
Kontribusi Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pamong Belajar di SKB Kota Padang

Angre Dodi

Universitas Negeri Padang

e-mail: Angredodi@gmail.com

Abstract

Based on the phenomenon in the field is seen that the performance of officials in SKB city of Padang is still a problem tutors poor performance of officials in lesson planning, lack of discipline officials in carrying out duties, poor performance of officials in the implementation of learning, low capacity of officials in mastering learning materials and lack of loyalty work pamong , This study aims to reveal: the contribution to the performance of work motivation SKB tutors in the city of Padang, the contribution to the performance incentive SKB tutors in the city of Padang, and the contribution of motivation and incentives together on the performance of tutors in SKB Padang.

The research methodology used in this study is a quantitative method by using quantitative descriptive analysis approach. The population in this study were twenty five people and all sampled in this study. The data were analyzed using correlation techniques. Testing hypotheses using correlation and regression technique is simple and multiple regression assisted with SPSS version.

The results showed: Work motivation to contribute to the performance of officials in the city of Padang SKB with the contribution of thirty-six point four percent. Incentives contribute to the performance of officials SKB Padang City with the amount of twenty-six point two percent. Motivation and incentives jointly contribute to the performance of officials in the city of Padang SKB fifty-five point two percent. It is clear that to improve the performance of officials is good and should ideally be done through motivation and incentives are adequate.

Keywords: *Performance, Work Motivation and Incentives.*

Copyright ©2016 Universitas Negeri Padang All rights reserved

PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakikatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) guna pencapaian tingkat kehidupan bangsa yang maju dan sejahtera. Di Indonesia, untuk memperoleh pendidikan bisa dilakukan melalui tiga jalur, yaitu jalur formal, non formal, dan informal. Pendidikan non formal dan informal satu yang dikenal juga dengan Pendidikan Luar Sekolah (PLS) merupakan salah satu jalur untuk memperoleh pendidikan di Indonesia, yang turut bertanggung jawab memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat guna menuju terciptanya SDM yang berkualitas.

Subsistem pendidikan di Indonesia, PLS mempunyai peranan yang penting untuk ikut serta mencerdaskan kehidupan bangsa karena mempunyai cakupan bidang tugas yang sangat luas mulai dari anak usia dini sampai orang dewasa. Adapun sasaran PLS meliputi masyarakat miskin, pengangguran, dan jumlah penduduk buta huruf.

Seiring dengan pernyataan di atas, Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) merupakan salah satu wadah yang bertugas memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat dengan berbagai program PLS. Keberadaan lembaga ini pada prinsipnya adalah dalam rangka meningkatkan mutu SDM sebagaimana yang termuat dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 3 yaitu “Berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokrasi dan bertanggung jawab”.

SKB merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di daerah, memiliki tugas sebagai pembuat percontohan dan pengendalian mutu pelaksanaan program PLS. Agar seluruh tugas dan fungsinya berjalan baik maka dibutuhkan tenaga pelaksana kegiatan di SKB yang cukup memadai baik secara kualitas maupun kuantitas. Petugas yang dimaksud adalah tenaga fungsional pamong belajar yang didukung oleh penguasaan ilmu dan keterampilan tentang suatu bidang pekerjaan sehingga tugasnya dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Pamong belajar merupakan ujung tombak tenaga kependidikan luar sekolah di SKB yang secara langsung terlibat dengan warga masyarakat melaksanakan program pendidikan luar sekolah, yang dituntut bekerja secara profesional dengan melakukan pembuatan percontohan dan pengendalian mutu pelaksanaan program pendidikan luar sekolah.

Moeliono (1989:640) menyatakan "pamong belajar sebagai pengasuh dan juga sebagai pendidik (guru)". Sadid, dkk (2008:120) menyatakan "tugas dan fungsinya melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembinaan, bimbingan, pemantauan dan penilaian dalam rangka mutu". Dengan demikian pamong belajar merupakan guru yang bertugas pada pendidikan non formal atau istilah lama PLS. Tempat pamong belajar menjalankan tugasnya pada lembaga penyelenggaraan pendidikan non formal seperti pada: SKB, Balai Pengembangan Pendidikan Non Formal dan Informal (BPPNFI) baik ditingkat Provinsi maupun di tingkat regional.

Sebagai pamong belajar pada lembaga SKB, mereka adalah tenaga pendidik Pendidikan non formal yang diangkat atau di sahkan oleh pemerintah sebagai pegawai negeri tenaga fungsional dengan tugas dan harapan adalah sebagai berikut: (1) mengidentifikasi penyelenggaraan program Pendidikan Anak Usia Dini, Nonformal dan Informal (PAUD NI), (2) menyusun desain penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar, (3) menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, (4) menyusun instrumen penilaian hasil pembelajaran/ materi yang diampunya, (5) menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran sesuai dengan pelajaran/ materi yang diampu, (6) menyusun desain pengkajian program, (7) melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis serta pelaporan pengkajian program (sebagai anggota), (8) melaksanakan model pengembangan program, (9) melaksanakan pengembangan model program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga.

Tugas pamong belajar di atas menggambarkan kualitas serta kuantitas pamong belajar sesuai dengan kemampuan yang diampunya namun hasil pengamatan peneliti beberapa kali berkunjung ke SKB Kota Padang pada bulan Oktober 2012 terdapat berbagai hal yang diamati sebagian pamong kurang disiplin terhadap jam kerja, masuk terlambat pulang paling cepat. Sebagian pamong sibuk dengan pekerjaannya sebagian lagi santai atau tidak kelihatan mengerjakan pekerjaannya. Setelah diadakan wawancara dengan pimpinan SKB maka diperoleh informasi bahwa hanya sebagian pamong belajar yang bisa bekerja dengan baik, sedangkan ada beberapa orang akan bekerja kalau disuruh bekerja dan apabila diminta untuk menyelesaikan pekerjaan dalam bentuk laporan mereka kurang komitmen menyelesaikannya sesuai dengan waktu yang ditetapkan padahal sudah diberikan pembinaan akan tetapi semangat dan tanggung jawab sebagian mereka masih kurang. Demikian pula usaha dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya pendidikan non formal tidak lepas dari tanggung jawab pamong belajar, sebagai agen pembaharu dalam mencapai tujuan pembelajaran. Oleh sebab itu pamong belajar harus mempunyai kinerja yang baik dalam pengembangan tugas profesionalnya dengan memiliki sikap positif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, menguasai keterampilan dasar mengajar, dan menguasai bidang ilmu.

Sinambela (2011:7) menyatakan bahwa kinerja adalah kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Setiap orang berkepentingan dalam melaksanakan rutinitas sebagaimana aktivitas kerjanya. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan aktivitas operasional suatu organisasi, sesungguhnya kinerja merupakan perilaku manusia dalam memainkan peranannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Rendahnya sebagian kinerja pamong belajar tersebut dapat dilihat dari gejala-gejala masih ada sebagian pamong belajar yang tidak membuat perangkat program pembelajaran seperti satuan pelajaran hanya 10 orang (32%) yang membuat perangkat pembelajaran. Pamong belajar yang membuat rencana pembelajaran hanya 15 orang (48%). Melaksanakan pembelajaran tidak sesuai dengan kegiatan teknis di SKB sebanyak 11 orang (35%). Belum melakukan penilaian kegiatan belajar mengajar hanya 13 orang (41%) dari 25 pamong belajar. Selain itu rendahnya motivasi kerja, kurangnya inisiatif, dan kreativitas mereka dalam bekerja, serta

kurang minat dan gairah dalam melaksanakan tugasnya. Hal yang demikian ini secara tidak langsung diduga akan mempengaruhi kualitas kinerja pamong belajar.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pamong belajar adalah motivasi. Siagian (2002:102) mengemukakan bahwa motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Sebaliknya bagi seseorang yang mempunyai motivasi rendah, tugas dan tanggung jawabnya tidak dapat diselesaikan sesuai harapan organisasi. Hal ini akan berdampak terhadap kelancaran kegiatan organisasi. Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat esensial dalam pencapaian tujuan organisasi, maka masalah motivasi ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan SKB sehingga tugas dan tanggung jawabnya dapat diselesaikan sesuai dengan harapan organisasi.

Mengelola program pembelajaran di SKB bukanlah suatu hal yang mudah karena merupakan proses kegiatan yang sangat kompleks. Mengelola program pembelajaran perlu direncanakan dengan baik agar mencapai tujuan yang ditetapkan, pelaksanaannya harus ditunjang oleh kemampuan pamong belajar dalam menetapkan strategi yang efektif, hasilnya perlu dievaluasi secara obyektif. Di samping mengajar, salah satu masalah yang menuntut perhatian pamong belajar di SKB adalah masalah disiplin kerja. Oleh karena itu, kemampuan profesional dan disiplin kerja seorang pamong belajar mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan SKB Kota Padang.

Sementara disiplin kerja pamong belajar dilihat sebagai satu hal yang penting dalam mencapai tujuan pembelajaran, tampaknya banyak kesenjangan di lapangan, khususnya yang dihadapi oleh pamong belajar di SKB Kota Padang. Pengamatan sementara peneliti melihat banyak pamong belajar yang berprestasi, namun tidak sedikit pamong belajar yang bekerja tanpa adanya motivasi dan disiplin kerja yang memadai. Hal ini akan memberikan dampak terhadap tugas pamong belajar menciptakan disiplin kerjanya dalam mengemban tugas. Di samping itu, juga pamong belajar mempunyai perasaan positif dan negatif terhadap fungsi dan tugasnya. Dimana perasaan positif tersebut muncul karena adanya respon yang diberikan itu memberikan kepuasan pada pamong belajar yang bersangkutan, sedangkan munculnya perasaan negatif pamong belajar, karena respon yang diberikan itu tidak memberi kepuasan bagi pamong belajar tersebut, karena respon yang diberikan itu tidak memberi kepuasan bagi pamong belajar tersebut, terhadap faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pamong belajar adalah motivasi, motivasi merupakan faktor pendorong seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Di sisi lain diduga insentif merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan peningkatan kinerja pamong belajar, insentif yang diterima oleh pamong belajar terutama di Kota Padang kurang memberikan dampak terhadap kinerja hal ini terlihat penghargaan yang diterima oleh pamong relatif sedikit, pujian dari pimpinan ketika pamong belajar berhasil melaksanakan tugasnya jarang diberikan, kurang mendapatkan hadiah dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pamong belajar adalah insentif. Hasibuan (2009:118) menyatakan insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau perusahaan. Pemberian insentif tepat pada waktunya akan dapat menunjang tugas sebagai pamong belajar. Sebaiknya pemberian insentif yang ditunda padahal tugas yang dikerjakannya sudah selesai dapat membuat pamong belajar tidak bersemangat dalam mengerjakan tugasnya.

Gejala-gejala yang tampak dilapangan penulis merasa perlu melakukan penelitian tentang “Kontribusi Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Pamong Belajar di SKB Kota Padang”

METODE

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan analisis deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang berusaha mengungkapkan masalah yang ada dengan menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikannya.

Desain penelitian berupa *Ex post facto*, merupakan jenis penelitian yang mengkaji faktor-faktor yang telah terjadi yang diperkirakan dapat dijadikan sebagai penyebab keadaan yang ada sekarang, kemudian mencoba menyelidiki dan menganalisa faktor-faktor yang diduga menjawab penyebab kejadian tersebut.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pamong belajar yang ada di SKB Kota Padang yang sudah diberi kepercayaan untuk mengemban tugas sebagai pamong belajar, memiliki SK fungsional yang bekerja pada SKB di Kota Padang. Jumlah pamong belajar adalah 25 orang, yang berada pada SKB Wilayah 1 berjumlah 15 orang dan SKB Wilayah 2 berjumlah 10 orang (Sumber SKB Kota Padang Tahun 2014).

Mengingat jumlah populasinya sedikit, maka semua populasi dijadikan sampel. Dalam penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu dengan mengambil seluruh populasi yang ada, dengan demikian setiap populasi mempunyai hak yang sama untuk dijadikan sampel yang berjumlah 25 orang.

Pengumpulan data dilakukan pada 2 (dua) SKB di Kota Padang, dari pamong belajar yang menjadi responden dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan jalan menemui responden secara langsung dan angket diisi oleh yang bersangkutan.

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi. Pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana dan regrasi berganda dibantu dengan program Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 20.00. Korelasi Spearman (Spearman Rank Order Correlation).

HASIL

Data penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu data variabel kinerja pamong (Y), motivasi kerja (X1), variabel insentif (X2).

1. Hipotesis pertama motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja pamong.

Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi sebesar 36,4% terhadap kinerja pamong, artinya bahwa kinerja pamong diprediksikan melalui motivasi kerja. Hasil analisis deskripsi yang telah dilakukan bahwa dilihat dari variabel motivasi kerja termasuk dengan kategori tingkat capaian responden termasuk kategori cukup.

Hasil temuan menggambarkan bahwa indikator motivasi kerja dilihat dari aspek semangat pamong dalam bekerja termasuk kategori cukup perlu dilakukan berbagai upaya sehingga semangat kerja pamong dapat meningkat, upaya yang bisa dilakukan oleh Kepala SKB dalam mengoptimalkan kinerja pamong belajar yaitu: (1) Melakukan rapat internal lembaga SKB yang dihadiri oleh seluruh pamong belajar dengan membahas kebijakan pemerintah terbaru (PERMENPAN dan RB nomor 15 tahun 2010) tentang jabatan Fungsional Pamong Belajar dan Angka Kreditnya, (2) Melakukan sosialisasi dan koordinasi dengan Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang tentang adanya kebijakan pemerintah terbaru tersebut, (3) Memotivasi pamong belajar untuk mengikuti diklat yang relevan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, (4) Memfasilitasi sarana dan prasarana yang ada untuk menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pamong belajar tersebut, (5) Memfasilitasi pamong belajar untuk menjadi pendidik bagi Guru PAUD pada diklat PAUD Swadaya, dan (6) Mendorong pamong belajar untuk membuat/menulis desain pengkajian program PAUDNI dan pengembangan model PAUDNI.

Motivasi kerja pamong belajar merupakan fenomena perilaku kerja, dorongan dan motif dalam kelangsungan kerjanya yang berkenaan dengan kebutuhan fisiologis, sosial dan ekonomi, serta terarah pada pencapaian tujuan dan fungsi SKB, kemampuan yang dimiliki tidak ada manfaatnya bila pamong belajar tidak mau bekerja keras dan antusias mencapai kinerja yang tinggi, motif-motif yang mendorong pamong belajar untuk bekerja mencapai kinerja yang tinggi adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, pengembangan diri, gaji upah kebijakan dan administrasi, hubungan antar pribadi, kualitas supervisi serta dorongan kekuasaan

2. Hipotesis Kedua Insentif Berkontribusi Terhadap Kinerja pamong.

Insentif berkontribusi sebesar 26,2% terhadap kinerja pamong, artinya bahwa kinerja pamong dapat diprediksikan melalui insentif pamong di SKB Kota Padang. Temuan ini sama dari dugaan awal yang berdasarkan pengamatan pra-survei dikatakan bahwa kinerja pamong masih rendah karena hasil

penelitian menggambarkan berdasarkan analisis. Berdasarkan hasil analisis deskriptif insentif termasuk kategori cukup.

Wibowo (2009:355) menyatakan bahwa insentif menghubungkan penghargaan dengan kinerja, memberikan imbalan tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja, meskipun insentif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu, program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja.

Insentif yang menghubungkan pembayaran dengan kinerja mempunyai keuntungan dan kerugian, keuntungannya adalah memperkuat kepercayaan, menciptakan persepsi dan kesediaan, memperkuat perilaku yang diinginkan, dan mengusahakan dasar yang objektif untuk memberikan penghargaan. Insentif akan meningkatkan kepercayaan pekerja bahwa *reward* akan meningkatkan kinerja yang tinggi.

Insentif merupakan sesuatu yang merangsang atau mempunyai kecenderungan merangsang minat bakat untuk bekerja. Artinya secara tidak langsung dengan adanya pemberian insentif akan mendorong atau kecenderungan merangsang minat para pekerja dalam bekerja, memberikan motivasi kepada para pekerja untuk lebih semangat dalam bekerja, agar menghasilkan atau meningkatkan kinerja pamong itu sendiri.

3. Hipotesis ketiga motivasi kerja dan insentif berkontribusi terhadap kinerja pamong.

Motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama berkontribusi sebesar 55,2% terhadap kinerja pamong, artinya kinerja dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja dan insentif. Rusman (2011:95) menyatakan bahwa kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi pamong adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan melakukan penilaian hasil belajar. Hasibuan (2001:34) menyatakan bahwa "Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan insentif memberikan sumbangan yang besar dibandingkan dengan motivasi berafiliasi yaitu sebesar 34,5% hal ini jelas terlihat bahwa jika motivasi kerja dan insentif di tingkatkan maka kinerja pamong akan meningkat.

Pamong belajar yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik lagi. Pencapaian suatu tujuan tidak terlepas dari motivasi kerja pamong belajar dalam bekerja karena motivasi merupakan pendorong semangat dan kemauan untuk bekerja dalam mencapai keberhasilan kerja pamong belajar dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki pamong belajar diduga akan meningkatkan kinerjanya, dengan kata lain pamong belajar akan melakukan semua pekerjaan dengan baik apabila ada faktor motivasi.

Wirawan (2007:377) menyatakan bahwa motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhan telah terpenuhi motivasi akan

4. Hipotesis ketiga motivasi kerja dan insentif berkontribusi terhadap kinerja pamong.

Motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama berkontribusi sebesar 55,2% terhadap kinerja pamong, artinya kinerja dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja dan insentif. Rusman (2011:95) menyatakan bahwa kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi pamong adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan melakukan penilaian hasil belajar. Hasibuan (2001:34) menyatakan bahwa "Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

PEMBAHASAN

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan insentif memberikan sumbangan yang besar dibandingkan dengan motivasi berafiliasi yaitu sebesar 34,5% hal ini jelas terlihat bahwa jika motivasi kerja dan insentif di tingkatkan maka kinerja pamong akan meningkat.

Pamong belajar yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik lagi. Pencapaian suatu tujuan tidak terlepas dari motivasi kerja pamong belajar dalam bekerja karena motivasi merupakan pendorong semangat dan kemauan untuk bekerja dalam mencapai keberhasilan kerja pamong belajar dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki pamong belajar diduga akan meningkatkan kinerjanya, dengan kata lain pamong belajar akan melakukan semua pekerjaan dengan baik apabila ada faktor motivasi.

Wirawan (2007:377) menyatakan bahwa motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhan telah terpenuhi motivasi akan meningkat, oleh karena itu motivasi dapat dikembangkan apabila tujuan telah tercapai, apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatkan kinerja pekerja akan meningkat pula kinerja organisasi. Dengan demikian meningkatnya motivasi pekerjaan akan meningkatlah kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

Insentif yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi strategis organisasi dan dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara dan mempertahankan semangat kerja yang produktif. Sebaliknya ketidak tepatan pengelolaan insentif dapat mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk pamong belajar dalam organisasi, meningkatkan ketidak disiplin, memicu banyak keluhan, meningkatnya ketidak puasan dalam pekerjaan, rendahnya produktifitas kerja, dan terlaksananya rencana-rencana strategis yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama berkontribusi sebesar 55,2% terhadap kinerja pamong, artinya kinerja dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja dan insentif. Kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi pamong belajar adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan melakukan penilaian hasil belajar secara efektif dan efisien.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada Bab IV maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- A. Disimpulkan baik secara teori maupun penelitian relevan bahwa motivasi merukan suatu semangat, kegairahan dan semangat pamong dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian menggambarkan bahwa motivasi kerja berkontribusi sebesar 36,4% terhadap kinerja pamong belajar di SKB Kota Padang.
- B. Insentif berkontribusi sebesar 26,2% terhadap kinerja pamong, artinya bahwa kinerja pamong diprediksikan melalui insentif pamong di SKB Kota Padang secara teori juga menggambarkan bahwa insentif merupakan salah satu faktor pendorong kinerja pamong dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas masing-masing.
- C. Motivasi kerja dan insentif secara bersama-sama berkontribusi sebesar 55,2% terhadap kinerja pamong, artinya kinerja dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja dan insentif. Kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi pamong belajar adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran pelaksanaan pembelajaran, dan melakukan penilaian hasil belajar secara efektif dan efisien.

Saran

Kesimpulan di atas, penulis menyarankan sebagai berikut:

- A. Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi kerja, maka hal yang perlu diperhatikan adalah terus meningkatkan atau mengoptimalkan motivasi pamong belajar agar terpacu untuk bersemangat dalam bekerja dan terus mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka sendiri untuk dapat menghadapi tantangan-tantangan yang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Selain itu mengenai indikator pemantauan dan penilaian kegiatan belajar mengajar masih rendah yakni memperoleh hasil yang telah dicapai.
- B. Insentif dapat meningkatkan motivasi kerja pamong belajar. Oleh karena itu pemerintah hendaknya memberikan insentif yang lebih baik lagi kepada pamong belajar yang berprestasi sehingga dapat memberikan dorongan atau motivasi kerja kepada pamong belajar yang belum berprestasi agar lebih meningkatkan kinerjanya.
- C. Insentif dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja oleh karena itu, hendaknya dengan menerapkan sistem insentif yang sesuai dengan pengorbanan yang sudah diberikan pamong belajar dan yang dapat memacu semangat untuk bekerja lebih giat sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.
- D. Diharapkan pamong belajar dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja, hal ini dapat ditunjukkan dengan taat pada peraturan dan disiplin dalam bekerja. Dalam hal pengalaman kerja, diharapkan dengan bertambahnya masa kerja pamong belajar maka diharapkan semakin memahami tugas-tugas yang dikerjakan, dan meningkatnya pengetahuan dan penguasaan pekerjaan yang dikerjakan, sehingga akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Untuk meningkatkan penguasaan dan pengetahuan pekerjaan, diharapkan pamong belajar selalu berkonsultasi dengan pimpinan, senior, serta kolega. Selain itu banyak membaca buku tentang pekerjaannya. Dalam hal kinerja, diharapkan meningkatnya kreativitas pamong belajar dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yaitu dengan mencari metode baru dalam menyelesaikan pekerjaan baik pada kegiatan belajar mengajar, pengembangan model maupun pengkajian program. Untuk mencari metode baru, karyawan dapat berdiskusi dengan rekan kerja, dengan atasan, maupun banyak membaca atau mempelajari kasus-kasus yang banyak ditulis dalam buku-buku maupun internet.

DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moeliono. (1989). *Kembara Bahasa*. Jakarta: Gramedia.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen*. Cetakan kelima Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Sinambela. (2011). *Kinerja Pegawai*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

