



Available online at: <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JLC>

LEARNING COMMUNITY

Jurnal Pendidikan Luar Sekolah, 4 (1), 2020, 47-50

## **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pamong Belajar Pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Di Wilayah Priangan Jawa Barat**

**Lili Dasa Putri**

Pendidikan Luar Sekolah, Universitas Negeri Padang, Indonesia

Email : [lilidasaputri@fip.unp.ac.id](mailto:lilidasaputri@fip.unp.ac.id)

### **Abstrak**

Latar belakang dari penelitian ini adalah masih rendahnya kinerja pamong belajar pada SKB di wilayah Priangan Jawa Barat. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pamong belajar. Kajian teori dalam penelitian ini diantaranya mencakup konsep Pamong Belajar Sebagai Pendidik Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal (PTK-PNF), konsep Kinerja, dan Konsep Motivasi Kerja,. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif analisis korelasional, serta sampel penelitian ini sebanyak 37 responden. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa; Pengaruh motivasi kerja dinyatakan dengan persamaan regresi yang menunjukkan harga positif, dengan besar derajat hubungan antar variabel tersebut tergolong sangat kuat atau sangat erat.

**Kata Kunci:** *motivasi kerja, kinerja, pamong belajar.*

### ***The Impact of Work Motivation on Performance of Pamong Belajar at Sanggar Kegiatan Belajar in the Priangan Region of West Java***

#### **Abstract**

*The background of this research is the low performance of the tutor on the Sanggar Kegiatan Belajar in the Priangan West Java region. The formulation of the problem in this study is How does work motivation influence learning performance. Theoretical studies in this research include the concept of Pamong Belajar of Non-formal Education Teaching Staff (PTK-PNF), the concept of Performance, and the Concept of Work Motivation . The approach used is a quantitative approach with a descriptive correlational analysis method, and the sample of this study were 37 respondents. Based on the results of the study found that; The effect of work motivation is expressed by a regression equation that shows a positive price, with the degree of relationship between these variables classified as very strong or very close.*

**Keywords:** *work Motivation, Performance, Pamong Belajar.*

---

## PENDAHULUAN

Kualitas Sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan pegawai maupun instansi. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan. Selain itu upaya tersebut juga harus sejalan dengan peningkatan peran manajemen dalam melakukan kepemimpinan yang efektif. Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas di suatu instansi dipengaruhi oleh kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas instansi yang memadai, maka tujuan instansi akan terwujud. Disamping itu motivasi dari pimpinan atau perusahaan juga diperlukan untuk peningkatan kinerja pegawai atau karyawan pada sebuah instansi.

Sejalan dengan uraian di atas, Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) merupakan Unit Teknis Direktorat (UPTD) Jendral Pendidikan Non Formal dan Informal. SKB merupakan lembaga pemerintah di bawah Dinas Pendidikan yang bertugas membuat dan melaksanakan berbagai program pendidikan bidang non formal yang rancangannya disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat setempat. Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) berada pada wilayah kota dan kabupaten pada setiap provinsi di Indonesia, termasuk juga pada provinsi Jawa Barat khususnya wilayah Priangan Jawa Barat. Selain itu disebutkan juga bahwa tugas SKB yaitu melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pengkajian dan pengembangan program dan model pendidikan non formal dan informal serta fasilitasi pengembangan sumberdaya di bidang pendidikan nonformal dan informal di wilayah kerjanya. Fungsi SKB juga telah dijabarkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi No.15 Tahun 2010.

Sumber daya manusia yang sangat berperan dalam menjalankan semua fungsi SKB adalah Pamong Belajar melalui Tupoksi yang diembannya. Keberadaan Pamong Belajar sangatlah penting apabila dilihat dari tugas, tanggung jawab, hak dan wewenangnya. Mengingat jabatan dan

profesinya sebagai Pamong belajar yang merupakan bagian komponen pendidikan paling berperan dalam SKB, sudah seharusnya Pamong Belajar meningkatkan Kinerjanya agar tugas, dan tanggung jawab yang diembannya dapat dilaksanakan secara baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Berangkat dari uraian tugas dan wewenang pamong belajar diatas, pada kenyataannya di lapangan sangatlah berbeda. Masih adanya ditemui pamong belajar yang tidak patuh dan tidak menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya sesuai dengan tugas dan fungsinya tersebut. Selain itu juga masih ditemui pamong belajar yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Sedarmayanti, 2004: 176). Pamong belajar sebagai faktor keberhasilan pembelajaran pada lembaga pendidikan non formal yang diseleenggarakan pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Usaha dalam meningkatkan mutu pendidikan di SKB tidak lepas dari tanggung jawab Pamong belajar sebagai *Agen of Change* dalam mencapai tujuan pembelajaran SKB. Oleh karena itu pamong belajar harus mempunyai motivasi dan disiplin kerja yang bagus dalam pengembangan tugas profesionalnya dengan memiliki sikap positif terhadap kemajuan dan perkembangan IPTEK, keterampilan dasar mengajar, menguasai cara belajar dan pengelolaan kelas serta menguasai ilmu dan perkembangan jiwa manusia. Oleh karena itu pamog belajar harus mempunyai motivasi dan disiplin kerja yang bagus dalam pengembangan tugas profesionalnya dengan memiliki sikap positif terhadap kemajuan dan perkembangan IPTEK, keterampilan dasar mengajar, menguasai cara belajar dan pengelolaan kelas serta menguasai ilmu dan perkembangan jiwa manusia.

Ketangguhan suatu instansi baik itu pemerintah, bisnis maupun masyarakat tergantung pada kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi yang benar dan menarik dalam keikutsertaan manajer dan

karyawan dalam pengambilan keputusan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin mudah diikuti oleh para karyawan, selain itu yang mempengaruhi kinerja pamong belajar dalam bekerja adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan dari diri individu itu sendiri dalam melakukan dan meningkatkan semangat untuk bekerja. Sedarmayanti (2004, hal. 136) mengatakan bahwa "jika motivasi kerja individu rendah maka sulit diharapkan produktivitas kerja yang tinggi.

## **METODE**

Penelitian ini didesain dengan menerapkan metode deskriptif *survey*, dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah para pamong belajar pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) di wilayah Priangan Jawa Barat yang tersebar dalam 11 SKB sebanyak 113 orang. *Sample* yang digunakan adalah sebanyak 37 orang yang diambil melalui teknik *cluster sampling*. Teknik pengumpulan data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini diterapkan melalui regresi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur ke dalam tiga indikator, koefisien korelasi dan determinasi setiap indikatornya yaitu: (1) motif sebesar 0,432 dan koefisien determinasinya 18,66%; (2) harapan sebesar 0,444 dan koefisien determinasinya 19,71% ; (3) intensif sebesar 0,165 dengan koefisien determinasinya 2,72%.

Seperti yang telah dijelaskan pada bagian di atas bahwa pada penelitian ini terkait variabel motivasi kerja meliputi tiga indikator yaitu motif, harapan dan intensif. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, indikator harapan memiliki nilai koefisien paling tinggi yaitu sebesar 0,444 atau 19,17%. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2014, hlm 70) yang mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunya. Keinginan dan penaksiran yang dimaksudkan disini

adalah harapan dari seorang pegawai dalam melakukan atau melaksanakan tugas.

Selanjutnya Keith Davis (1985, hlm. 66) mengemukakan bahwa "*Expectancy is the strength of belief that an act will be followed by particular outcome. It represents employee judgement of the probability that achieving one result will lead to another result. Since expectancy is 0. At the other extreme, if the action outcome relationship indicate certainly, then expectancy has a value of one. Normally employee expectancy is somewhere between these two extreme*".

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntut hasil lainnya. Pengharapan merupakan suatu hasil, dari range 0-1. Jika pegawai merasa tidak mungkin mendapatkan hasil maka harapannya adalah 0. Jika aksinya berhubungan dengan hasil tertentu maka harapannya bernilai 1. Harapan pegawai secara normal adalah diantara 0-1.

Motivasi kerja memberikan pengaruh yang dapat dikatakan kuat dalam meningkatkan kinerja. Apa yang menjadi motif mereka untuk bekerja, harapan apa yang mereka miliki ketika bekerja dan besarnya intensif yang mereka peroleh menjadi suatu hal yang sangat penting dalam memotivasi mereka dalam bekerja. Motivasi yang merupakan dorongan atau penggerak untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditargetkan akan terasa mudah apabila sesuai dengan harapan dan intensif yang mereka terima. Begitu juga halnya dengan pengalaman kerja, pamong belajar yang berpengalaman pasti memiliki banyak pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Pengetahuan akan semakin bertambah seiring waktu atau lama masa ia bekerja. Pada dasarnya pengetahuan diperoleh melalui pendidikan, terkait pekerjaan akan lebih baik dan ideal apabila sesuai dengan bidang ilmu dan pengetahuan yang diperoleh pada jenjang pendidikan. Apabila pekerjaan sesuai dengan *basic* ilmu yang diperoleh maka akan mudah mencapai keprofesionalan dalam bekerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis baik deskriptif maupun verifikatif, maka diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pamong belajar pada sanggar kegiatan belajar (SKB) di wilayah Priangan Jawa Barat. Pamong belajar bekerja memiliki berbagai motif, motif yang mereka miliki mendorong mereka semangat dalam melakukan pekerjaan. Pamong belajar akan semangat dalam bekerja apabila harapannya akan bekerja sesuai dengan apa yang dia dapatkan pada lembaga, selain itu mereka akan termotivasi apabila instensif yang mereka terima sesuai dengan jerih payah mereka diwaktu bekerja. Dalam hal yang berkaitan dengan motivasi kerja, diharapkan pamong belajar dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja, hal ini dapat ditunjukkan dengan taat pada peraturan dan disiplin dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Garry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo

Handoko. T. Hani. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Manullang. M. Marihot AMH Manullang. (2008). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press

Ranupandojo, H dan Husnan, S. (1986). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE

Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Sosial*. Edisi Kedua. Jakarta: Grafindo Persada

Sedarmayanti, (2004). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Siagian, Sondang. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT Rineka Cipta, Jakarta

Syukur. (2001). *Metode dan Penyajian data Pendidikan*. Semarang: Medya Wiyata

Thoha, Miftah. (2012). *Perilaku Oganisasi Konsep Dasar dann Aplikasinya*. Jakarta: Pt. Rajawali Grafindo Persada