



**PRESTASI KERJA GURU DITINJAU DARI DISIPLIN DAN MOTIVASI
KERJA GURU SD NEGERI TEBING SIRING 4**

Muhammad Di Bagus

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

*Dikirim : 4 Januar 2018
Revisi pertama :5 Januari 2018
Diterima : 6 Januari 2018
Tersedia online : 6 Januari 2018*

*Kata Kunci : Disiplin, Motivasi Kerja,
Prestasi Kerja Guru*

Email : mdibagus62@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendiskripsikan prestasi kerja guru ditinjau dari disiplin dan motivasi kerja SD Negeri Tebing Siring 4. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yang mengungkapkan secara deskriptif penerapan prestasi kerja yang ditinjau dari disiplin dan motivasi kerja. Penelitian dilaksanakan di SD Negeri Tebing Siring 4. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini pada bulan September 2015 semester ganjil tahun ajaran 2015/2016. Subyek penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri Tebing Siring 4 yang seluruhnya berjumlah 4 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja ditinjau dari disiplin dan motivasi guru SD Negeri Tebing Siring 4 dilaksanakan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dari aspek disiplin guru yang dinilai dalam hal ini adalah selalu hadir sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, guru memiliki dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan pembelajaran, guru memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan kewajibannya. Sedangkan aspek motivasi yang dinilai dalam hal ini adalah guru selalu memiliki kemauan yang tinggi dalam menjalankan tugas, selalu memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas, guru selalu menjaga hubungan dengan kepala sekolah, dan guru selalu menjaga hubungan antar guru

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Disiplin kerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dari sebuah proses bahkan sebagai faktor penentu yang sangat dominan dalam upaya pencapaian tujuan suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun swasta. Meskipun telah diatur namun kenyataan masih banyak ditemui adanya bentuk-bentuk penyelewengan dan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai, guru maupun para pejabat yang menduduki posisi penting yang memanfaatkan kedudukannya untuk melakukan tindakan yang hanya untuk mencari keuntungan sendiri.

Ada beberapa faktor yang diduga mempengaruhi disiplin kerja para guru antara lain : motivasi kerja, kepemimpinan, pengawasan lingkungan kerja, dan lain-lain. Guru diharuskan mampu mengelola dan mengembangkan lembaga pendidikan khususnya sekolah serta mampu meningkatkan semangat kerja dan berprestasi kerja yang tinggi tidaklah gampang, maka sudah selayaknya diberlakukan dengan adil, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab serta memiliki rasa disiplin yang tinggi. Untuk meningkatkan disiplin yang tinggi sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik pula, setiap sumber daya manusia khususnya guru perlu ditunjang dengan kemampuan berkomunikasi yang baik, meningkatkan kecakapan dan keterampilan dengan Motivasi kerja.

Prestasi kerja adalah menunjuk pada hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu hasil kerja. prestasi kerja merupakan hasil usaha yang dicapai seseorang baik berupa prestasi, produk atau jasa sesuai dengan beban tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau lembaga pendidikan. Prestasi kerja yang baik merupakan satu langkah awal untuk menuju tercapainya tujuan organisasi atau lembaga pendidikan khususnya sekolah.

Akan tetapi walaupun adanya disiplin yang tinggi serta ditunjang dengan kemampuan berkomunikasi yang baik tanpa adanya Motivasi kerja yang kontinyu mustahil prestasi kerja para guru menjadi meningkat karena kemampuan berkomunikasi adalah suatu pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk menyampaikan suatu berita baik secara lisan maupun tulisan disamping itu kemampuan seseorang beradaptasi dan bersosialisasi serta berinteraksi antara individu dengan individu atau individu dengan kelompok maupun dengan lingkungan disekitarnya.

Namun kenyataannya yang terjadi pada sumber daya manusia khususnya para guru SD Negeri Tebing Siring 4 belum menunjukkan prestasi kerja yang optimal hal ini mungkin disebabkan oleh tingkat disiplin yang buruk dan Motivasi kerja yang diikuti oleh para guru mutunya sangat rendah atau kurang.

Melihat kenyataan ini maka peneliti ingin mengadakan suatu penelitian dengan harapan mengetahui faktor-faktor penghambat dan penunjang dari meningkatnya prestasi kerja para guru dengan mengadakan judul penelitian : Prestasi Kerja Guru ditinjau dari disiplin dan motivasi kerja guru SD Negeri Tebing Siring 4.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian pada latar belakang, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana Prestasi kerja guru ditinjau dari disiplin dan motivasi kerja SD Negeri Tebing Siring 4?”

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah Mengetahui dan mendiskripsikan prestasi kerja guru ditinjau dari disiplin dan motivasi kerja SD Negeri Tebing Siring 4.”

Manfaat Penelitian

Manfaat Bagi Akademik

1. Hasil penelitian dapat digunakan untuk mengetahui penerapan ilmu pengetahuan mengetahui mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya mengenal disiplin kerja dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap prestasi kerja guru SD Negeri Tebing Siring 4.
2. Hasil penelitian dapat memberikan sumbangan kepada khasanah ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia untuk mencapai peningkatan Prestasi kerja Guru SD Negeri Tebing Siring 4.

Manfaat Bagi Peneliti

1. Dapat menerapkan ilmu pengetahuan sumber daya manusia khususnya disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap peningkatan prestasi kerja Guru SD Negeri Tebing Siring 4.
2. Dapat memperluas wawasan pengetahuan penelitian tentang disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan Prestasi kerja guru Guru SD Negeri Tebing Siring 4.

Manfaat Bagi SD Negeri Tebing Siring 4

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru SD Negeri Tebing Siring 4.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Masalah disiplin merupakan hal yang sangat penting dan perlu dilakukan oleh setiap orang. Karena hal ini akan membawa pengaruh pada pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga kelancaran tugas tergantung pada pelaksanaannya.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2001:129), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (B. Siswanto, 2003:291).

Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para guru agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat

dicegah. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Mengacu pada pengertian bahwa kedisiplinan merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan, maka sudah tentu mempunyai banyak faktor yang menunjangnya. Dalam hubungan ini Hasibuan (2004; 213-214) mengatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan para guru dalam suatu lembaga pendidikan atau suatu organisasi diantaranya yaitu : 1) Tujuan dan kemampuan, 2) teladan pimpinan, 3) balas jasa, 4)keadilan, 5) waskat, 6) sanksi hukuman, 7) ketegasan, 8), hubungan kemanusiaan.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata “*Movere*” yang artinya bergerak. Setiap manusia mempunyai berbagai macam kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan inilah disebut dengan motivasi (Handoko, 2000). Sedangkan pengertian lain motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2004). Motivasi juga dapat diartikan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang (Wahjosumidjo, 2007).

Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses batin atau psikologis yang terjadi pada diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor tersebut ada dua yaitu:

a. Intrinsik

Merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi berasal dari dalam diri orang itu sendiri meliputi status kesehatan, konsep diri, kualitas dan kuantitas hubungan dengan orang lain, status finansial, perencanaan di dalam kehidupan dan adanya kesempatan.

Apabila seseorang dalam keadaan tidak sehat baik fisik maupun psikisnya maka motivasi kerjanya akan menurun dan kembali meningkat setelah ia pulih dari keadaan sakitnya. Persepsi seseorang terhadap kemampuannya dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Bila seseorang memiliki konsep diri positif maka ia akan memiliki motivasi kerja yang tinggi begitu pula sebaliknya. Seseorang yang memiliki kualitas hubungan yang baik dengan orang lain yang disertai dengan seringnya kontak/bersosialisasi dengan orang lain maka dapat meningkatkan motivasi kerja oleh karena adanya kebersamaan antara individu satu dengan yang lain. Disamping itu uang merupakan faktor yang paling mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Makin banyaknya kebutuhan hidup yang ingin dipenuhi salah satunya hanya dapat terpenuhi kebutuhan tersebut dengan menggunakan uang akan mendorong orang tersebut melakukan sesuatu untuk mendapatkan apa yang ia inginkan. Seseorang yang memiliki rencana untuk masa depan yang mana ia menginginkan masa depannya lebih baik dari keadaannya sekarang, maka ia akan termotivasi untuk mencapai apa yang ia rencanakan

tersebut. Dibandingkan dengan seseorang yang sudah puas dengan keadaannya saat ini sehingga ia akan berkerja hanya untuk sekedar mengisi waktu luang. Melihat adanya peluang/kesempatan untuk lebih maju dari keadaannya saat ini meningkatkan motivasi kerja seseorang misalnya kesempatan memiliki posisi tertentu dalam suatu organisasi.

b. Ekstrinsik

Merupakan faktor lingkungan pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari komunikasi, hubungan antar manusia (teman sekerja) dan organisasi. Komunikasi seorang manajer yang otoriter cenderung tidak disukai oleh bawahan dibandingkan komunikasi demokrasi. Komunikasi yang tidak disukai bawahan dapat menurunkan motivasi kerja pegawai karena mereka merasa tertekan dengan keadaan tersebut.

Hubungan yang harmonis saling memberi dan menerima antara atasan dengan bawahan, antara bawahan dengan bawahan yang lain dapat menimbulkan suatu perasaan puas dalam diri anggota organisasi tersebut sehingga hal tersebut secara tidak langsung meningkatkan motivasi kerja tiap pegawai dalam lingkungan kerja tersebut. Pada suatu lingkungan kerja yang memiliki anggota staf yang berkompeten turut mempengaruhi anggota/staf organisasi tersebut untuk siap bekerja.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang berhasil dengan baik dengan memperoleh keuntungan dari perbuatannya (Widodo, 2000:135). Prestasi kerja juga dijelaskan sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang kepada sekelompok orang lain. Dari pendapat diatas maka dapatlah dijelaskan prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang semaksimal mungkin yang berupa jasa diberikan kepada orang lain. Prestasi kerja guru adalah prestasi yang dicapai seorang guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi pekerjaannya.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2001) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Sementara itu Gomes dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2001) mendefinisikan kinerja sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi, serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif yang mengungkapkan secara deskriptif penerapan prestasi kerja yang ditinjau dari disiplin dan motivasi kerja di SD Negeri Tebing Siring 4.

Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SD Negeri Tebing Siring 4. Adapun waktu pelaksanaann penelitian ini pada bulan September 2015 semester ganjil tahun ajaran 2015/2016. Subyek penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri Tebing Siring 4 yang seluruhnya berjumlah 4 orang.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri yang dijadikan sebagai instrumen utama, kemudian untuk membantu peneliti dalam mengumpulkan data, maka dalam penelitian digunakan instrumen penelitian sebagai berikut:

Pedoman wawancara berupa daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis untuk dijawab oleh responden (guru SD Negeri Tebing Siring 4) sebagai alat untuk menghimpun data tentang prestasi kerja yang dapat dilihat dari aspek disiplin dan motivasi.

Pedoman observasi, yaitu daftar semua hasil belajar dari siswa-siswi SD Negeri Tebing Siring 4, untuk melengkapi data yang diperoleh melalui wawancara.

Catatan dokumentasi, digunakan untuk mengkaji/mengumpulkan dokumen administrasi berdasarkan bukti-bukti foto dan dokumen-dokumen lain yang berhubungan dengan pelaksanaan penelitian.

Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Pada penelitian ini dipergunakan instrumen penelitian sebagai berikut:

1. Wawancara

Peneliti melakukan tanya jawab langsung kepada informan yang berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja, yang dilihat dari disiplin dan motivasi. Adapun jenis wawancara yang digunakan yaitu wawancara terstruktur dan mendalam, dimana peneliti mengajukan pertanyaan secara terbuka, bebas dan luwes disesuaikan dengan fokus permasalahan yang ingin diteliti.

2. Observasi

Peneliti melakukan pengamatan terhadap seluruh kejadian yang sedang berlangsung dan terkait dengan peningkatan prestasi kerja, mulai dari kedisiplinan dan motivasi.

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dan informasi melalui pencarian dan penemuan bukti-bukti. Metode dokumenter ini merupakan metode pengumpulan data yang berasal dari sumber non manusia. Dokumen berguna karena dapat memberikan latar belakang yang lebih luas mengenai pokok penelitian. Pada tahap ini peneliti menanyakan arsip, dokumentasi-dokumentasi yang berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja, bagaimana kedisiplinan para guru dan bagaimana motivasi guru dalam bekerja, termasuk pengambilan foto-foto dokumentasi saat pelaksanaan penelitian berlangsung,. Apabila peneliti mendapatkan dokumen-dokumen yang dibutuhkan selanjutnya minta izin untuk menggandakan arsip mengenai dokumen tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Peningkatan Prestasi Kerja ditinjau dari Disiplin

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari guru selalu berusaha hadir sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan, baik tugas mengajar maupun tugas-tugas lain di sekolah. Hal ini dikemukakan oleh Yuli Kristiyowati selaku guru SD Negeri Tebing Siring 4 dalam wawancara sebagai berikut :

“Kami sebagai guru selalu berusaha hadir sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan dan disepakati bersama agar menjadi contoh yang baik bagi siswa.”
(Wawancara, Septemberr 2015)

Berdasarkan dari pendapat yang dikemukakan oleh guru tersebut menunjukkan bahwa guru di SD Negeri Tebing Siring 4 selalu hadir tepat waktu baik itu bertugas mengajar dikelas maupun tugas-tugas lain yang ada di lingkungan sekolah. Hadir tepat waktu memang sangat perlu dilakukan oleh guru karena guru adalah sebagai panutan oleh muridnya apabila guru tidak hadir tepat pada waktunya dapat mempengaruhi siswanya dalam hal kedisiplinan dan prestasi kerja guru yang diharapkan tidak akan tercapai. Oleh sebab itu kedisiplinan perlu dilakukan oleh guru. Pendapat senada dengan kedisiplinan disampaikan dalam wawancara sebagai berikut :

Dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik kami melaksanakan tugas dengan dedikasi yang tinggi dan bertanggung jawab terhadap semua tugas yang diberikan. (Wawancara, September 2015)

Diketahui bersama pula bahwa disiplin kerja juga mengacu pada peraturan sekolah yang telah dibuat dan disepakati bersama yang sehingga para guru dapat berorientasi terhadap tercapainya tujuan yang diinginkan yaitu meningkatnya prestasi kerja guru yang ditandai dengan meningkatnya hasil belajar siswa. Oleh sebab itu kegiatan ini membutuhkan rujukan yang jelas, untuk menjadi panduan bersama dalam meningkatkan prestasi kerja guru yang sesuai dengan aturan yang ada. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada Andi selaku guru yang berkaitan sebagai berikut:

Setelah selesai dalam melakukan pembelajaran di kelas membuat laporan proses pembelajaran dan melakukan evaluasi terhadap kegiatan yang sudah dilakukan serta bertanggung jawab terhadap semua beban tugas yang diberikan diluar proses pembelajaran sebagai tenaga pendidik di kelas. (Wawancara, September 2015)

Jadi secara keseluruhan disiplin kerja pada penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai patokan bagi agar dapat memberi contoh pada siswa baik dilihat dari aspek kehadiran yang sesuai dengan jadwal yang ditentukan baik itu tugas mengajar sebagai seorang pendidik dikelas maupun tugas-tugas lain yang ada di sekolah untuk kepentingan sekolah, kemudian dilihat dari aspek pelaksanaan baik itu tugas mengajar di kelas ataupun tugas lain yang ada dilingkungan sekolah guru memiliki dedikasi yang tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, selain itu guru juga sudah melaksanakan tugas untuk membuat laporan terhadap pelaksanaan tugas baik itu tugas mengajar di kelas maupun tugas lain di sekolah secara tepat waktu dan tidak menunda-nunda dalam pembuatan laporan serta bertanggung jawab penuh terhadap apa yang sudah menjadi beban tugas sebagai tenaga pendidik.

Hasil Peningkatan Prestasi Kerja Guru ditinjau dari Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan dan mempertahankan kegiatan tertentu. Motivasi pada penelitian ini adalah keinginan individu dalam melaksanakan tugas melalui terpenuhinya keinginannya baik secara instrinsik maupun ekstrinsik. Seorang guru harus memiliki kemauan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya karena seseorang dengan kemauan besar serta didukung oleh cita-cita yang sesuai maka akan menimbulkan semangat dan dorongan yang besar untuk bisa meraih apa yang diinginkan. Motivasi sangat erat kaitannya dengan kemauan kerja, tanpa adanya kemauan kerja meskipun orang tersebut memiliki kemampuan dalam bekerja yang tinggi maka tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai. Hal ini dikemukakan oleh Dewi Nurhidayati selaku guru SD Negeri Tebing Siring 4 dalam wawancara sebagai berikut :

“Dalam menjalankan tugas yang diberikan sebagai seorang guru, kemauan yang tinggi harus sangat diperhatikan untuk menghasilkan pembelajaran yang maksimal, karena apabila proses pembelajaran tanpa didukung oleh rasa kemauan yang tinggi dalam proses belajar akan monoton dan tidak bias menghasilkan inovasi dalam proses pembelajaran yang lebih baik .”
(Wawancara, Septemberr 2015)

Berdasarkan dari pendapat yang dikemukakan oleh guru tersebut menunjukkan bahwa guru di SD Negeri Tebing Siring 4 selalu memiliki kemauan yang tinggi dalam menjalankan tugasnya baik itu bertugas mengajar dikelas maupun tugas-tugas lain yang ada di lingkungan sekolah.

Keberhasilan dalam melaksanakan tugas sangat dipengaruhi oleh semangat kerja, dimana semangat kerja ini dapat mempengaruhi motivasi guru dalam melaksanakan pekerjaannya yang merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha untuk mencapai tujuan sebagai tenaga pendidik. Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja ini dapat dilihat dan dinilai secara nyata dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh sekolah kepada guru sesuai dengan tugas yang diberikan kepada masing-masing guru.

“semangat kerja yang tinggi sangat perlu dilakukan pada setiap melaksanakan tugas yang diberikan, karena dengan semangat yang tinggi akan mengurangi beban dalam melaksanakan tugas dan keberhasilan dapat tercapai jika bersemangat dan dilakukan dengan sepenuh hati, begitu juga sebaliknya jika tidak bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan, walaupun tetap harus dikerjakan, kita pasti akan merasa malas dan setengah hati) sehingga tujuan tidak akan tercapai.” (Wawancara, Septemberr 2015)

Selain guru keberhasilan pendidikan sekolah dipengaruhi oleh kepala sekolah selaku pimpinan sekolah. Dalam menjaga semangat kerja para guru, kepala sekolah selalu memberikan motivasi kepada para guru dengan cara menjaga hubungan dan

komunikasi yang baik kepada guru dan memberikan arahan kepada guru ketika guru mengalami kesulitan dalam melaksanakan pembelajaran.

“kepala sekolah selalau memberi kn arahan dan motivasi kepada guru, agar selalu semangat dalam menjalankan tugas sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan baik, kepala sekoalah sering memberikan arahan bagaimana menyelesaikan atau mengatasi peserta didik yang kurang aktif pada saat pembelajaran” (Wawancara, Septemberr 2015)

Dengan terjadinya hubungan kepala sekolah dengan guru secara baik akan mengasikkan suatu ikatan sosial yang sangat erat, sehingga emosional para guru dengan guru atau sebaliknya guru dengan kepala sekolah akan terbangun. Dalm suatu organisasi hubungan emasioanal atau hubungan komunikasi antar sesama anggota harus salaing terjaga sehingga suatu organisasi dapat berjalan dengan baik. Hubungan guru di SD Negeri Tebing Siring 4 ini sangatlah erat. Hal ini sesuai yang di katakan oleh salasatu guru bahwa.

Setelah jam pelajaran selesai kita tidak langsung pulang, kita merasa betah berlama-lama di sekolah sambil mengerjakan tugas-tugas lain, dikarnakan suasana yang ada di sekolah sangat nyaman dan meyenangkan. (Wawancara, Septemberr 2015)

Dari penjelasan diatas diketahui bahwa dalam hubungan guru dengan guru lain salaing terjaga dengan baik, sehingga guru salalu senang ketika berada disekolah. Alasan meraeka adalah rekan-rekan kerja penuh dengan suasana persaudaraan, saling tolong-menolong dan bantu-membantu dalam menyelesaikan kinerja masing-masing guru. Ketika ada permasalahan yang tidak bisa diselesaikan kepala sekolah selalu membantu para guru sehingga guru merasa diperhatikan oleh kepala sekolah dan dihargai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara berlangsung diketahui bahwa dalam melaksanakan tugas sehari-hari guru selalu hadir sesuai jadwal yang telah ditentukan sekolah. Tidak ada guru yang tidak hadir ketika melaksanakan tugas. Selain kehadiran dalam bertugas guru selalu tepat waktu sehingga prilaku guru dapat ditiru oleh para siswa disekolah.

Dalam melaksanakan tugas para guru memiliki didikasi yang tinggi dan selalu tanggung jawab pada tugas yang diberikan. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa guru Setelah selesai dalam melakukan pembelajaran di kelas membuat laporan proses pembelajaran dan melakukan evaluasi terhadap kegiatan yang sudah dilakukan serta bertanggung jawab terhadap semua beban tugas yang diberikan diluar proses pembelajaran sebagai tenaga pendidik di kelas.

Berdasarkan penjelasan diatas prestasi kerja ditinjau dari disiplin guru tela terlaksana dengan baik. Hal ini diketahui dari aspek kehadiran yang sesuai dengan jadwal yang ditentukan baik itu tugas mengajar sebagai seorang pendidik dikelas maupun tugas-tugas lain yang ada di sekolah untuk kepentingan sekolah, kemudian dilihat dari aspek pelaksanaan baik itu tugas mengajar di kelas ataupun tugas lain yang ada dilingkungan sekolah guru memiliki dedikasi yang tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, selain itu guru juga sudah melaksanakan tugas untuk

membuat laporan terhadap pelaksanaan tugas baik itu tugas mengajar di kelas maupun tugas lain di sekolah secara tepat waktu dan tidak menunda-nunda dalam pembuatan laporan serta bertanggung jawab penuh terhadap apa yang sudah menjadi beban tugas sebagai tenaga pendidik.

Sedangkan ditinjau dari motivasi guru berdasarkan hasil wawancara Dalam menjalankan tugas yang diberikan sebagai seorang guru selalu mempunyai kemauan yang tinggi untuk menghasilkan pembelajaran yang maksimal dan guru selalu bersemangat dalam bekerja, dimana semangat kerja ini dapat mempengaruhi motivasi guru dalam melaksanakan pekerjaannya yang merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha untuk mencapai tujuan sebagai tenaga pendidik.

Berdasarkan paparan tersebut prestasi kerja ditinjau dari motivasi guru sudah terlaksana dengan baik. Hal ini ditunjukkan bahwa guru selalu mempunyai kemauan yang tinggi untuk menghasilkan pembelajaran yang maksimal serta guru selalu bersemangat dalam bekerja atau melaksanakan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik yaitu mewujudkan dari tujuan pembelajaran.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan diatas maka kesimpulan dari penelitian ini adalah Prestasi kerja ditinjau dari disiplin dan motivasi guru SD Negeri Tebing Siring 4 dilaksanakan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dari aspek disiplin guru yang dinilai dalam hal ini adalah selalu hadir sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, guru memiliki didikasi yang tinggi dalam melaksanakan pembelajaran, guru memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan kewajibannya. Sedangkan aspek motivasi yang dinilai dalam hal ini adalah guru selalu memiliki kemauan yang tinggi dalam menjalankan tugas, selalu memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas, guru selalu menjaga hubungan dengan kepala sekolah, dan guru selalu menjaga hubungan antar guru.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditarik peneliti seperti yang telah dijabarkan diatas maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja yang efektif kepala SD Negeri Tebing Siring 4 harus meningkatkan disiplin dan motivasi kerja guru.
2. Agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diemban maka kepala sekolah dapat selalu memotivasi guru dan membantu guru dalam menyelesaikan tugas yang tidak dapat diselesaikan guru.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ahmadi, Abu dan Suprijono, Widodo. 2000. *Psikologi Belajar*. Jakarta:Rineka Cipta.
- B.Siswanto Sastrohadwiryo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara

- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Husaini, Usman. 2009. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Bandung : Bumi Aksara.
- Irawan, Teguh Chandra. 2010. *Efektifitas Persiapan dan Pelaksanaan Praktik Industri Program Studi Pendidikan Teknik Mesin Universitas Negeri Malang*. Malang : UM Malang
- M. Manullang. 200). *Dasar-dasar Manajemen* . Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Malayu Hasibuan. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada