

**DAMPAK KOMITMEN DAN IKLIM KERJASAMA TUTOR
PENDIDIKAN KESETARAAN PADANG PANJANG
TERHADAP MOTIVASI KERJANYA**

TESIS



**Oleh :
MAHYU ARNIS
NIM : 10578**

**Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mendapatkan gelar Magister Pendidikan**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
TAHUN 2010**

ABSTRACT

Mahyu Arnis, 2010. *“The Impact of Commitment and Cooperation Climate of the Tutors of Pendidikan Kesetaraan Padang Panjang toward Their Work Motivation.* Thesis. Graduate Program, State University of Padang.

On the Basis of a preliminary observation conducted toward some tutors of Pendidikan Kesetaraan in Padang Panjang, the researcher found the tutors work motivation was relatively low. This phenomenon was presumed to be related to several factors, among other things the factors of commitment and cooperation climate of the tutors. This research was intended to disclose the impact of the two factors toward the tutors' work motivation. There were three hypotheses proposed to be tested: 1) tutors' commitment gave positive Impact to their work motivation; 2) tutors' cooperation climate gave positive impact to their work motivation; and 3) both tutors' commitment and cooperation climate collectively gave positive Impact toward their work motivation.

Research population were all tutors of Pendidikan Kesetaraan Padang Panjang, totaling 71 tutors and 43 of them were selected as research sample using proportional random sampling technique, while research data were collected by means of a questionnaire of Likert-scale model whose validity and reliability were already tested. To test the hypotheses the statistical procedures of correlation and regression were applied.

The results of data analyses show that the three hypotheses are empirically and significantly accepted. The tutors' commitment variable gives impact in the amount of 22,9 % toward their work motivation; the tutors' cooperative climate gives impact in the amount of 14,1 %, while collectively, the two variables give impact in the amount of 30,5 %. The achievement level of tutors' commitment constituting sufficient category; the achievement level of tutors' cooperation climate constituting insufficient category; and the achievement level of tutors' work motivation which constitutes sufficient category. These research findings mean that the two variables are potential predictors meaning that in order to increase tutors' work motivation we could improve their commitment and cooperative climate.

ABSTRAK

Mahyu Arnis. 2010. *“Dampak Komitmen dan Iklim Kerjasama Tutor Pendidikan Kesetaraan Padang Panjang terhadap Motivasi Kerjanya.* Tesis. Program Pascasarjana, Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan terhadap beberapa orang tutor Pendidikan Kesetaraan Padang Panjang, peneliti menemukan bahwa motivasi kerja para tutor terkesan relatif rendah. Fenomena ini diperkirakan disebabkan oleh berbagai faktor antara lain komitmen dan iklim kerjasama tutor. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkapkan seberapa besar dampak kedua faktor itu terhadap motivasi kerja tutor. Dalam penelitian ini diajukan tiga hipotesis; 1) komitmen tutor memberikan dampak positif terhadap motivasi kerjanya; 2) iklim kerjasama tutor memberikan dampak positif terhadap motivasi kerjanya; dan 3) kedua faktor itu secara bersama-sama memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja para tutor.

Populasi penelitian ini adalah seluruh tutor Pendidikan Kesetaraan Padang Panjang yang berjumlah 71 orang dan 43 orang terpilih sebagai sampel penelitian melalui teknik *Stratified proportional random sampling*, sedang data penelitian dikumpulkan menggunakan angket model skala-Likert yang validitas dan realibilitasnya telah diuji. Untuk menguji hipotesis digunakan prosedur statistik berupa korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ketiga hipotesis secara empiris dan signifikan diterima. Variabel komitmen tutor memberikan dampak positif sebesar 22,9 % terhadap motivasi kerjanya; variabel iklim kerjasama tutor memberikan dampak positif sebesar 14,1 % terhadap motivasi kerjanya; dan secara bersama-sama kedua variabel memberikan dampak positif sebesar 30,5 %. Tingkat pencapaian komitmen tutor termasuk kategori cukup; dan tingkat pencapaian iklim kerjasama tutor termasuk kategori kurang; sementara tingkat pencapaian motivasi kerja tutor termasuk kategori cukup. Temuan penelitian berarti bahwa kedua variabel bebas yang diteliti merupakan dua faktor yang potensial sebagai prediktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja para tutor. Apabila kedua faktor itu ditingkatkan, maka motivasi kerja juga akan meningkat.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan baik. Shalawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita menuju keselamatan di dunia dan akhirat kelak.

Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk penyelesaian studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang dengan judul: “Dampak Komitmen dan Iklim Kerjasama Tutor Pendidikan Kesetaraan Padang Panjang terhadap Motivasi Kerjanya”. Selama melakukan penelitian dan penulisan tesis ini, penulis banyak menerima bantuan, pemikiran, arahan serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan kerendahan hati menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Arni Muhammad sebagai Pembimbing I dan Nurhizrah Gistituati, M.Ed.,Ed.D sebagai Pembimbing II, yang telah banyak memberikan bantuan, bimbingan, dorongan dan arahan untuk kelancaran penulisan tesis ini.
2. Prof. Drs. H. Agustiar Syah Nur, M.A., Ed.D, Prof. Dr. Jamaris Jamna, M.Pd dan Dr. H. Nasrullah Aziz sebagai tim penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang, beserta segenap unsur pimpinan dan staf yang telah membantu menyediakan berbagai fasilitas, dukungan administrasi, dan memberikan pelayanan terbaik sehingga dapat memperlancar penyelesaian tesis ini.
4. Drs. Ali Asmar, M.Pd selaku Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang yang telah memberikan bantuan dan izin penelitian sehingga penulisan ini dapat terlaksana dengan baik
5. Kepala SKB, Ketua PKBM dan Penyelenggara program kesetaraan di Kota Padang Panjang beserta tutor yang telah terpilih menjadi responden penelitian dan telah memberikan bantuan dan kesediaan untuk mengisi kuesioner untuk pengumpulan data penelitian.

6. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Negeri Padang dan rekan-rekan pamong belajar SKB Kota Padang Panjang yang telah memberikan dorongan, semangat dan motivasi sehingga penulisan tesis ini dapat selesai dengan baik.

Ucapan terimakasih untuk suami dan putriku tercinta yang sangat besar andilnya dalam penyelesaian tesis ini.

Akhirnya, ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, penulis memohon ampunan kepada Allah SWT dan maaf yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak atas segala kealpaan dan kekhilafan. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan ridho-Nya, membalas kebaikan, dan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. *Amin Yaa Rabbal 'Alamin...*

Padang,

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	14
1. Motivasi Kerja.....	14
2. Komitmen	22
3. Iklim Kerjasama	31
B. Penelitian yang Relevan.....	36
C. Kerangka Pemikiran	37
D. Hipotesis Penelitian.....	40
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	41
B. Populasi dan Sampel.....	41
C. Definisi Operasional	45
D. Instrumen Penelitian.....	46

E. Pengumpulan Data.....	52
F. Analisis Data.....	53
BAB IV. HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data	56
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis.....	61
C. Pengujian Hipotesis.....	64
D. Pembahasan	72
E. Keterbatasan Penelitian	75
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	76
B. Implikasi	78
C. Saran-saran.....	79
DAFTAR RUJUKAN	
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penyebaran Populasi Berdasarkan Strata	41
2. Rangkuman Hasil Perhitungan Sampel.....	43
3. Penentuan Jumlah Sampel	44
4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	48
5. Hasil Uji Validitas	51
6. Rangkuman Hasil Analisis Reliabilitas.....	52
7. Distribusi Frekuensi Data Motivasi Kerja (Y)	57
8. Distribusi Frekuensi Data Komitmen (X1).....	58
9. Distribusi Frekuensi Data Iklim Kerjasama (X2)	60
10. Rangkuman Hasil Analisis Pengujian Normalitas Data Y, X1, dan X2.....	62
11. Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi Kelompok	63
12. Rangkuman Hasil Analisis Pengujian Independensi antar Variabel X1, dan X2	64
13. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi (X1) Terhadap (Y).....	65
14. Rangkuman Hasil Analisis Regresi (X1) Terhadap (Y)	65
15. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi (X2) Terhadap (Y).....	67
16. Rangkuman Hasil Analisis Regresi (X2) Terhadap (Y)	67
17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Variabel X1 dan X2 dengan Y	69
18. Rangkuman Hasil Analisis regresi X1 dan X2 Terhadap Y	69
19. Kontribusi Efektif X1 dan X2 terhadap Y	70
20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang Diduga Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja ..	6
2. Kerangka Pemikiran antar Variabel Penelitian	39
3. Histogram Skor Variabel Motivasi Kerja (Y)	57
4. Histogram Distribusi Skor Variabel Komitmen (X1).....	59
5. Histogram Distribusi Skor Variabel Iklim Kerjasama (X2)	60

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
1. Instrumen uji Coba	84
2. Instrumen Penelitian	99
3. Hasil Analisis Data Uji Coba Komitmen.....	112
4. Hasil Analisis Data Uji Coba Iklim Kerjasama	115
5. Hasil Analisis Data Uji Coba Motivasi Kerja	118
6. Rangkuman Data Penelitian	121
7. Hasil Uji Normalitas.....	132
8. Hasil Uji Homogenitas.....	134
9. Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel X1 Terhadap Y.....	135
10. Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel X2 Terhadap Y.....	136
11. Hasil Analisis Regresi Ganda.....	137
12. Hasil Analisis Korelasi Parsial	138
13. Tingkat Pencapaian Responden.....	139
14. Surat Izin Penelitian	140
15. Surat Keterangan Telah Melaksanakan penelitian.....	141

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul: **“Dampak Komitmen dan Iklim Kerjasama Tutor Pendidikan Kesetaraan Kota Padang Panjang terhadap Motivasi Kerjanya”** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang (UNP Padang) maupun di perguruan tinggi yang lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Mei 2010
Saya yang menyatakan,

MAHYU ARNIS
NIM 10578

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT.....	i
ABSTRAK.....	ii
PERSETUJUAN AKHIR.....	iii
PERSETUJUAN KOMISI.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	14
1. Motivasi Kerja.....	14
2. Komitmen.....	22
3. Iklim Kerjasama.....	31
B. Penelitian yang Relevan.....	36
C. Kerangka Pemikiran.....	37
D. Hipotesis Penelitian.....	40

BAB III.	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Jenis Penelitian	41
	B. Populasi dan Sampel	41
	C. Definisi Operasional.....	45
	D. Instrumen Penelitian	46
	E. Pengumpulan Data	52
	F. Analisis Data.....	53
BAB IV.	HASIL PENELITIAN	
	A. Deskripsi Data	56
	B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis	61
	C. Pengujian Hipotesis	64
	D. Pembahasan	72
	E. Keterbatasan Penelitian	75
BAB V.	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	76
	B. Implikasi	78
	C. Saran-saran.....	80

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	14
1. Motivasi Kerja.....	14
2. Komitmen	22
3. Iklim Kerjasama	31
B. Penelitian yang Relevan	36
C. Kerangka Pemikiran.....	37
D. Hipotesis Penelitian	40
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	

A. Jenis Penelitian	41
B. Populasi dan Sampel	41
C. Definisi Operasional.....	45
D. Instrumen Penelitian	46
E. Pengumpulan Data	52
F. Analisis Data.....	53
BAB IV. HASIL PENELITIAN	
F. Deskripsi Data	56
G. Pemeriksaan Persyaratan Analisis	61
H. Pengujian Hipotesis	64
I. Pembahasan	72
J. Keterbatasan Penelitian	75
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
D. Kesimpulan.....	76
E. Implikasi	78
F. Saran-saran.....	79
DAFTAR RUJUKAN	
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penyebaran Populasi Berdasarkan Strata	41
2. Rangkuman Hasil Perhitungan Sampel	43
3. Penentuan Jumlah Sampel	44
4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	48
5. Hasil Uji Validitas	51
6. Rangkuman Hasil Analisis Reliabilitas	52
7. Distribusi Frekuensi Data Motivasi Kerja (Y).....	57
8. Distribusi Frekuensi Data Komitmen (X1)	58
9. Distribusi Frekuensi Data Iklim Kerjasama (X2).....	60
10. Rangkuman Hasil Analisis Pengujian Normalitas Data Y, X1, dan X2.....	62
11. Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi Kelompok	63
12. Rangkuman Hasil Analisis Pengujian Independensi antar Variabel X1, dan X2.....	64
13. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi (X1) Terhadap (Y)	65
14. Rangkuman Hasil Analisis Regresi (X1) Terhadap (Y)	65
15. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi (X2) Terhadap (Y)	67
16. Rangkuman Hasil Analisis Regresi (X2) Terhadap (Y)	67
17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Variabel X1 dan X2 dengan Y.....	69
18. Rangkuman Hasil Analisis regresi X1 dan X2 Terhadap Y.....	69
19. Dampak Efektif X1 dan X2 terhadap Y.....	70
20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang Diduga Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja ...	6
2. Kerangka Pemikiran antar Variabel Penelitian.....	39
3. Histogram Skor Variabel Motivasi Kerja (Y).....	57
4. Histogram Distribusi Skor Variabel Komitmen (X1)	59
5. Histogram Distribusi Skor Variabel Iklim Kerjasama (X2).....	60

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
1. Instrumen uji Coba	85
2. Instrumen Penelitian	100
3. Hasil Analisis Data Uji Coba Komitmen	113
4. Hasil Analisis Data Uji Coba Iklim Kerjasama	116
5. Hasil Analisis Data Uji Coba Motivasi Kerja	119
6. Rangkuman Data Penelitian	122
7. Hasil Uji Normalitas	133
8. Hasil Uji Homogenitas	135
9. Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel X1 Terhadap Y.....	136
10. Hasil Analisis Regresi Sederhana Variabel X2 Terhadap Y.....	137
11. Hasil Analisis Regresi Ganda.....	138
12. Hasil Analisis Korelasi Parsial	139
13. Tingkat Pencapaian Responden.....	140
14. Surat Izin Penelitian	141
15. Surat Keterangan Telah Melaksanakan penelitian.....	142

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 mengamanatkan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dilaksanakan oleh pemerintah, golongan/kelompok, dan masyarakat melalui berbagai bentuk pendidikan baik formal, nonformal, maupun informal. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi; pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang; dan pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan.

Pendidikan nonformal sebagai suatu bentuk upaya dalam mencerdaskan kehidupan bangsa memiliki peran yang penting karena memiliki karakteristik yang berbeda dengan pendidikan formal. Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang di antaranya karena sesuatu hal tidak dapat mengikuti pendidikan formal. Di samping itu, pendidikan nonformal juga diselenggarakan bagi warga masyarakat untuk melengkapi pendidikan formal baik berbentuk keterampilan, sikap, maupun pengetahuan.

Menyadari pentingnya pendidikan nonformal, Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) pasal 25 (ayat;1) menyebutkan bahwa pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah,

dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.

Pada tanggal 2 Mei 1994 pemerintah Indonesia mencanangkan wajib belajar (wajib) 9 tahun dan mulai Januari 2009 Pemko Padang Panjang mencanangkan wajib 12 tahun. Artinya, pendidikan minimal yang harus ditamatkan oleh warga negara adalah SMP, khusus untuk warga Kota Padang Panjang sampai SMA atau sederajat dan pemerintah memberikan kesempatan dan layanan kependidikan yang seluas-luasnya, termasuk melalui program pendidikan kesetaraan.

Pendidikan kesetaraan adalah program pendidikan nonformal yang menyelenggarakan pendidikan umum setara SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA yang mencakup program Paket A, Paket B, dan Paket C (Depdiknas 2007).

Menurut Jamaris Jamna (2010), tujuan pendidikan kesetaraan adalah:

(1) mempercepat tercapainya program peningkatan pemerataan kesempatan belajar pada jenjang pendidikan dasar dan menengah; (2) Memperluas akses bagi anak usia sekolah 7-15 tahun baik laki-laki maupun perempuan yang belum terlayani di jalur pendidikan persekolahan untuk memiliki kesempatan melalui pendidikan kesetaraan; (3) Menuntaskan program wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun dengan memperluas akses melalui pendidikan alternatif bagi masyarakat yang memiliki kendala untuk mengikuti pendidikan persekolahan; (4) Menyiapkan peserta didik agar memiliki akhlak mulia, kecakapan hidup dan keterampilan bermatapencarian, sehingga mampu memasuki dunia kerja dan atau mengembangkan pekerjaan sendiri sesuai dengan potensi ekonomi di lingkungan tempat tinggalnya; (5) Mempersiapkan peserta didik agar dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Bagi masyarakat Kota Padang Panjang, keberadaan pendidikan kesetaraan yang meliputi Program Paket A setara SD, Paket B setara SMP, dan Paket C setara SMA, merupakan bagian dari pendidikan nonformal. Lulusan Program Paket A berhak

mendapat ijazah dan diakui setara dengan ijazah SD, lulusan Paket B berhak mendapat ijazah dan diakui setara dengan ijazah SMP, dan lulusan Paket C berhak mendapat ijazah dan diakui setara dengan ijazah SMA masih sangat dibutuhkan. Berdasarkan Profil Pendidikan Kota Padang Panjang, 2009, Angka Partisipasi Murni (APM), pendidikan setingkat SD di Kota Padang Panjang sudah cukup menegembirakan, hampir mencapai 90%, sedangkan di tingkat SMP dan SMA masih membutuhkan kerja agak keras.

Untuk keberhasilan dan kelancaran proses pembelajaran pada pendidikan kesetaraan sangat ditentukan oleh keberadaan tutor. Tutor adalah pendidik pada pendidikan nonformal, orang yang berperan sebagai fasilitator sekaligus sebagai motivator, mentor (pembimbing) dan manajer dalam kelompok. Karena itu tutor dianggap sebagai ujung tombak yang sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran.

Merurut Depdiknas (2007), peran tutor dalam pembelajaran pendidikan kesetaraan adalah:

- 1) mengenali karakteristik peserta didik yang menjadi sasaran pembelajaran, 2) menciptakan suasana dimana peserta didik dapat bebas menyampaikan pertanyaan, pemikiran, perasaan dan pengalamannya kepada tutor dan sesama peserta didik, 3) menguasai materi dan tujuan yang hendak dicapai dari setiap topik bahasan dalam modul dan menggunakannya untuk memfasilitasi proses pembelajaran, 4) menumbuhkan sikap terbuka pada peserta didik melalui kesempatan untuk berdiskusi dan bertukar pengalaman, 5) menumbuhkan rasa percaya diri pada peserta didik melalui penerimaan yang ditunjukkan oleh Tutor dan peserta didik lain terhadap berbagai pendapat dan pandangan yang diajukan oleh peserta didik, 6) menumbuhkan kepribadian yang matang, berani bertanggung jawab pada perbuatan dan hasil yang dicapai.

Tutor dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimilikinya atau dengan kata lain, motivasi mempengaruhi perilaku tutor dalam

melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja merupakan suatu keinginan yang menyebabkan adanya dorongan, semangat serta gairah Tutor dalam bekerja. Tutor yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan melakukan tugasnya dengan baik, lebih semangat dan gairah serta lebih giat tanpa menunggu perintah dari penyelenggara kegiatan. Begitu juga sebaliknya tutor yang mempunyai motivasi rendah, bekerja kurang maksimal, kurang serius, kurang semangat dan kurang bergairah, hal ini akan mempengaruhi terhadap proses pembelajaran, terhadap hasil belajar warga belajar dikelompok. Oleh sebab itu motivasi kerja tutor mempunyai peranan penting dalam pembelajaran.

Dari hasil pra-survei pada kelompok pendidikan kesetaraan yang berada di Kelurahan Padang Panjang Barat dan Kelurahan Padang Panjang Timur sejak bulan Maret sampai Mei tahun 2008 dengan jumlah tutor lebih kurang 30 orang, peneliti temukan bahwa tutor belum melaksanakan tugas dan perannya dengan baik. Hal ini terlihat dari pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan sering terlihat ketidakseriusan mereka sehingga dinamika dalam kelompok belajar sangat rendah, hal ini terkesan bahwa tutor dalam pelaksanaan pembelajaran kurang semangat dan gairah. Tutor dalam mengajar hanya sekedar menghabiskan materi yang telah di programkan kepada mereka sehingga dalam menyampaikan materi jarang membuat perencanaan pembelajaran. Disamping itu dalam menyajikan materi pelajaran, ada tutor yang tidak menjelaskan langsung kepada warga belajar, tetapi menyuruh warga belajar mencatat di depan kelas atau mendiktekannya dan yang lainnya menyalin, sementara tutor yang bersangkutan melakukan aktivitas lain. Bahkan ada tutor yang menitipkan catatan atau tugas pada tutor lain yang punya jadwal mengajar pada hari yang sama apabila tutor

yang bersangkutan berhalangan hadir. Hal ini menandakan tutor tidak serius dalam melaksanakan tugas dan akan menyebabkan proses belajar mengajar kurang efektif.

Ketidak seriusan tutor dalam melaksanakan tugas juga tampak pada kehadiran tutor dalam kelompok belajar ada yang dibawah 50% dari setiap semester dan tutor jarang sekali memeriksa tugas warga belajar. Keadaan ini mempengaruhi pula tingkat kehadiran warga belajar.

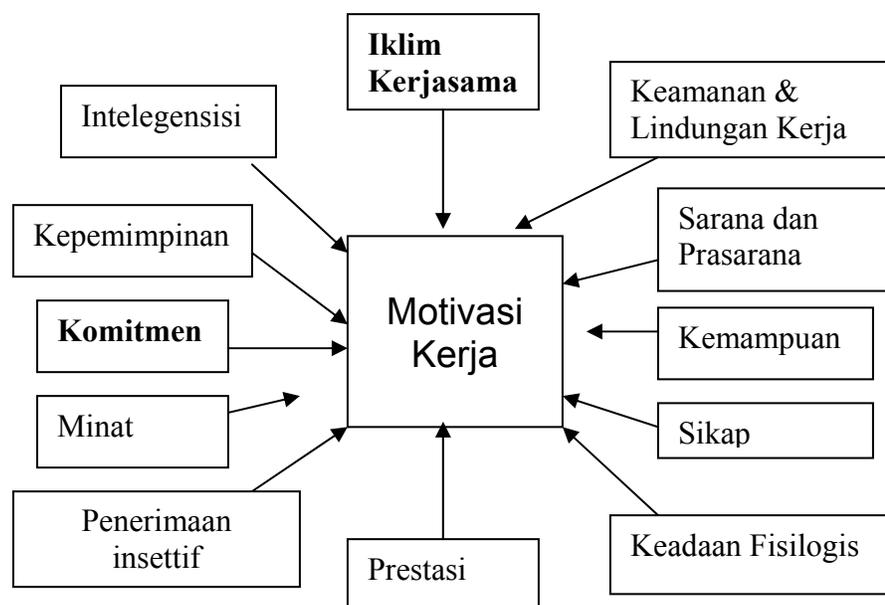
Disisi lain terlihat hubungan kerjasama yang kurang harmonis diantara individu-individu yang ada dilokasi belajar. Hal ini ditandai oleh berbagai indikasi, antara lain: tingkat keakraban hubungan pergaulan yang berbeda antara individu-individu, hadir kekelompok belajar terlambat dari jadwal yang sudah disepakati bersama dengan warga belajar dan selesai mengajar lebih awal. Fenomena diatas merupakan indikasi rendahnya motivasi kerja tutor. Permasalahan ini haruslah diatasi agar tidak berdampak kurang baik terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Untuk itu penulis merasa perlu untuk meneliti dan mencari jawaban terhadap permasalahan tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Motivasi kerja merupakan hal yang penting bagi tutor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, tutor akan berusaha melakukan pekerjaan secara baik dan maksimal.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dalam diri orang tersebut maupun faktor diluar dirinya. Diantaranya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tersebut ialah : kemampuan, komitmen, iklim kerja sama, Keamanan dan perlindungan kerja, sarana dan prasarana, sikap, minat, penerimaan insentif, kepemimpinan, keadaan fisiologis, intelegensi dan prestasi. Faktor-faktor tersebut disarikan dari pendapat yang dikemukakan oleh Siswanto (1990) Sahertian (1994) dan Handoko (2000).

Untuk lebih jelasnya, faktor-faktor yang diduga mempengaruhi motivasi kerja tutor dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi motivasi kerja tutor.

Masing-masing faktor tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Komitmen merupakan salah satu aspek penting dalam peningkatan motivasi kerja karena seorang yang memiliki komitmen akan lebih bersemangat dalam bekerja dan memiliki loyalitas yang tinggi pada pimpinan maupun pada pekerjaan yang diembannya. Dari pengamatan dilapangan, fenomena yang terlihat menunjukkan bahwa tutor kesetaraan belum memiliki komitmen yang memadai dalam pelaksanaan tugas yang diembannya. Hal ini ditandai oleh kehadiran tutor yang tidak tepat waktu dan sering menunda-nunda jam masuk begitu juga bila cuaca kurang baik, tutor membubarkan pelajaran lebih awal. Suka menangguh-nanguhkan penyelesaian tugas yang sekaligus juga menunjukkan rendahnya rasa tanggung jawab tutor dalam melaksanakan tugasnya.

Iklm kerjasama yang baik antara personil organisasi akan menimbulkan rasa senang dan puas bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian juga dengan tutor yang melaksanakan pembelajaran. Apabila iklim kerjasama antara sesama tutor, antara tutor dengan penyelenggara berjalan baik, maka akan menimbulkan rasa senang bagi tutor dalam pembelajaran. Hal ini akan dapat membangkitkan gairah, dan semangat pada tutor yang akhirnya akan berpengaruh terhadap motivasi kerjanya sebaliknya apabila iklim kerjasama kurang baik akan dapat menumbuhkan rasa malas dan kurang bersemangat untuk bekerja. Kenyataan dilapangan iklim kerjasama antara sesama tutor, dan antara tutor dengan penyelenggara program kurang berjalan dengan baik. Di samping itu juga kelihatan bahwa tutor lebih mengutamakan kepentingan sendiri dari pada kepentingan bersama sehingga hubungan sesama personil kurang akrab.

Keamanan dan perlindungan adalah menyangkut dengan keselamatan dalam bekerja, baik gangguan yang bersifat fisik, maupun bersifat psikologis, diduga juga mempunyai dampak terhadap motivasi kerja, sebab apabila pekerja mendapatkan perlindungan keamanan dalam melaksanakan tugas, maka ia akan bekerja dengan tenang. Apabila tutor dalam melaksanakan tugasnya merasakan perlindungan dan keamanan maka mereka akan bekerja dengan tenang yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan motivasi kerjanya. Kenyataan dilapangan menunjukkan apabila salah seorang tutor memiliki masalah baik itu berupa ancaman dari warga belajar maupun dari orang tua warga belajar maka tutor lainnya dengan penyelenggara akan menyelesaikannya secara bijaksana.

Sarana dan prasarana diduga mempunyai dampak terhadap motivasi kerja, sebab seorang dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan atau tugas-tugas tertentu diperlukan peralatan yang dapat membantu kelancaran pelaksanaan tugas-tugas tersebut baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Begitu juga halnya dengan tutor apabila tersedia sarana dan prasarana yang memadai maka akan mempermudah pelaksanaan proses belajar mengajar sehingga menimbulkan semangat dan gairah tutor dalam melaksanakan pekerjaannya. Kenyataan dilapangan bahwa sarana dan prasarana tidak memadai, seperti kurang tersedianya alat peraga, buku-buku modul dan alat-alat tulis.

Kemampuan diduga mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja seseorang. Seseorang yang memiliki kemampuan tentu dapat membantu kelancaran tugasnya. Begitu juga dengan tutor yang memiliki kemampuan yang tinggi akan mampu melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik. Hal ini akan berdampak pada

kepuasan kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi. Kenyataan menunjukkan bahwa ada sebagian tutor yang kurang mampu dalam melaksanakan proses belajar mengajar seperti dalam pengelolaan kelas dan membuat perencanaan pembelajaran.

Sikap merupakan tingkah laku seseorang yang dapat mempengaruhi tindak tanduk seseorang terhadap pekerjaan. Sikap ini juga diduga berdampak terhadap motivasi kerja seseorang. Seseorang yang mempunyai sikap terhadap tugas yang positif terhadap pekerjaan tertentu memiliki motivasi terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga membantu kelancaran pelaksanaan tugasnya. Demikian halnya dengan tutor, apabila tutor memiliki sikap yang baik terhadap tugasnya maka diduga motivasinya dalam bekerja juga akan meningkat. Kenyataan lapangan menunjukkan masih adanya sebahagian tutor yang memiliki sikap yang tidak terpuji sehingga berakibat kepada pola tingkah laku warga belajar yang juga cenderung kurang baik.

Keadaan fisiologis diduga mempunyai dampak terhadap motivasi kerja, sebab keadaan fisiologis seperti kesegaran tubuh, kesehatan fisik dan daya tahan tubuh dalam bekerja akan berdampak terhadap perilaku seseorang dan pada gilirannya akan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Prestasi kerja diduga dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Biasanya seseorang yang mempunyai prestasi kerja baik, akan memperlihatkan motivasi kerja yang baik pula. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam pekerjaannya. Prestasi kerja yang baik diperkirakan akan dapat menciptakan motivasi kerja dalam dirinya. Demikian juga halnya dengan tutor, apabila tutor

memiliki prestasi yang tinggi maka akan mendorongnya untuk terus berkarya dan melakukan inovasi terhadap tugasnya. Fenomena dilapangan menunjukkan bahwa banyak diantara tutor yang memiliki prestasi yang kurang menggembirakan sehingga mereka kurang kreatif dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

Minat menurut Prayitno (1989:35) adalah suatu keinginan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Apabila minat dalam diri kuat maka akan menimbulkan dorongan atau motivasi melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Steers (1986) menyatakan bahwa minat mempunyai dampak terhadap motivasi kerja guru (tutor). Apabila tutor memiliki minat yang tinggi dalam melaksanakan proses belajar mengajar maka tujuan yang diharapkan akan dapat dicapai, baik itu berupa persentasi kelulusan warga belajar maupun prestasi yang diraih warga belajar. Fenomena lapangan dijumpai adanya sebahagian tutor yang kurang memiliki minat tinggi dalam pelaksanaan proses pembelajaran, mereka melaksanakan pembelajaran tanpa memiliki tujuan yang jelas melainkan hanya sekedar melaksanakan tugas.

Penerimaan insentif (materi dan non materi) diperkirakan berpengaruh terhadap motivasi kerja tutor, sebab seseorang pekerja tentunya mengharapkan berupa penerimaan insentif yang sesuai dengan beban pekerjaan. Apabila penerimaan insentif yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang dilaksanakan maka hal tersebut akan mendorongnya untuk bekerja dengan baik. Kenyataan yang terjadi Penerimaan Insentif tutor tidak sesuai dengan beban tugas yang mereka lakukan, bahkan penerimaan insentif tersebut sering terlambat.

Gaya kepemimpinan atasan diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja tutor dalam mengajar, sebab gaya kepemimpinan yang memperhatikan bawahan dapat

membangkitkan semangat tutor dalam melaksanakan tugasnya. Thoha (1983) mengemukakan atasan memiliki perhatian yang tinggi pada masalah-masalah yang dihadapi bawahannya akan mendorong bawahan bekerja lebih optimal. Hal ini akan berdampak terhadap motivasi tutor dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pengajar pada kelompok belajar. Kenyataan dilapangan ditemui bahwa kepemimpinan atasan (penyelenggara) kurang dirasakan oleh sebahagian tutor merasakan penyelenggara kurang komunikatif.

Intelegensi merupakan kemampuan berfikir seseorang dalam memecahkan berbagai persoalan. Intelegensi ini diduga mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja seseorang. Demikian pula halnya dengan tutor sebab tanpa intelegensi tinggi tutor tidak akan mampu melaksanakan tugas dengan baik sehingga mereka akan kesulitan dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran yang pada gilirannya akan dapat menurunkan motivasi kerjanya. Fakta dilapangan menunjukkan bahwa sebahagian tutor tidak memanfaatkan intelegensi yang mereka miliki untuk melakukan inovasi dalam proses pembelajaran.

C. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tutor. Dalam penelitian ini kajian peneliti dibatasi pada faktor yang krusial/urgen yang ditemukan dari pra-survei di lapangan, yaitu faktor komitmen dan iklim kerjasama antara sesama tutor dan antara tutor dengan penyelenggara

Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah: bagaimanakah dampak komitmen dan iklim kerjasama tutor Pendidikan Kesetaraan Kota Padang Panjang terhadap motivasi kerjanya?

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah komitmen mempunyai dampak terhadap motivasi kerja tutor Pendidikan Kesetaraan di Kota Padang Panjang?
2. Apakah iklim kerjasama mempunyai dampak terhadap motivasi kerja tutor Pendidikan Kesetaraan di Kota Padang Panjang?
3. Apakah komitmen dan iklim kerjasama secara bersama-sama mempunyai dampak terhadap motivasi kerja tutor Pendidikan Kesetaraan di Kota Padang Panjang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Dampak komitmen terhadap motivasi kerja tutor Pendidikan Kesetaraan di Kota Padang Panjang
2. Dampak iklim kerjasama terhadap motivasi kerja tutor Pendidikan Kesetaraan di Kota Padang Panjang.
3. Dampak komitmen dan iklim kerjasama secara bersama-sama terhadap motivasi kerja tutor Pendidikan Kesetaraan di Kota Padang Panjang.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi:

1. Tutor Pendidikan Kesetaraan di Kota Padang Panjang sebagai balikan tentang motivasi kerja mereka dalam pembelajaran
2. Penyelenggara program Pendidikan Kesetaraan sebagai masukan dalam membina motivasi dan iklim kerjasama tutor
3. Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang Panjang dan SKB Kota Padang Panjang sebagai masukan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja tutor Pendidikan Kesetaraan di lingkungan kerjanya
4. Peneliti lain sebagai rujukan untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut.
5. Bagi peneliti sendiri yang dengan pemahaman atas hasil penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi peningkatan motivasi kerja tutor Pendidikan Kesetaraan di Kota Padang Panjang dan pada gilirannya diharapkan akan berdampak terhadap peningkatan mutu pelayanan dan perluasan akses pendidikan non formal.