

# MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI GUGUS 2 KECAMATAN TANJUNG BARU KABUPATEN TANAH DATAR

**Dian Handayani**

*Jurusan Administrasi Pendidikan Fip Unp*

## **Abstrak**

*Phenomena in the field suggests that **motivation of teacher working** in a state that has not been ideal. This study aimed to obtain information about motivation of teacher working in elementary school gugus 2 kecamatan tanjung baru Kabupaten tanah datar. This descriptive type of research. The population in this study were all teachers in elementary school negeri gugus 2 kecamatan tanjung baru kabupaten tanah datar Barattotaling 45 people. The sample size is determined by the table krejchi and gained as much as 40 people. Sampling technique using proportionate stratified random sampling technique. The research instrumen was a questionnaire likert scale models that have been tested for validity and reliability. In general, motivation of teacher wirking in elementary school gugus 2 kecamatan tanjung baru kabupaten tanah datar well in the category with an average score of 4.35. Thus it can be said that the work motivation is good.*

**Key word :motivation of teacher working**

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam keadaan yang belum ideal. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang motivasi kerja di Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar yang dilihat dari aspek disiplin kerja, loyalitas kerja, inisiatif kerja dan tanggung jawab kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar sebanyak 45 orang. Sampel berdasarkan tabel krejcie 40 orang. pengambilan sampel menggunakan teknik proporsional random sampling yang instrumen penelitian adalah angket skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. secara umum, motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar baik dalam katagori dengan skor rata-rata 4,35. sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang baik.

## **PENDAHULUAN**

Sekolah merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan tersebut dicapai dengan mengfungsikan semua sumber daya yang ada di sekolah. Sumber daya itu antara lain adalah seperti sarana/prasarana dan seluruh guru yang menjalankan aktivitas daripada organisasi sekolah tersebut.

Di dalam organisasi sekolah, guru adalah sumber daya pokok yang akan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan secara umum dan

keberhasilan pelaksanaan pembelajaran secara khusus. Tanpa adanya guru sebagai faktor pendukung maka kegiatan pembelajaran tidak dapat terlaksanakan dengan baik. Disisi lain, jika guru tersebut mempunyai motivasi kerja yang rendah atau kurang baik, juga akan menghambat tercapainya tujuan proses belajar mengajar di sekolah tersebut.

Guru merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan pendidikan di sekolah, selain itu juga guru merupakan faktor yang penting dalam keberhasilan sekolah mencapai tujuan dan misinya yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mencapai itu dibutuhkan guru yang mempunyai rasa pengabdian yang tinggi serta tanggung jawab yang besar. Guru yang mempunyai rasa pengabdian yang tinggi dapat dilihat loyalitasnya terhadap tugas, menyenangkan pekerjaannya dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi menurut Mangkunegara (2003:103) merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Sedangkan Heckhausen (Miharja 2001: 10) memandang motivasi sebagai dorongan pada individu untuk meningkatkan atau mempertahankan kecakapan setinggi mungkin dalam segala aktivitas dimana suatu standar keunggulan dijadikan pembanding.

Selanjutnya Siagian (2002: 138) menyatakan bahwa: Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerjakan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenagadan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dalam menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi kerja guru selain dapat meningkatkan prestasi kerja juga dapat mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif dan pada akhirnya kinerja dari organisasi tersebut akan meningkat. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat melakukan tugasnya dengan baik.

Ruky yang dikutip Harmaini (2003: 35) mengemukakan “motivasi kerja guru akan mendorong terciptanya tingkat kedisiplinan guru, inisiatif kerja guru, tanggung jawab guru, dan loyalitas guru terhadap pekerjaannya”. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan peningkatan motivasi kerja guru akan ditunjukkan melalui bentuk disiplin kerja guru, inisiatif kerja guru, tanggung jawab guru, dan loyalitas guru tersebut. Oleh karena itu motivasi kerja guru adalah faktor penting dalam pelaksanaan tugasnya.

Berdasarkan pengamatan penulis sementara di lapangan, pada salah satu Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjung baru Kabupaten Tanah Datar, tercermin masih rendahnya motivasi kerja guru. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena: a) Masih terlihat rendahnya disiplin guru dalam melaksanakan tugasnya, seperti adanya tugas-tugas yang diberikan tidak diselesaikan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan, b) Masih dijumpai kurangnya loyalitas guru terhadap pimpinan, sekolah dan pekerjaannya, seperti adanya guru yang meninggalkan pekerjaannya dalam jam kerja yang ditetapkan, c) Masih dijumpai kurangnya tanggung jawab sebagian guru terhadap tugasnya, seperti mengajar hanya memberikan tugas-tugas kepada

siswa-siswa; dan d) Masih terlihat kurangnya inisiatif kerja guru dalam pelaksanaan tugasnya, seperti bekerja hanya menunggu instruksi dari kepala sekolah.

Adanya gejala-gejala tersebut jelas akan menghambat tercapainya tujuan sekolah secara umum dan pelaksanaan kegiatan proses pembelajaran khususnya. Selain itu juga akan membawa dampak terhadap kualitas hasil belajar yang dicapai siswa-siswa di sekolah, meskipun prasarana, serta fasilitas penunjang lainnya tersedia dengan memadai dan layak, tetapi jika guru di sekolah tersebut mempunyai motivasi kerja yang rendah, maka sulit untuk tercapainya tujuan tersebut secara efisien dan efektif.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran tentang motivasi kerja guru meliputi: (1) Disiplin kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar. dalam menyusun perencanaan pengajaran, melaksanakan pengajaran, dan mengevaluasi pengajaran, (2) Loyalitas kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar dalam menyusun perencanaan pengajaran, melaksanakan pengajaran, dan mengevaluasi pengajaran, (3) Inisiatif kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar dalam menyusun perencanaan pengajaran, melaksanakan pengajaran, dan mengevaluasi pengajaran. (4) Tanggung jawab kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar dalam menyusun perencanaan pengajaran, melaksanakan pengajaran, dan mengevaluasi pengajaran.

Adapun yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut ini: (1) Bagaimanakah Disiplin kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar dalam menyusun perencanaan pengajaran, melaksanakan pengajaran, dan mengevaluasi pengajaran, (2) Bagaimanakah Loyalitas kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar dalam menyusun perencanaan pengajaran, melaksanakan pengajaran, dan mengevaluasi pengajaran, (3) Bagaimanakah Inisiatif kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar dalam menyusun perencanaan pengajaran, melaksanakan pengajaran, dan mengevaluasi pengajaran., (4) Tanggung jawab kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar dalam menyusun perencanaan pengajaran, melaksanakan pengajaran, dan mengevaluasi pengajaran.

Setiap orang untuk melakukan suatu pekerjaan harus didorong oleh motivasi. Motivasi akan membawa hasil kerja seseorang akan lebih memuaskan. Motivasi menurut Mangkunegara (2003: 103) merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Sedangkan Heckhausen (Miharja 2001: 10) memandang motivasi sebagai dorongan pada individu untuk meningkatkan atau mempertahankan kecakapan setinggi mungkin dalam segala aktivitas dimana suatu standar keunggulan dijadikan pembanding.

Usman (2011: 250) mengemukakan motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yg merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Selanjutnya Siagian (2002: 138) menyatakan bahwa: Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerjakannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenagadanya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dalam menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengertian motivasi dari dua sudut pandang yaitu implisit dan eksplisit. Pengertian motivasi secara implisit adalah pimpinan organisasi berada ditengah-tengah bawahan dengan demikian dapat memberikan bimbingan, nasehat dan koreksi bila diperlukan. Adanya usaha untuk mengsinkronisasikan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi dari pada anggota organisasi. Sedangkan pengertian motivasi eksplisit erat hubungannya dengan insentif atau imbalan yang diberikan sebagai balas jasa. Dari uraian diatas terlihat bahwa motivasi berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi serta usaha dalam pemuasan kebutuhan tertentu dengan begitu jelaslah bahwa tanpa motivasi dan kemampuan yang dimiliki guru maka akan menghambat kerja guru yang optimum dalam bekerja.

Motivasi kerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk menggerakkan tugas-tugasnya, agar apa yang diharapkan dari kerja tersebut dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkannya, karena motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang sangat mempengaruhi kuantitas dan kualitas dari hasil kerja guru tersebut. Sergiovani (dalam Bafadal, 1992: 61) mengemukakan bahwa Motivasi kerja adalah keinginan dan kemauan seseorang untuk mengambil keputusan bertindak dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan Menurut Siagian (2002), mendefinisikan bahwa motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu keinginan serta kegairahan kerja guru, ketekunan, berpartisipasi aktif dalam mengambil keputusan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Jelaslah bahwa untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan atau jauh dari konflik tergantung dari usaha dan kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi.

Dalam kehidupan lembaga pendidikan motivasi kerja dirasakan sangat penting, karena dengan adanya motivasi kerja di dalam diri guru, guru akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya dan bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh lembaga

pendidikan. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang guru ikut menentukan besar kecilnya prestasi yang diraih dan dicapai sekolah.

Sebagaimana dikemukakan Anoraga (1992: 35) menyatakan bahwa melaksanakan sesuatu dalam mempertahankan kegiatan ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang guru akan menentukan besar kecilnya prestasinya.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi selalu berusaha dan bekerja keras dengan penuh gairah serta semangat dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta prestasi yang akan diraihnya. Prilaku seorang guru juga tampak dari adanya motivasi untuk berbuat dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja penting sekali karena dengan adanya motivasi di dalam diri guru akan berpengaruh pada pencapaian tujuan pendidikan, untuk itu seorang Kepala Sekolah sebagai penggerak dan pengarah tingkah laku harus dapat membangkitkan motivasi kerja guru.

Faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor eksteren dan interen yaitu kebijaksanaan yang telah ditetapkan persyaratan kerja yang perlu dipenuhi para bawahan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan dan gaya kepemimpinan terhadap bawahan. Sedangkan faktor interen adalah kemampuan kerja, semangat, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok dan prestasi serta produktifitas kerja.

Menurut Sunarto (2005: 11) motivasi kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu motivasi instrinsik dan ekstrinsik. a) Motivasi Instrinsik

Seseorang mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan oleh faktor pendorong yang berasal dari dalam dirinya disebut dengan motivasi instrinsik. Faktor di dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan. b) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang disebabkan karena adanya dorongan dari luar diri guru. Sebagaimana menurut Sunarto (2005:11) "Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan faktor dari luar individu". Faktor dari luar dapat berupa pengaruh dari pimpinan misalnya pujian yang diberikan oleh pimpinan, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks.

Motivasi bertujuan untuk mendorong dan memberikan semangat bagi seorang pegawai untuk melakukan tugas dan pekerjaannya dengan penuh semangat. Tujuan pemberian motivasi adalah memberi dorongan kepada guru-guru agar aktif bekerja menurut prosedur dan metode tertentu sehingga pekerjaan itu berjalan dengan lancar mencapai sasaran. Sedangkan decara rinci Hasibuan (2009: 146) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi oleh pimpinan adalah sebagai berikut: a) Mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan, b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, f) Menciptakan

suasana dan hubungan kerja yang baik.g) Meningkatkan kreatifitas partisipasi karyawan, h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan., i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan, j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Dari uraian dapat disimpulkan bahwa tujuan motivasi adalah memberi dorongan yang memberikan semangat kerja kepada guru untuk berperilaku tertentu dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Ruky yang dikutip Harmaini (2003: 39) mengemukakan ada beberapa indikator untuk mengukur motivasi kerja guru yaitu: disiplin kerja, loyalitas guru, tanggung jawab dan inisiatif kerja. Dari uraian diatas, penulis menjadikan indikator dalam motivasi kerja guru ini adalah: (1) disiplin kerja; (2) loyalitas; (3) tanggung jawab; (4) inisiatif kerja. Selanjutnya akan di uraikan berikut ini.

a. Disiplin kerja Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2005:291) merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhdap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

b. Loyalitas kerja

Menurut Poerwoepoespito (2004:214) dikatakan bahwa “loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap guru/karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

c. Inisiatif kerja

Inisiatif kerja adalah merupakan suatu tindakan-tindakan yang memberikan manfaat terhadap institusi maupun pekerjaannya. Guru yang mempunyai inisiatif kerja terlihat dari kreatifitasnya dalam bekerja, dimana guru tersebut tidak selau menunggu perintah dari seorang pimpinan tetapi mempunyai perencanaan pekerjaan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

d. Tanggung jawab

Salpen (2004: 178) menyatakan “Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang dalam melaksanakan aktivitas yang ditugaskan kepadanya dengan sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan”. Guru yang bertanggung jawab dapat dilihat dari caranya menyelesaikan program pengajaran tepat pada waktunya, melaksanakan pengajaran di kelas sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, berkeinginan membantu guru lain jika guru lain tersebut tidak hadir, bertanggung jawab atas nilai siswa dan selalu merasa kegagalan siswa merupakan kegagalan dalam mengajar.

Tugas dan peranan sebagai pendidik profesional sesungguhnya sangat kompleks, tidak terbatas pada saat berlangsungnya interaksi belajar mengajar didalam kelas. Guru juga bertugas sebagai tenaga edukatif dan administratif namun uraian di bawah ini penulis batasi pada pengertian tugas guru sebagai tenaga edukatif yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian.

Usman, Moh. User (2011: 9) mengemukakan bahwa peranan dan kompetensi guru dalam proses belajar mengajar meliputi banyak hal antara lain diklasifikasikan sebagai berikut:

a. Guru sebagai demonstrator

Melalui perannya sebagai demonstrator, *lecturer*, atau pengajar, guru hendaknya senantiasa menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan serta senantiasa mengembangkannya dalam arti meningkatkan kemampuannya dalam ilmu yang dimilikinya karena hal ini akan sangat menentukan hasil belajar yang dicapai oleh siswa.

b. Guru sebagai pengelola kelas

Dalam perannya sebagai pengelola kelas (*learning manager*), guru hendaknya mampu mengelola kelas sebagai lingkungan belajar serta merupakan aspek dari lingkungan sekolah yang perlu diorganisasi.

c. Guru sebagai mediator dan fasilitator

Sebagai mediator guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan karena media pendidikan merupakan alat komunikasi untuk lebih mengefektifkan proses belajar mengajar. Sedangkan sebagai fasilitator guru hendaknya mampu mengusahakan sumber belajar yang berguna serta dapat menunjang pencapaian tujuan dan proses belajar mengajar baik yang berupa nara sumber, buku teks, majalah ataupun surat kabar.

d. Guru sebagai evaluator

Dalam dunia pendidikan, akan kita ketahui bahwa setiap jenis pendidikan atau bentuk pendidikan pada waktu-waktu tertentu selama satu periode pendidikan orang selalu mengadakan evaluasi, artinya pada waktu tertentu selama satu periode pendidikan, selalu mengadakan penilaian terhadap hasil yang telah dicapai, baik oleh pihak terdidik maupun oleh pendidik.

## METODOLOGI

Penelitian ini termasuk pada penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh personil guru di sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar yang berjumlah 45 orang. Oleh karena populasi berjumlah 45 orang maka besar sampel berdasarkan tabel krejcie 40 orang. Pengambilan sampel ini yaitu proporsional random sampling. Sedangkan teknik analisis data dengan skor rata-rata (*mean*).

## HASIL

Rekapitulasi hasil pengolahan data tentang motivasi kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Rekapitulasi Data Motivasi Kerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar**

No	Indikator	Sub. Indikator	Skor
1.	Disiplin kerja	1. Menyusun perencanaan pengajaran	4,83
		2. Melaksanakan pengajaran	4,48
		3. Mengevaluasi pengajaran	4,34
<b>Rata-Rata</b>			<b>4,55</b>
2.	Loyalitas kerja	1. Menyusun perencanaan pengajaran	4,31
		2. Melaksanakan pengajaran	4,28
		3. Mengevaluasi pengajaran	4,18
<b>Rata-Rata</b>			<b>4,25</b>
3.	Inisiatif kerja	1. Menyusun perencanaan pengajaran	4,86
		2. Melaksanakan pengajaran	4,36
		3. Mengevaluasi pengajaran	3,83
<b>Rata-Rata</b>			<b>4,35</b>
4.	Tanggung jawab kerja	1. Menyusun perencanaan pengajaran	4,08
		2. Melaksanakan pengajaran	3,98
		3. Mengevaluasi pengajaran	4,70
<b>Rata-Rata</b>			<b>4,25</b>
<b>Rata-Rata Seluruhnya</b>			<b>4,35</b>

## PEMBAHASAN

Secara keseluruhan hasil pengolahan data mengenai Motivasi Kerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar dilihat dari aspek Disiplin Kerja berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,55. Pengolahan data mengenai disiplin kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar yang dilihat dari menyusun perencanaan pengajaran, melaksanakan pengajaran dan mengevaluasi pengajaran. Skor rata-rata dari masing-masing sub indikator yang diteliti. Pada sub indikator yang pertama yaitu menyusun perencanaan pengajaran. Dalam sub indikator ini diperoleh skor sebesar 4,83. Skor ini berada pada kategori sangat baik. Pada sub indikator kedua yaitu melaksanakan pengajaran diperoleh skor sebesar 4,48. Skor ini berada pada kategori baik, dan pada sub indikator ketiga mengevaluasi pengajaran ini diperoleh skor rata-rata 4,34 skor ini berada pada katagori baik.

Secara keseluruhan hasil pengolahan data mengenai aspek loyalitas kerja berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,25 Pengolahan data mengenai aspek loyalitas kerja yang dilihat dari menyusun perencanaan pengajaran, melaksanakan pengajaran, mengevaluasi pengajaran. Skor rata-rata dari masing-masing sub indikator yang diteliti. Pada sub indikator yang pertama yaitu menyusun perencanaan pengajaran. Dalam sub indikator ini diperoleh skor sebesar

4,31. Skor ini berada pada kategori baik. Pada sub indikator kedua yaitu melaksanakan pengajaran diperoleh skor sebesar 4,28. Skor ini berada pada kategori baik. Dan pada sub indikator ketiga yaitu mengevaluasi pengajaran diperoleh skor sebesar 4,18. Skor ini berada pada kategori baik.

Secara keseluruhan hasil pengolahan data mengenai aspek inisiatif kerja berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,35. Pengolahan data mengenai inisiatif kerja yang dilihat dari menyusun perencanaan pengajaran, melaksanakan pengajaran, mengevaluasi pengajaran. Skor rata-rata dari masing-masing sub indikator yang diteliti. Pada sub indikator yang pertama yaitu menyusun perencanaan pengajaran. Dalam sub indikator ini diperoleh skor sebesar 4,86. Skor ini berada pada kategori sangat baik. Pada sub indikator kedua yaitu melaksanakan pengajaran diperoleh skor sebesar 4,36. Skor ini berada pada kategori baik. Dan pada sub indikator ketiga yaitu mengevaluasi pengajaran di peroleh skor sebesar 3,83. Skor ini berada pada kategori baik.

Secara keseluruhan hasil pengolahan data mengenai aspek tanggung jawab kerja berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,25. Pengolahan data mengenai tanggung jawab kerja yang dilihat dari menyusun perencanaan pengajaran, melaksanakan pengajaran, mengevaluasi pengajaran. Skor rata-rata dari masing-masing sub indikator yang diteliti. Pada sub indikator yang pertama yaitu menyusun perencanaan pengajaran. Dalam sub indikator ini diperoleh skor sebesar 4,08. Skor ini berada pada kategori baik. Pada sub indikator kedua yaitu melaksanakan pengajaran diperoleh skor sebesar 3,98. Skor ini berada pada kategori baik. Dan pada sub indikator ketiga yaitu mengevaluasi pengajaran diperoleh skor 4,70. Skor ini berada pada kategori sangat baik.

Dari hasil keseluruhan pengolahan data menyatakan bahwa Motivasi Kerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar sudah baik dengan skor rata-rata 4,35. Skor ini berada pada kategori baik. Hal ini perlu peningkatan supaya menjadi lebih baik lagi.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan data dan pembahasan yang dibahas di atas, maka dapat ditarik simpulan bahwa: (1) Motivasi kerja pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar ditinjau dari aspek disiplin kerja sudah baik dengan skor rata-rata 4,55, (2) Motivasi kerja pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar ditinjau dari aspek Loyalitas kerja baik dengan skor rata-rata 4,25, (3) Motivasi kerja pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar ditinjau dari aspek inisiatif kerja sudah baik dengan skor rata-rata 4,35, (4) Motivasi Kerja pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar ditinjau dari aspek tanggung jawab kerja sudah baik dengan skor rata-rata 4,25 (5) Hasil keseluruhan dari Motivasi Kerja pada Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar sudah baik dengan skor rata-rata 4,35.

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut: (1) Motivasi kerja guru perlu ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik, (2). Kepala Sekolah SDN Gugus 2 Kecamatan Tanjung Baru

Kabupaten Tanah Datar diharapkan untuk dapat menerapkan motivasi kerja yang lebih baik demi meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya, (3) bagi guru pada SDN Gugus 2 Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan pelaksanaan tugas dengan lebih baik, (4) bagi peneliti sendiri bisa untuk menambah wawasan mengenai bahasan motivasi kerja khususnya di Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjung Baru Kabupaten Tanah Datar

## DAFTAR PUSTAKA

- Usman, Moh. User. 2011. *Menjadi Guru Profesiaonal*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamzah. 2011. *Profesi Kependidikan Problema, Solusi, dan Reforma Pendidikan Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winardi,. 2011. *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Cushway, Barry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex. Media Komputindo.
- Hamalik, Oemar. 2002. *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Sinar Baru Algesindo.
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasri, Salpen. 2004. *Manajemen Pendidikan: Pendekatan Nilai dan Budaya Organisasi*. Makasar: Yayasan Pendidikan Makassar
- Poerwadarminta. 1984. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kartono, Kartini. 2002. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Harmaini, L. 2003. *Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai*: Program Magister Manajemen Universitas Negeri Padang. (Tesis)
- Rusman . 2012. *Model-model Pembelajaran*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, Enco. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT. Raja Grafindo Persada.
- Danim, Sudarwan. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi dan motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- UU No 23 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3*.
- UU No 14 Tahun 2005 *Tentang Guru Dan Dosen*.