
**STRATEGI PENINGKATAN MOTIVASI BERPRESTASI DAN DISIPLIN
GURU PADA SMP NEGERI 1 BESULUTU (*Strategy For Increasing Motivation
of Teachers Achievement and Dicipline in SMP Negeri 1 Besulutu*)**

Sarni

disagansa@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Samdin

samdin61@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

La Hatani

hatani1974@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Murdjani Kamaluddin

murdjanik54@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Aidin Hudani Awasinombu

aidinhudani@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

La Ode Asfahyadin Aliddin

asfahyadin.laode@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Abstract

Sejarah Artikel:

Diterima
25-07-2020

Disetujui
30-07-2020

Dipublikasikan
31-07-2020

Keywords:

*achievement
motivation and
teacher discipline.*

Klasifikasi JEL:

I24, O15

This study aims to determine and analyze strategies to improve achievement motivation and discipline of teachers of SMP Negeri 1 Besulutu Konawe Regency. This research uses a descriptive qualitative approach. Data collected through observation, interviews and documentation. The results of this study indicate that in an effort to improve achievement motivation and teacher discipline in SMP Negeri 1 Besulutu using strategies: planning, implementation and evaluation. Achievement motivation and teacher discipline are two very important things that must be attached to an educator in an effort to realize educational goals to shape and produce students who excel and discipline.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor kebutuhan dasar untuk setiap manusia karena Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menumbuhkan kembangkan potensi sumber daya manusia. melalui pendidikan upaya peningkatan sumber daya manusia (SDM) yang Unggul dan berkualitas dapat tercapai sehingga peningkatan kesejahteraan rakyatpun dapat terwujud

Sekolah adalah salah satu bentuk organisasi yang kegiatan utamanya adalah pendidikan dan pengajaran. Sekolah yang terdiri dari Kepala Sekolah sebagai Manajerial Sekolah, Guru-guru sebagai Tenaga Pendidik, staff Tata Usaha sebagai Tenaga pendukung kegiatan kependidikan sekolah serta Siswa/Siswi sebagai sasaran pendidikan dan pengajaran mempunyai vis misi dan tujuan yang sama yaitu untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran yang dimulai dengan perencanaan, pelaksanaan dan penilaian serta evaluasi dengan tujuan akhir untuk memencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini sesuai dengan Tujuan Negara Indonesia yang tertera dalam Pembukaan Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada Alinea ke Empat yaitu untuk “memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa “

Dalam mencapai tujuan tersebut pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pengajaran nasional yang diatur oleh Undang-Undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa “Pendidikan sebagai dasar untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, cerdas, dan mampu bersaing dalam kehidupan. Secara efisiensi internal, pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang tujuan institusi dan kurikulumnya dapat tercapai.

Menurut Usman (2006), Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru, sehingga pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh orang yang tidak mempunyai keahlian sebagai guru. masa pendidikan tertentu.

Dengan keahlian yang dimiliki diharapkan Guru memiliki dorongan untuk dapat termotivasi menjadi guru yang berprestasi di sekolah. tentu saja motivasi berprestasi akan tercapai jika mempunyai sifat kedisiplinan yang tinggi, tanggung jawab yang besar, memiliki tujuan ingin berhasil dan sukses dalam melaksanakan tugas kesehariannya sebagai pendidik. .

Motivasi siswa untuk belajar telah menjadi fokus utama penelitian dalam psikologi pendidikan selama beberapa dekade. Menariknya, sampai saat ini hampir tidak ada penelitian sistematis yang digerakkan oleh teori tentang motivasi guru. Dalam satu upaya untuk mengatasi kekosongan ini, Butler (2006, 2007) mengusulkan bahwa teori tujuan pencapaian dapat memberikan kerangka kerja konseptual yang menjanjikan karena sekolah adalah arena pencapaian tidak hanya untuk siswa, tetapi juga untuk guru.

Motivasi berprestasi dalam dunia pendidikan merupakan kombinasi dari tiga faktor yaitu : (a). Faktor keberhasilan pendidikan, (b). keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan (c). Pengalaman sukses/gagal dalam pelaksanaan tugas (Falahy, 2005).

Motivasi berprestasi sebagai dasar dalam membangkitkan gairah untuk memberikan yang terbaik dari suatu pekerjaan yang memiliki indikator diantaranya : (1). Dorongan untuk berprestasi (2) Usaha untuk berprestasi.

Menurut Sihombing (2001) Manfaat dari suatu pekerjaan dapat menjadi motivasi pada seseorang untuk menunjukkan hasil terbaiknya dengan menunjukkan potensi kreativitas yang ada pada dirinya .Guru-guru yang berhasil karena adanya motivasi berprestasi akan memberikan sumbangan yang berharga bagi dunia pendidikan.

Kuat dan lemahnya motivasi berprestasi tergantung pada besarnya harapan yang ingin dicapai. Kuatnya dasar yang mendorong motivasi serta besarnya kepuasan yang diperoleh. Orang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi adalah orang yang senang memikul tanggung jawab, senang dengan pekerjaan yang menantang, tidak menghindar dari persaingan, bangga dengan hasil pekerjaannya dan yakin dengan kemampuannya.

Sedangkan Menurut Moekijat (1989) ada beberapa langkah untuk mengembangkan motivasi berprestasi yaitu : (1) Tujuan dan hasil akhir dari suatu kegiatan harus bersifat khusus dan ditentukan dengan tegas (2) Tujuan dan hasil yang diinginkan harus menunjukkan suatu tingkat resiko yang sedang untuk individu-individu yang terlibat (3) Tujuan harus mempunyai sifat sedemikian rupa sehingga tujuan tersebut sewaktu-waktu dapat disesuaikan dengan situasi sebagai jaminan waktu terutama apabila perbedaan waktunya banyak (4) Individu – individu harus diberi umpan balik yang seksama dan jujur mengenai prestasi mereka (5) Individu-individu diberi tanggung jawab untuk suksesnya hasil dari kegiatan-kegiatan mereka (6) Penghargaan dan hukuman dengan hasil kerja yang sukses atau gagal dihubungkan dengan selayaknya dengan tujuan hasil kerja. Selain kebutuhan motivasi berprestasi sikap kedisiplinan adalah faktor lain yang paling utama bagi seorang guru.

Menurut Asmani (2012:130) Disiplin lahir dari karakter dan mentalitas

seseorang yang fokus, konsisten, serta tidak pernah kompromi terhadap penyimpangan dan godaan yang datang silih berganti untuk mengalihkan perhatian. Pada umumnya disiplin guru dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain : Datang ke tempat kerja tepat waktu, berpakaian rapi dan sopan, memperhatikan etika cara pemakaian sebagaimana mestinya seorang pegawai.

Sastrohadwiryo (2003) menyatakan bahwa” Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”

(Lewis, Romi, Qui, & Katz, 2005) yang menyimpulkan bahwa “teachers’ discipline strategies have been suggested to be a potent force to promote students’ sense of responsibility in the classroom”.

sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia no 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil pasal 1 ayat 1 bahwa : “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin”

Dirjen Dikdasmen (1996 : 10) yang menjelaskan bahwa dalam rangka peningkatan disiplin guru, ada tiga hal yang perlu diperhatikan oleh seorang guru, yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas (kegiatan), dan program tindak lanjut.

Berikut beberapa fenomena yang sering menjadi kendala dalam lingkungan sekolah : (1)Guru-guru masih kurang termotivasi dalam melaksanakan tugas untuk menunjukkan prestasi kerja yang nyata (2)Guru-guru masih sering datang tidak tepat waktu atau sering datang terlambat (3)Guru-guru masih sering tidak menyelesaikan beban kerja setiap minggunya (4)Guru-guru masih sering terlambat menyelesaikan penyusunan RPP atau Silabus sebagai dasar yang digunakan dalam proses pembelajaran (4) Sebagian Guru tidak berkompeten dengan materi yang diajarkan.

fenomena di atas inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian untuk mengetahui kondisi obyektif tentang motivasi berprestasi dan disiplin guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran disekolah.

II. TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2003) sumber daya manusia (SDM) mengatakan sumber daya manusia (SDM) terdiri dari daya pikir dan daya fisik Manusia yang Artinya kemampuan setiap manusia sangat ditentukan oleh daya fisik dan daya pikirnya .Sumber daya manusia (SDM) menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan, meskipun menggunakan alat yang canggih dan handal namun tanpa dibarengi peran aktif SDM yang baik ,peralatan tersebut tidak akan bekerja secara maksimal.Sedangkan menurut Werner dan Desimone (2009) pengembangan sumber daya manusia (human resources development) diartikan sebagai serangkaian aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi untuk memberikan

kesempatan kepada aggotanya untuk mempelajari keahlian yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan kerja saat ini dan yang akan datang. Wether dan Davis (1996) mengemukakan” *Human resources are employees who are ready, capable, and alert in achieving organizational goals*”. *As it is argued that the basic dimension of the human resources side is its contribution to the organization while the basic dimension of man is the treatment of contribution to it which in turn will determine the quality and capability of his life*. Sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kehidupan.

Motivasi berprestasi

Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow Terdiri dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial merupakan kebutuhan tingkat rendah (faktor eksternal) dan kebutuhan penghargaan, Teori dua faktor dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas (Dissatisfier- satisfier) atau faktor yang membuat orang merasa sehat dan faktor yang memotivasi orang (Hygiene-Motivators), atau faktor ekstrinsik dan intrinsik (ExtrinsicIntrinsic).

Teori Kebutuhan Mc Clelland yaitu Kebutuhan akan prestasi (Need for Achievement), McClelland mengemukakan 6 karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yaitu : (1) Memiliki Tingkat tanggung jawab Pribadi yang tinggi (2) Berani mengambil dan memikul resiko (3)Memiliki tujuan realistik (4)Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan (5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan dan (6)Mencari kesempatan untuk merealisasikan tujuan yang telah direncanakan

Teori Disiplin kerja

Menurut Ali Imron (1995 : 186) yang dimaksud dengan peraturan disiplin adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau aturan dilanggar. Menurut Robinns (2005), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu: a. Disiplin waktu yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar b. Disiplin peraturan Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis c.Disiplin tanggung jawab kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawaokaryawan.

Teori Strategi

Pengertian strategi menurut Jauch Lawrence R & Glueck William F, (1989) adalah rencana yang disatukan, luas dan berintergrasi yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi. Moedrajad Kuncoro 2006 :32. Mengemukakan strategi berkaitan dengan keputusan “besar” yang dihadapi organisasi dalam melakukan bisnis, berkaitan dengan perilaku yang konsisten, dan seharusnya mampu menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif yang menggambarkan, memaparkan dan menguraikan objek permasalahan yang diteliti (Arikunto, 2006), Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Besulutu untuk dapat memberikan gambaran tentang bagaimana strategi peningkatan motivasi berprestasi dan disiplin guru di SMP negeri 1 Besulutu.

Adapun informan penelitian yang dipilih sesuai pertimbangan keperluan adalah : a) kepala SMP Negeri 1 Besulutu, b) dua Orang Pengurus Komite Sekolah, c) tiga orang guru SMP Negeri 1 Besulutu yang secara aktif terlibat langsung dalam proses pembelajaran,dan d) dua Orang Wali Murid.

Sumber data dalam penelitian ini adalah : a) data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden berupa data mentah seperti melalui wawancara langsung kepada Kepala sekolah, komite sekolah, Guru dan wali murid yang meliputi data tentang strategi peningkatan Motivasi berprestasi dan Disiplin guru, dan b) data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk dokumen yang sudah di buat oleh sekolah yang ada kaitannya dengan penelitian ini dan data lainnya yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti meliputi data tentang sejarah sekolah dan struktur organisasi.

Metode yang dilakukan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut: a) observasi yaitu mengumpulkan data dengan cara mengamati langsung dengan foto atau rekaman kepada semua Guru SMP Negeri 1 Besulutu, b) instrument penelitian. Instrumen utama adalah peneliti sendiri dengan menggunakan alat bantu handphone sebagai alat perekam, kamera untuk foto dokumentasi dan menggunakan buku catatan lapangan yaitu dengan mencatat data-data yang terkait dengan penelitian yang ditemukan dilapangan, c) wawancara; merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara peneliti dengan pihak-pihak yang dapat membantu peneliti dalam mengumpulkan data pendukung penelitian, d) dokumentasi, yaitu mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan motivasi berprestasi dan Disiplin Guru. Dokumentasi ini dikumpulkan baik yang diperoleh dari Kantor SMP Negeri 1 Besulutu maupun dari responden.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya peningkatan motivasi berprestasi dan disiplin guru di SMP Negeri 1 Besulutu menggunakan strategi : perencanaan, pelaksanaan, evaluasi.

Perencanaan motivasi berprestasi yaitu guru-guru merencanakan tujuan pendidikan yang dimulai dari penyiapan perangkat pembelajaran, penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran guru harus memiliki loyalitas dan tanggung jawab penuh dalam bekerja, memiliki motivasi berprestasi untuk terus maju dibidangnya dan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas sehari-hari. penjelasan Kepala sekolah yang memberikan keterangan bahwa :“Kepala sekolah sebagai pimpinan adalah penggerak yang aktif memberikan pembinaan, dorongan dan arahan kepada guru dalam menjalankan tugas agar dapat tercapai tujuan bersama”

Perencanaan disiplin guru yaitu kepala sekolah beserta dewan guru dan staf tata usaha menyusun kembali tata tertib untuk dijadikan sebagai acuan dalam menjaga kedisiplinan guru dan tata usaha Dimana salah satu ungkapan dari salah satu guru mengatakan :“Tata tertib adalah acuan bagi guru. Oleh karena itu sangat penting adanya perencanaan peningkatan disiplin dengan cara dikomunikasikan bersama guru untuk disusun kembali tata tertib yang baru sebagai kesepakatan bersama yang harus dijalankan”

Dalam hal pelaksanaan motivasi berprestasi selain peran aktif dari kepala sekolah selalu memberikan dorongan dan arahan motivasi baik melalui sharing maupun dalam rapat bulanan agar guru-guru memiliki keinginan untuk menjadi guru yang unggul dan berprestasi dalam menjalankan tugas. Sedangkan dalam hal pelaksanaan disiplin setelah tata tertib disusun kemudian oleh wakil kepala sekolah membuat jurnal pelaksanaan tugas pembelajaran. tanggapan salah satu orang guru mengatakan bahwa : “peningkatan disiplin kerja guru di SMP Negeri 1 Besulutu butuh kesadaran dari masing – masing guru untuk mematuhi tata tertib Karena guru harus memberi teladan pada siswa untuk mematuhi peraturan dan tata tertib sekolah”

Setelah tahap perencanaan dan pelaksanaan maka tahap selanjutnya adalah tahap evaluasi untuk mengukur kinerja guru atas tugas pembelajaran yang dilaksanakan. dan menilai pencapaian tujuan pembelajaran guru. Ada dua bentuk Evaluasi yang dilakukan di SMP Negeri 1 Besulutu yaitu evaluasi internal dan evaluasi eksternal. evaluasi internal adalah penilaian kinerja yang dilakukan kepala sekolah bersama wakil dengan cara merekap jurnal pelaksanaan tugas pembelajaran guru untuk mengetahui guru-guru yang kinerjanya masih kurang akan menjadi target untuk perbaikan kinerja kedepannya. Sedangkan evaluasi eksternal adalah evaluasi yang dilakukan Tim supervisor dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe.

Motivasi berprestasi adalah suatu keinginan dimana seseorang berjuang untuk sukses atau memilih suatu kegiatan yang berorientasi untuk tujuan mengungguli orang lain untuk mencapai suatu standard tertentu yang dianggap berhasil. salah satu faktor yang mendorong timbulnya motivasi pada diri seseorang adalah adanya kebutuhan berprestasi. Kebutuhan ini meliputi keinginan untuk mencapai kesuksesan, mengatasi rintangan, menyelesaikan sesuatu yang sulit dan keinginan untuk dapat melebihi hasil kerja yang lampau. Indikator dari motivasi berprestasi diantaranya :

- (1) Dorongan untuk berprestasi
- (2) Usaha untuk berprestasi.

Motivasi berprestasi dalam lingkungan pendidikan sekolah selain pembinaan yang dilakukan kepala sekolah melalui arahan dalam rapat atau pada jam istirahat, tentu kesadaran dari guru guru itu sendiri sangat penting. Kepala sekolah memang sebagai penggerak akan tetapi guru guru yang menjadi faktor utama yang harus memiliki motivasi yang tinggi untuk menjadi guru yang berkualitas dan berprestasi dalam menjalankan profesinya sebagai pendidik sehingga dapat menjadi teladan bagi siswa untuk ikut termotivasi menjadi siswa yang berprestasi.

Motivasi berprestasi guru merupakan kebutuhan bagi guru yang memiliki tujuan ingin menjadi guru yang sukses, inovatif selalu memiliki perencanaan yang matang sebelum melaksanakan tugas. perencanaan yang dimaksud disini adalah perencanaan tujuan pembelajaran seperti menyiapkan rencana pembelajaran menyiapkan perangkat pembelajaran karena tanpa perencanaan guru akan sulit mewujudkan tujuan pembelajaran dan tujuan pendidikan.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 35 Ayat (1) mencakup kegiatan pokok yaitu : merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran serta membimbing dan melatih peserta didik. dalam upaya peningkatan kedisiplinan guru agar pelaksanaan tugas harian guru terarah dalam mencapai tujuan.

Dengan beragamnya tugas guru maka selain motivasi berprestasi yang harus dimiliki oleh seorang guru, sikap yang tidak kalah penting dari motivasi berprestasi ini yang harus melekat pada diri guru yaitu sikap kedisiplinan. Kedisiplinan ini merupakan karakter yang harus terbentuk dan melekat pada diri guru sebagai pendidik. Karena dengan sikap kedisiplinan guru yang tinggi dapat memudahkan pencapaian tujuan yang telah direncanakan oleh guru. Disamping itu sikap kedisiplinan ini akan menjadi cermin bagi siswa dalam membentuk karakter siswa untuk menjadi siswa yang disiplin pula

Ada tiga aspek kedisiplinan guru yaitu : (1) Disiplin waktu adalah ketepatan waktu guru terkait kehadiran dengan datang 15 menit lebih awal (2) Disiplin peraturan adalah kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib (3) Disiplin tanggung jawab adalah kepatuhan terhadap kewajiban atau tugas.

Aspek disiplin waktu wujud pelaksanaannya yaitu seharusnya guru konsisten mematuhi tata tertib dengan hadir lebih awal lima belas menit di sekolah dan pulang setelah pembelajaran berakhir, kehadiran guru lebih awal ini tujuannya agar guru menyambut kedatangan siswa kemudian mengecek kesiapan siswa dan mengarahkan siswa untuk apel pagi untuk menerima arahan dari guru piket sebelum memasuki ruangan kelas. Begitupula dengan disiplin waktu ketepatan waktu untuk pulang setelah pembelajaran selesai yaitu guru disiplin melaksanakan tugas mengajar sampai batas waktu pembelajaran selesai.

Aspek disiplin peraturan dapat diwujudkan dalam pelaksanaan tugas guru dengan selalu mematuhi peraturan untuk tidak meninggalkan tugas pada jam pembelajaran. Hal ini untuk menjaga agar beban pembelajaran pada setiap minggunya dapat tercapai. Dan juga agar situasi kelas selalu tertib karena apabila guru meninggalkan tugas pada saat jam pelajaran akan menimbulkan kekacauan dan keributan dalam kelas karena siswa tidak belajar. hal ini akan mengganggu ketertiban bagi kelas lain yang sedang belajar. Sedangkan wujud pelaksanaan disiplin tanggung jawab yaitu guru konsisten dengan melaksanakan pembelajaran dengan menyiapkan Rencana pembelajaran sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas pembelajaran.

Setelah tahap perencanaan dan pelaksanaan maka tahap yang dilakukan sebagai strategi dalam upaya meningkatkan motivasi berprestasi dan disiplin guru adalah tahap evaluasi. Tahap evaluasi ini

dilakukan untuk menilai target pencapaian tujuan pelaksanaan pembelajaran guru. Ada dua bentuk evaluasi yang dilakukan di SMP Negeri 1 Beslutu yaitu evaluasi internal dan evaluasi eksternal. evaluasi internal adalah penilaian kinerja yang dilakukan kepala sekolah bersama wakil kepala sekolah dengan cara merekap jurnal pelaksanaan tugas pembelajaran guru untuk mengetahui pencapaian tujuan pelaksanaan tugas pembelajaran guru. Dari rekapan jurnal ini akan diketahui guru yang kinerjanya baik. Untuk guru yang pencapaian kinerjanya masih kurang akan menjadi target untuk perbaikan kinerja kedepannya.

Dari penerapan ketiga strategi tersebut diatas setelah penerapan strategi peningkatan motivasi berprestasi pada SMP Negeri 1 Beslutu menunjukkan adanya peningkatan kinerja yang dapat dilihat melalui tabel dibawah ini :

Tabel 1. Kedisiplinan guru sebelum dan sesudah penerapan strategi peningkatan motivasi dan disiplin guru

| No | Indikator disiplin | Sebelum strategi diterapkan | | Sesudah strategi diterapkan | |
|----|--|-----------------------------|----------|-----------------------------|----------|
| | | Tidak Disiplin | Disiplin | Tidak Disiplin | Disiplin |
| 1 | Disiplin Waktu : Selalu datang dan pulang tepat waktu | 13 | 8 | 3 | 18 |
| 2 | Disiplin peraturan : Tidak pernah meninggalkan tugas pada jam sekolah | 12 | 9 | 2 | 19 |
| 3 | Disiplin tanggung jawab Selalu menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum memulai pembelajaran | 11 | 8 | 4 | 17 |

Sumber : Data primer olahan

Dari data tabel diatas untuk indikator disiplin waktu menunjukkan data sebelum strategi diterapkan jumlah guru yang tidak disiplin adalah : 13 orang dan yang disiplin : 8 orang sedangkan sesudah strategi diterapkan jumlah guru yang tidak disiplin waktu tersisa 3 orang dan guru yang disiplin meningkat menjadi 18 orang.

Untuk indikator Disiplin peraturan sebelum strategi diterapkan jumlah guru yang tidak disiplin peraturan adalah : 12 orang dan yang disiplin : 9 orang sedangkan sesudah strategi diterapkan jumlah guru yang tidak disiplin peraturan tersisa 2 orang dan guru yang disiplin peraturan meningkat menjadi 19 orang.

Untuk indikator Disiplin tanggung jawab sebelum strategi diterapkan jumlah guru yang tidak disiplin tanggung jawab : 11 orang dan yang disiplin tanggung jawab : 8 orang sedangkan sesudah strategi diterapkan jumlah guru yang tidak disiplin tanggung jawab tersisa 4 orang dan guru yang disiplin tanggung jawab meningkat menjadi 17 orang.

Dari indikator yang pertama mengenai disiplin waktu selalu datang dan pulang tepat waktu tindakan disiplin ini mengalami kenaikan 48% dari 38% menjadi 86%. Selanjutnya indikator kedua disiplin tanggung jawab mengerjakan semua pekerjaan guru dengan baik, tindakan disiplin guru mengalami kenaikan 44% dari 42% menjadi 86%, kenaikan indikator yang ketiga disiplin peraturan yaitu mematuhi semua peraturan organisasi dan norma – norma yang berlaku di sekolah, disiplin peraturan ini juga mengalami kenaikan 43% yaitu dari 38% menjadi 81%.

Berdasarkan pencapaian tugas pembelajaran guru ini menunjukkan adanya peningkatan setelah penerapan strategi peningkatan motivasi berprestasi dan disiplin guru. Diharapkan peningkatan yang telah dicapai oleh guru tidak menjadikan guru lalai dalam melaksanakan tugas, sebaliknya dengan

pencapaian tersebut tetap konsisten menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab tetap menjaga kedisiplinan serta selalu menjadi perhatian bagi guru yang memiliki motivasi untuk berprestasi dan disiplinnya masih kurang akan dapat memperbaiki dan meningkatkan lagi kinerjanya di masa yang akan datang dan bagi guru yang kinerjanya sudah baik dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi kinerjanya

Motivasi berprestasi dan disiplin guru merupakan dua hal yang sangat penting yang harus melekat pada diri seorang pendidik dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan karena guru merupakan penggerak utama dalam membentuk karakter siswa untuk melahirkan siswa siswi yang berprestasi dan disiplin pula.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan. Keterbatasan dari penelitian ini dan saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini hanya berlaku pada lingkup SMP Negeri 1 Besulutu Kabupaten Konawe. Penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan kepada SMP yang ada di Kabupaten Konawe .
2. Penelitian ini diambil berdasarkan satu waktu sehingga data yang diambil bisa saja berubah pada waktu berikutnya
3. Pengumpulan data wawancara yang dilakukan peneliti hanya mengambil informan sebanyak 8 orang sehingga dari keterbatasan tersebut peneliti tidak menggali lebih dalam lagi pengalaman informan di SMP Negeri 1 Besulutu Kabupaten Konawe
4. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian agar menambahkan variabel lain dalam penelitian ini seperti reward atau kompensasi agar diketahui faktor lain yang berpengaruh dalam upaya peningkatan motivasi berprestasi dan disiplin guru.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa strategi yang digunakan dalam upaya peningkatan motivasi berprestasi dan disiplin guru di SMP Negeri 1 Besulutu adalah sebagai berikut :

1. Strategi guru bersama kepala sekolah dalam merencanakan peningkatan motivasi berprestasi guru yaitu dengan pembinaan dan arahan dari kepala sekolah sedangkan perencanaan peningkatan kedisiplinan yaitu dengan menyusun kembali peraturan dan tata tertib melalui musyawarah dalam rapat bersama.
2. Strategi guru bersama kepala sekolah dalam melaksanakan peningkatan motivasi berprestasi yaitu motivasi kepala sekolah sedangkan dalam melaksanakan disiplin yang mencakup tiga aspek disiplin yaitu dengan menggunakan jurnal pelaksanaan pembelajaran
3. Strategi guru bersama kepala sekolah dalam mengevaluasi peningkatan motivasi berprestasi dan disiplin guru yaitu dengan evaluasi internal yang dilakukan kepala sekolah bersama wakil kepala sekolah untuk menilai hasil capaian guru melalui jurnal pelaksanaan pembelajaran guru. sedangkan penilaian eksternal dilakukan oleh tim pengawas/supervisor dari Dinas Pendidikan dan kebudayaan. Dari hasil penilaian tersebut yang telah didapatkan akan menjadi evaluasi dalam memperbaiki kinerja guru kedepannya.
4. Strategi guru bersama kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan disiplin guru menunjukkan keberhasilan sehingga sangat berpengaruh besar bagi kinerja guru disekolah meskipun belum terpenuhi sepenuhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Imron, (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Gerry Dessler Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14 Tahun 2017 : Penerbit Salemba)
- Malayu/, S.P. Hasibuan. (1999),*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPK Gunung Mulia
- David, Fred R.(2002), *Manajemen Strategis Konsep.Edisi ke-7*.Jakarta : Person Education Asia Pte.Ltd dan PT Prenhelindo.
- A.M, Sardiman. (2006). *Interaksi dan Motivasi Belajar- Mengajar*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Arikunto, Suharsini. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.Jakarta : Rineka Cipta
- Departemen Pendidikan Nasional, (2003), *Undang-Undang RI Nomor 23 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Depdiknas
- Departemen Pendidikan Nasional, (2005), *Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*, Jakarta : Depdiknas
- Undang-Undang Republik Indonesia no 53 Tahun 2010 *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil : pasal 1 ayat 1*.
- Undang-Undang Republik Indonesia no 5 Tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara*
- Keputusan Surat Edaran (SE) Mendikbud dan Kepala BAKN No.56789MPK/1989
- Moleong, Lexi J (2010), *Metodologi penelitian Kualitatif* , Jakarta : Remaja Rosdakary
- Kuncoro. Mudrajad, (2006). *Strategi : Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta : Erlangga
- Zikmund, Babin, Carr dan Griffin (2010, 133-137), *Business Research Methodes*
- Nasution, 2002, *Metode Research : Penelitian Ilmiah*, Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Santrock (2003) John W. *Adolescence. Perkembangan Remaja*. Edisi Keenam Jakarta: Erlangga.
- Lindgren, H.C. (1976). *Educational Psychology in the Classroom*, New York : John Wiley.
- Heckhausen.1967. *The Anatomy of achievement motivation*. New York: Akademic Press.
- Gagne, R.M. (1975). *Essentials of Learning for Instruction*. New York Expanded Edition, Holt, Rinehart and Winston
- Usman, M,U. (2000). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno. E, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana
- 18Milles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992, hlm. 16.
- Jauch Lawrence R & Glueck William F, (1989) *Manajemen Dan Strategis Kebijakan Perusahaan*. Jakarta : Erlangga
- Kuncoro, Mudrajat, (2006), *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta : Erlangga
- Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara. 2002.

- B. Siswanto Sastrohadwiryono, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Suparlan, (2005), *Menjadi Guru Efektif*, Jakarta : Rineka Cipta
- Atkinson, J. 1982. *Motivation and Achievement*. Washington, D.C: V.H. Winston and Sons
- Cohen, L. 1976. *Educational Research in Classroom and Schools A Manual of Materials and Methods*. San Francisco: Harper & Row Publishers
- Rabideau, S.T. 2005. *Effect of Achievement Motivation on Behavior*.
<http://www.personalityresearch.org/papers/rabideau.html>. Di akses, 26 Maret 2010
- Degeng, I.N.S. 1997. *Strategi Pembelajaran, Mengorganisasi Isi dengan Model Elaborasi*. Malang: IKIP Malang bekerja sama dengan Biro Penerbitan Ikatan Profesi Teknologi Pendidikan
- Moh. Uzer Usman. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang Republik Indonesia no 08 Tahun 1974 *Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*
- Sugiyono. (2010). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.