

PEMBINAAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN TANAH DATAR

Nola Octa Marlina

Jurusan/Program Studi Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstrak

The study was grounded by optimizing and building morale officer at Tanah Datar education agencies. A survey is a data collection tool to model research method of rank correlation (Spearman method) submitted by Purwanto. Research result shows that building morale officer at Tanah Datar education agencies found that: (1) The overall average score on the granting of compensation to officers of the department of education leaders at KAB. Flat land is 3.66. This score is the Good category. (2) The overall turnover of the average score of all indicators is 3.74 lies in good category. (3) The overall average score on the placement of procurement officers in the right job by the leadership of Tanah Datar Department of Education has a 3.71 score and occupies a good category (4) In keseluruhan average score on the grant opportunity to develop themselves against the officer by leadership of the department of education is 3.59 Tanah Datar has good category. This means that the construction work of the spirit of education service officer at Tanah Datar.

Kata Kunci: Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Setiap organisasi mempunyai tujuan, baik organisasi yang menghasilkan barang, maupun dalam organisasi yang bergerak dibidang jasa. Dalam mencapai tujuan tersebut tidak terlepas dari faktor orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut biasanya disebut pegawai/karyawan. Pegawai dalam suatu organisasi mempunyai tanggung jawab terhadap tercapainya tujuan suatu organisasi yang telah ditetapkan, hal ini dikarenakan pegawai tersebut yang merencanakan dan melaksanakan pekerjaan yang telah diprogram. Agar tercapainya tujuan organisasi secara optimal perlunya pemberdayaan, pembinaan, terhadap pegawai yang ada dalam suatu organisasi oleh seorang pimpinan.

Agar pegawai tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, Salah satu pembinaan yang perlu dilakukan adalah pembinaan semangat kerjanya. Menurut Nawawi (1981:120), “semangat kerja yang tinggi merupakan dorongan bagi terciptanya usaha partisipasi secara maksimal dan

kegiatan organisasi atau kelompok guna tercapainya tujuan yang ditentukan”. Hal ini senada dengan yang dikemukakan Anoraga dan Suyati (1995:73), “apabila terdapat semangat kerja diantara personil (pegawai), dapat Diharapkan tugas pekerjaan yang diemban mereka akan dilakukan lebih cepat dan baik”. Oleh karena itu, dalam menjalankan tugasnya, pegawai hendaknya memiliki semangat kerja yang tinggi. Dengan semangat kerja yang tinggi diharapkan akan melahirkan kreatifitas dan inisiatif yang tinggi penuh rasa tanggung jawab, dan pada gilirannya akan mendorong peningkatan produktifitas kerja yang tinggi pula.

Semangat kerja menggambarkan adanya kemauan dan kegairahan seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan sungguh-sungguh. Pengertian semangat kerja menurut Nitisesmiti (1986:160), “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan akan lebih cepat dan baik”. Sedangkan menurut Nawawi (1981:122) menjelaskan “Semangat kerja merupakan moral kerja. Moral kerja adalah suasana batin yang mempengaruhi tujuan individu dan organisasi, suasana batin itu terwujud didalam aktivitas individu pada saat menjalankan tugas dan pekerjaan.

Kemudian Haris dan Bahanuddin (1994:271) mengemukakan bahwa, “semangat kerja adalah gejala kelompok atau organisasi yang bercirikan kehendak kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan kelembagaan”. Selanjutnya Anoraga dan Suyati (1995:74) memberi pengertian semangat kerja: sikap kepuasan dan perasaan individu-individu maupun kelompok terhadap lingkungan kerjanya yang sikap kejiwaannya peran individu tercermin dengan adanya minat, gairah, dan bekerja lebih giat terhadap pekerjaan yang dilakukan.. sedangkan sikap kelompok tercermin dengan adanya hubungan-hubungan kerja diantara mereka dalam setiap kerjasama.

Hasibuan (1996:94), “semangat kerja merupakan kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan dan lebih baik. Dari pengertian diatas, dapat pula dibuat pengertian bahwa semangat kerja adalah sikap kejiwaan pegawai terhadap tugasnya, dimana adanya keinginan (kemauan) untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan cepat.

Sastrohadiwiryono (2002:285) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja seorang pimpinan dapat melakukan pendekatan melalui pemberian kompensasi, menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan, menempatkan pegawai pada pekerjaan yang tepat, meningkatkan kerjasama, dan memberikan kesempatan untuk maju kepada pegawai.

Selanjutnya Nitisesmito (1982:170) menyatakan beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai adalah melalui pemberian gaji yang cukup, menciptakan suasana kerja yang santai, tempatkan pegawai pada posisi yang tepat, memperhatikan kebutuhan rohani, memberikan

kesempatan untuk maju kepada pegawai, memberikan insentif yang terarah, dan fasilitas yang menyenangkan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa pada dasarnya upaya yang dilakukan pimpinan dalam pembinaan semangat kerja pegawai dapat dilakukan melalui aspek: (1) Pemberian kompensasi, (2) Penciptaan kondisi kerja yang menyenangkan, (3) Penempatan pegawai pada pekerjaan yang tepat dan (4) Memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian Deskriptif, karena penelitian ini tertuju kepada pengungkapan masalah yang terjadi pada masa sekarang dan sebagaimana adanya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bidang Bina Program Dinas Pendidikan Kab. Tanah Datar yaitu sebanyak 92 orang. penelitian ini adalah penelitian populasi, Semua populasi penelitian dijadikan sampel penelitian.

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian adalah angket dengan model skala Likert dengan 5 (lima) alternative jawaban dan telah di uji Validitas dan realibilitasnya. Data di analisis dengan rumus Reta-Rata (Mean).

HASIL PENELITIAN

Pemberian kompensasi terhadap pegawai oleh pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar

Deskripsi data tentang pemberian kompensasi terhadap pegawai pada Dinas Pendidikan Kab. Tanah Datar baik melalui imbalan yang bersifat financial maupun nonfinancial dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa indikator pimpinan menyediakan tempat makan atau minum bagi pegawai yang sedang beristirahat memiliki skor rata-rata perolehan 3,03, ini berarti bahwa indikator ini merupakan bagian dari masalah untuk peningkatan dalam pembinaan pegawai khususnya pada Dinas Pendidikan Kab. Tanah Datar. Dinas Pendidikan Kab. Secara keseluruhan skor rata-rata tentang pemberian kompensasi terhadap pegawai oleh pemimpin pada Dinas Pendidikan Kab. Tanah Datar adalah 3,6 6. Skor ini berada pada kategori Baik.

Tabel 1. Pemberian kompensasi terhadap pegawai oleh pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar

No Item	Pemberian kompensasi bersifat finansial dan non finansial	Alternatif Jawaban Responden										Jml		Skor Rata-Rata
		SL(5)		SR(4)		KDG(3)		JR(2)		TP(1)		F	Skor	
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor			
1	Pimpinan memberikan honor tambahan bagi pegawai yang bekerja di luar jam dinas	4 5	225	10	40	9	27	9	18	20	20	93	330	3.55
2	Pimpinan memberikan hadiah bagi pegawai yang berprestasi dalam bekerja	5 0	250	33	132	4	12	3	6	3	3	93	403	4.33
3	Pimpinan membantu biaya pengobatan bagi pegawai yang sakit	5 3	265	11	44	18	54	5	10	6	1	93	374	4.02
4	Pimpinan mengasuransikan setiap pegawai dengan biaya di tanggung kantor	2 5	125	30	120	33	99	4	8	1	1	93	353	3.80
5	Pimpinan menyediakan tempat beribadah didekat kantor bagi pegawai	4 9	245	2	8	24	72	15	30	3	3	93	358	3.85
6	Pimpinan menyediakan tempat makan atau minum bagi pegawai yang sedang beristirahat	9	45	32	128	12	36	33	66	7	7	93	282	3.03
7	Pimpinan membawa pegawai untuk berkarya wisata setiap akhir tahun dengan biaya kantor	1 0	50	20	80	35	105	20	40	8	8	93	283	3.04
Skor Rata-rata													3.66	

Penciptaan kondisi kerja yang menyenangkan oleh pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar

Deskripsi tentang Penciptaan kondisi kerja yang menyenangkan oleh pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar dengan cara bersikap ramah, bersikap kekeluargaan, menghargai pendapat, dan menata lingkungan kantor dengan baik dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Indikator pimpinan sangat menghargai saran-saran pegawai dalam setiap penetapan satu kebijakan yang ditetapkan merupakan indikator yang memiliki skor rata-rata yang paling kecil ini memiliki kriteria penilaian cukup. Ini berarti kepala dinas pendidikan di Kab Tanah Datar kurang menghargai saran-saran dan masukan dari bawahannya. Faktor ini nantinya bisa menjadi faktor kemunduran bagi dinas pendidikan khususnya di Kab. Tanah Datar. Sedangkan indikator paling tinggi memiliki skor rata-rata 4,16 yaitu pimpinan meluangkan waktu dengan bercerita dengan pegawai-pegawai tentang kesulitan yang ditemukan dalam melaksanakan tugas.

Tabel 2. Penciptaan kondisi kerja yang menyenangkan oleh pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar

No Item	Penciptaan kondisi kerja yang menyenangkan	Alternatif Jawaban Responden										Jml		Skor Rata-Rata
		SL(5)		SR(4)		KDG(3)		JR(2)		TP(1)		F	Skor	
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor			
8	Pimpinan bersikap ramah pada setiap pegawai	38	190	29	116	7	21	13	26	6	6	93	359	3.86
9	Pimpinan meluangkan waktu dengna bercerita dengan pegawai-pegawai tentang kesulitan yang ditemukan dalam melaksanakan tugas	49	245	15	60	24	72	5	10	0	0	93	387	4.16
10	Pimpinan bersikap kekeluargaan dalam memutuskan suatu permasalahan yang ada	43	215	24	96	9	27	11	22	6	6	93	366	3.93
11	Pimpinan berusaha menyelesaikan suatu permasalahan secara bersama-sama	46	230	11	44	21	63	12	24	3	3	93	364	3.91
12	Pimpinan sangat menghargai saran-saran pegawai dalam setiap penetapan satu kebijakan yang ditetapkan	26	130	15	60	8	24	36	72	8	8	93	294	3.16
13	Pimpinan meminta pendapat pegawai jika menemui suatu permasalahan yang tidak dapat diselesaikan	9	45	59	236	10	30	10	20	5	5	93	336	3.61
14	Pimpinan menata lingkungan kantor agar terasa nyaman dan menyenangkan	31	155	13	52	42	126	3	6	4	4	93	343	3.68
15	Pimpinan menciptakan lingkungan kantor yang indah dan rapi dengan melaksanakan gotong royong bersama	18	90	43	172	20	60	3	6	8	8	92	336	3.65
Skor Rata-Rata														3.74

Penempatan pegawai pada pekerjaan yang tepat oleh pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar

Deskripsi tentang penempatan pegawai pada pekerjaan yang tepat oleh pimpinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar yang disarankan berdasarkan pengalaman kerja, tingkat pendidikan, prestasi kerja, dan inisiatif kerja dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Penempatan pegawai pada pekerjaan yang tepat oleh pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar

No Item	Penempatan pegawai pada pekerjaan yang tepat	Alternatif Jawaban Responden										Jml	
		SL(5)		SR(4)		KDG(3)		JR(2)		TP(1)			
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor
16	Pimpinan membagi tugas kepada pegawai berdasarkan masa kerja	47	235	24	96	6	18	16	32	0	0	93	381
17	Pimpinan memberikan tugas-tugas yang lebih sulit kepada pegawai yang telah lama bekerja	51	255	19	76	17	51	3	6	3	3	93	391
18	Pimpinan membuat uraian masing-masing tugas pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan yang dimiliki	42	210	12	48	24	72	14	28	1	1	93	359
19	Pimpinan mempertimbangkan tingkat pendidikan pegawai dalam mengatur pekerjaan pegawai	14	70	31	124	3	9	6	13	38	38	92	254
20	Pimpinan memberikan pekerjaan yang lebih menantang kepada pegawai yang prestasi kerjanya baik	21	105	15	60	43	129	4	8	10	10	93	312
21	Pimpinan sangat mempercayai pekerjaan yang lebih penting kepada pegawai yang memiliki prestasi dalam bekerja	35	175	7	28	10	30	33	66	8	8	93	307
22	Pimpinan memberikan kebebasan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas	36	180	43	172	3	9	9	18	2	2	93	381
23	pimpinan sangat mempercayai pegawai yang mempunyai inisiatif dalam bekerja sehingga mereka jarang diawasi	57	285	11	44	6	12	13	26	6	6	93	373
Skor Rata-rata													

Dari tabel di atas dapat dilihat skor rata-rata terendah yaitu 2,76 terdapat pada indikator pimpinan mempertimbangkan tingkat pendidikan pegawai dalam mengatur pekerjaan pegawai. Ini berarti bahwa pemimpin kurang memperhatikan dan mempertimbangan latar belakang pendidikan seseorang sebagai salah satu faktor untuk merekrut seseorang menjadi bawahannya. Penempatan yang tidak sesuai dengan bidang ilmu dan keahlian seseorang bisa berakibatkan bahwa pekerjaan yang dikerjakan tidak akan berhasil dengan baik.

Pemberian kesempatan mengembangkan diri terhadap pegawai oleh pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar

Deskripsi data tentang pemberian kesempatan mengembangkan diri terhadap pegawai oleh pimpinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar,

baik dalam mengembangkan pengetahuan, kenaikan pangkat, dan promosi jabatan dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa skor rata-rata paling rendah yaitu 2,70 pada indikator pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk pelatihan-pelatihan dalam meningkatkan keterampilan dalam bertugas. Sedangkan skor rata-rata tertinggi yaitu 4,40 pada indikator pimpinan membantu pegawai melengkapi administrasi yang dibutuhkannya untuk kenaikan pangkat pegawai. Hal ini berarti pemimpin atau kepala dinas pendidikan Khususnya pada Kab. Tanah Datar adalah orang yang memiliki kinerja yang baik yaitu orang yang cepat tanggap dan mau membantu bawahannya dalam menyelesaikan tugasnya.

Tabel 4. Pemberian kesempatan mengembangkan diri terhadap pegawai oleh pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar

No Item	Pemberian kesempatan	Alternatif Jawaban Responden										Jml		Skor Rata - Rata
		SL(5)		SR(4)		KDG(3)		JR(2)		TP(1)		F	Skor	
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor			
24	Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi	55	275	29	116	4	12	2	4	3	3	93	410	4.40
25	Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk pelatihan-pelatihan dalam meningkatkan keterampilan dalam bertugas	13	65	17	68	27	81	2	4	34	34	93	252	2.70
26	Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melakukan studi banding ke kantor dinas pendidikan lain	16	80	26	104	47	141	3	6	1	1	93	332	3.56
27	Pimpinan mengusulkan kenaikan pangkat bagi pegawai yang breprestasi dalam bekerja	38	190	41	164	10	30	3	6	1	1	93	391	4.20
28	Pimpinan membantu pegawai melengkapi administrasi yang dibutuhkannya untuk kenaikan pangkat pegawai	61	305	18	72	6	18	7	14	1	1	93	410	4.40
29	Pimpinan mempermudah setiap urusan yang berkaitan dengan kenaikan pangkat pegawai	24	120	8	32	13	39	45	90	3	3	93	284	3.05
30	Pimpinan memberitahukan kepada pegawai tentang syarat-syarat yang diperlukan untuk promosi jabatan	23	115	21	84	43	129	6	12		0	93	340	3.65
31	Pimpinan mempromosikan pegawai yang mempunyai prestasi kerja	13	65	45	180	12	36	2	4	21	21	93	306	3.29
32	Pimpinan mempromosikan pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi	57	285	13	52	7	21	2	4	14	14	93	376	4.04
33	Pimpinan mempromosikan pegawai yang bekerja dengan penuh kedisiplinan	11	55	14	56	26	78	10	20	32	32	93	241	2.59

34	Pimpinan mempromosikan pegawai yang bekerja dengan penuh semangat	20	100	32	128	32	96	7	14	2	2	93	340	3.65
Skor Rata-rata														3.59

PEMBAHASAN

Dari penelitian yang telah diuarikan di atas yang berhubungan dengan pembinaan semangat kerja pegawai pada dinas pendidikan Kab. Tanah Datar melalui pemberian kompensasi, penciptaan kondisi kerja yang menyenangkan, menempatkan pegawai pada pekerjaan yang tepat, dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri akan dibahas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi terhadap pegawai oleh pimpinan di dinas pendidikan Kab. Tanah Datar adalah berkategori baik dimana skor rata-rata 3,66. Hal ini secara keseluruhan pimpinan atau kepala dinas pendidikan Kab. Tanah Datar berusaha memberikan kesejahteraan kepada pegawainya baik berupa financial maupun non financial. Kegiatan pemberian kesejahteraan ini bertujuan untuk mendorong semangat dan kegairahan kerja para pegawai dalam lembaga kedinasan tersebut.

Menurut Nitisesmito (1982:149) bahwa kompensasi yang diterima oleh pegawai mampu meningkatkan pegawai supaya tidak keluar dari organisasi tersebut dan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja pegawai. Dengan demikian pemberian kompensasi merupakan hal yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin demi kesejahteraan dan mendorong semangat kerja pegawai pada sebuah lembaga baik swasta maupun negeri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan telah menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan di dinas pendidikan Kab. Tanah Datar berkategori baik dengan skor rata-rata 3,74. Hasil ini cukup memuaskan bagi para pegawai di dinas pendidikan. Hal ini membuktikan bahwa pimpinan atau kepala dinas pendidikan Kab. Tanah Datar telah berusaha menciptakan kondisi dan suasana di dalam dinas pendidikan yang menyenangkan, kondisi seperti ini merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan semangat kerja para pegawai. Dikarenakan pegawai akan merasa tenang, dan focus terhadap pekerjaan yang dikerjakannya.

Menurut Ravianto (1985:176) pencapaian tujuan dari suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa factor seperti; iklim organisasi, prasarana yang tersedia, tingkat penghasilan, pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, dan lainnya. Dengan demikian penciptaan iklim kerja yang bersahabat mampu meningkatkan semangat kerja para pegawai khususnya pada dinas pendidikan Kab. Tanah Datar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indicator tentang penempatan pegawai pada pekerjaan yang tepat oleh pimpinan dinas pendidikan Kab. Tanah Datar berkategori baik karena berada skor rata-rata 3,71. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan atau kepala dinas pendidikan Kab. Tanah Datar berusaha untuk menciptakan trik tersendiri untuk perkembangan dan kemajuan dinas yang

dipimpinnya. Pimpinan atau kepala dinas menempatkan pegawainya sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang dimilikinya.

Juwanto (1980:38) mengemukakan bahwa penempatan pegawai merupakan “proses pencocokan atau membandingkan kualifikasi karyawan dengan kebutuhan atau persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan”. Mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atau tugas dan kerjaan, wewenang dan tanggungjawab tersebut.

Dengan demikian penempatan pegawai sesuai dengan pekerjaan dan latar belakang pendidikan dan keahlian oleh pimpinan merupakan suatu hal yang harus diperhatikan dan yang harus dipertimbangkan untuk meningkatkan semangat kerja para pegawai. Karena dengan kesesuaian yang terjadi maka para pegawai akan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa kesulitan yang berarti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan telah member kesempatan untuk mengembangkan diri terhadap pegawai oleh pimpinan di dinas pendidikan Kab. Tanah Datar berkategori baik dengan skor rata-rata 3,59. Hal ini membuktikan bahwa pimpinan atau kepala dinas pendidikan Kab. Tanah Datar berusaha memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengembangkan portensi dan keahlian agar mampu menjalankan pekerjaan dengan baik nantinya.

Sastrohardiwiryo (2002:270) menyatakan bahwa kesempatan untuk mengembangkan diri dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah samapi tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi pegawai. Artinya pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri bagi pegawai merupakan suatu proses yang selalu terjadi di dalam sebuah lembaga hal ini bertujuan untuk pertimbangan meningkatkan jenjang karier ke tingkat yang lebih tinggi

Dengan demikian pimpinan harus selalu memperhatikan setiap pegawai yang memiliki kelebihan untuk mampu bisa mengembangkan diri demi memperbesar semangat kerja para pegawai khususnya di dinas pendidikan Kab. Tanah Datar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dikemukakan pada bab terdahulu maka dapat disimpulkan bagaimana cara pembinaan semangat kerja pegawai di dinas pendidikan Kab. Tanah Datar. Kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut ini : (1) Pemberian kompensasi sebagai salah satu cara untuk pembinaan semangat kerja pegawai di dinas pendidikan (2) Penciptaan kondisi kerja yang menyenangkan oleh pimpinan kepada pegawainya di dinas pendidikan Kab. Tanah Datar sudah terlaksana dengan baik. (3) Penempatan pegawai pada pekerjaan yang tepat oleh pimpinan di dinas pendidikan Kab. Tanah Datar. (4) Pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri pegawai oleh pimpinan atau kepala dinas pendidikan di Kab. Tanah Datar.

Seiring dengan kesimpulan diatas, Pimpinan atau kepala dinas pendidikan Kab. Tanah Datar hendaknya mempertahankan dan meningkatkan pemberian kompensasi kepada pegawai baik dalam bentuk financial maupun non financial yang bertujuan agar meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai di dinas pendidikan tersebut dan hendaknya mempertahankan serta meningkatkan kondisi kerja yang menyenangkan agar terciptanya iklim kerja yang kondusif, sehingga demikian diharapkan produktifitas kerja pegawai dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji (1992). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Pustaka Jaya.
- Arikunto, Suharsimi (1997) *manajemen Penelitian*. Jakarta:Rinike Cipta
- Bafadal, Ibrahim (2003). *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dharma, Agus.(1991). *Manajemen Prilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia* Jakarta: Erlangga
- Danim, Sudarman. (2003). *Motivasi kepemimpinan dan efektifitas kelompok* Jakarta Reneke Cipta
- Depdiknas, (2002) *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Depdiknas. (2002) *Panduan Umum Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah*, Jakarta Sinar Grafika
- Imbron Ali (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta ;; Pustaka Jaya.
- Kusman, Yuskal dan Rifma (2000), *Kepemimpinan Pendidikan* Padang : AIP
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung : Rosdakarya
- Nitisesmito Alek (1982). *Manajemen Pearsonalia*.jakarta.Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hindari. (1983) *Administrasi Pendidikan*, Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Pidarta, Made (1984). *Supervisi Pendidikan*. Padang: UNP
- Sastrohadwiryo, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Rineke Cipta.
- Sahono, Bambang. (1990). *Iklim Kerjasama dan Persepsi Guru mengenai wewenang Kepsek sebagai penunjang prilaku mangajar guru(tesis)*. Pasca Sarjana : IKIP.
- Sutrisno, Hadi.(1993). *Statistik Pendidikan Jilid II*. Jakarta : Pustaka Jaya.
- Umar, husein (2001). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.