik/guru, petugas tenaga kependidikan/administrasi, peserta didik dan masyarakat dalam pelaksanaan pembelajaran. Budaya kerja mempunyai ciri khas, karakter atau watak atau citra sekolah tersebut dimasyarakat luas. Budaya kerja harus memiliki misi yang jelas dalam menciptakan kebudayaan sekolah yang menantang dan menyenangkan adil, kreatif, inovatif, terintegratif, serta dedikatif terhadap pencapaian visi, menghasilkan kualitas yang berkelulusan tinggi dalam perkembangan intelektualnya. Selain itu mempunyai karakter takwa, jujur, kreatif, mampu menjadi teladan, bekerja keras, toleran dan cakap, dalam memimpin serta menjawab tantangan akan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia yang berperan didalam perkembangan IPTEK dan berlandaskan IMTAK.

Pada kenyataannya budaya organisasi kerja selama ini belum seluruhnya menunjukkan pikiran positif, masih ditemukan kebiasaan guru yang kurang baik, kaku dan miskin inovasi. Budaya kerja guru seperti ini ditunjukkan melalui personil yang melaksanakan tugas tampak kurang produktif, realitas ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah menjadi permasalahan karena masih terdapat praktik yang kurang etis yakni mengesampingkan norma bersama yang ada dalam berperilaku personil disekolah belum sepenuhnya dilaksanakan.

Pengamatan mendalam di SDN Kecamatan Ratolindo masih memenuhi budaya yang belum dioptimalkan. Hal tersebut nampak pada gejala-gejala sebagai berikut: (1) sebagian guru belum menyusun perencanaan pembelajaran dengan baik, (2) masih terdapatnya guru yang terlambat datang dan melaksanakan pembelajaran, (3) masih terdapat masalah yang terjadi di antara guru, (4) sebagian

guru kurang mengembangkan inovasi dalam pembelajaran, (5) dalam proses pembelajaran guru cenderung menerapkan model-model pembelajaran yang konvensional.

Mestinya sekolah harus mengembangkan budaya kerja guru yang bermutu dan meminimalkan budaya kerja yang kurang bermutu yang menjadi penentu keberhasilan sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa, budaya kerja guru yang bermutu menjadi pedoman melakukan tindakan dalam setiap kegiatan baik kegiatan individu maupun kegiatan organisasi, budaya kerja yang sebagai pendukung keberhasilan kinerja organisasi sekolah lebih terbentuk melalui manajemen berbasis sekolah terutama dalam upaya perbaikan-perbaikan pengelolaan sekolah yang lebih efektif dan efisien serta produktif

Menurut Prasetya (2011: 13) bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan

Untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru maka kepala sekolah dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, memberikan penghargaan, serta senantiasa menjalin interaksi yang baik dengan guru. Pada lingkungan sekolah adalah dengan memberikan kenyamanan dan keamanan dalam pelaksanaan pembelajaran. Sedangkan pada budaya kerja guru senantiasa menjaga loyalitasnya

kepada atasan, teman guru, menjaga nama baik sekolah di mata masyarakat serta senantiasa melaksanakan kegiatan berdasarkan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa tertarik mengungkap berbagai fakta melalui suatu penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah dan budaya kerja terhadap motivasi berprestasi guru di SDN Kecamatan Ratolindo Kabupaten Tojo Una-Una, Provinsi Sulawesi Tengah.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Sebagian guru belum terdorong untuk meningkatkan motivasi berprestasinya dalam pelaksanaan pembelajaran.
2. Sebagian guru kurang bersemangat dalam melaksanakan proses pembelajaran.
3. Guru belum terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh kepala sekolah dengan baik.
4. Keinginan guru untuk memperoleh sukses dalam pelaksanaan proses pembelajaran masih rendah.
5. Kepala sekolah belum membangkitkan motivasi berprestasi guru secara optimal.
6. Sebagian guru belum menyusun perencanaan pembelajaran dengan baik
7. Masih terdapatnya guru yang terlambat datang dan melaksanakan pembelajaran
8. Sebagian guru kurang mengembangkan inovasi dalam pembelajaran

9. Sebagian guru kurang tertarik melakukan program pengembangan keprofesian berkelanjutan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya kerja di SDN Kecamatan Ratolindo?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan sekolah terhadap budaya kerja di SDN Kecamatan Ratolindo?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di SDN Kecamatan Ratolindo?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan sekolah terhadap motivasi berprestasi di guru SDN Kecamatan Ratolindo?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya kerja terhadap motivasi berprestasi guru di SDN Kecamatan Ratolindo?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru melalui budaya kerja di SDN Kecamatan Ratolindo?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan sekolah terhadap motivasi berprestasi guru melalui budaya kerja di SDN Kecamatan Ratolindo?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui antara lain:

1. Pengaruh langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya kerja guru di SDN Kecamatan Ratolindo.
2. Pengaruh langsung lingkungan sekolah terhadap budaya kerja guru di SDN Kecamatan Ratolindo.
3. Pengaruh langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di SDN Kecamatan Ratolindo
4. Pengaruh langsung lingkungan sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di SDN Kecamatan Ratolindo.
5. Pengaruh langsung budaya kerja terhadap motivasi berprestasi guru di SDN Kecamatan Ratolindo
6. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap Motivasi berprestasi guru melalui budaya kerja di SDN Kecamatan Ratolindo.
7. Pengaruh tidak langsung lingkungan sekolah terhadap Motivasi berprestasi guru melalui budaya kerja di SDN Kecamatan Ratolindo.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan, sebagai bahan informasi kepada para pengambil kebijakan tentang pentingnya melihat keterkaitan antara motivasi berprestasi guru, gaya kepemimpinan kepala sekola, lingkungan sekolah dan budaya sekolah.

2. Bagi guru, hasil penelitian ini sebagai bahan informasi kepada guru tentang perlunya upaya peningkatan motivasi berprestasi guru melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah dan budaya kerja.
3. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini menjadi salah satu acuan dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik, lingkungan sekolah yang kondusif dan budaya kerja yang optimal.
4. Bagi pengawas pendidikan, hasil penelitian ini menjadi salah satu referensi dalam melakukan pembinaan gaya kepemimpinan kepala sekolah gaya lingkungan sekolah dan budaya kerja dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru.
5. Bagi peneliti, kegiatan penelitian ini berlatih untuk berpikir ilmiah dalam mengembangkan konsep pembinaan motivasi berprestasi guru di sekolah.