

## **Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Prestasi Kerja di BP PAUD dan DIKMAS**

**Reni Nofriza<sup>1</sup>, Ismaniar<sup>2</sup>**

Pendidikan Luar Sekolah, Universitas Negeri Padang  
[reninofriza@gmail.com](mailto:reninofriza@gmail.com), [ismaniar@gmail.com](mailto:ismaniar@gmail.com)

### **Abstrak**

Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang bisa dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif maupun negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi. Didalam menjalani suatu pekerjaan dibutuhkan motivasi kerja hal ini dikarenakan motivasi kerja dapat meningkatkan produktifitas dalam melakukan suatu pekerjaan. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhannya prestasi kerja juga disebut dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seiring pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang sering disebut dengan prestasi kerja.

**Kata kunci:** motivasi kerja dan prestasi kerja

### **Abstract**

Motivation is a potential power that exist in a human being, which can be developed by a number of outside forces that are essentially around monetary rewards and non-monetary rewards that can affect the results of their performance positively or negatively, which depends on the situation and conditions at hand. . In doing a job, work motivation is needed because work motivation can increase productivity in doing a job. Work performance is a result of work achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him which is based on his proficiency and sincerity, the work performance is also the result of work in quality and quantity achieved by the employees in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given to them which is often called with work performance.

**Keywords:** work motivation and work performance

### **PENDAHULUAN**

UPT Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat ( BP PAUD dan Dikmas) adalah suatu wadah yang melakukan suatu proses pembelajaran melaksanakan pengembangan model program, melaksanakan kegiatan belajar-mengajar dalam rangka pengembangan model dan pembuatan program percontohan, dan melaksanakan penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan pelaksanaan program. BP PAUD dan Dikmas memberikan layanan pada masyarakat yang tidak tertampung pada pendidikan formal, atau masyarakat yang putus sekolah dikarenakan biaya tidak mencukupi untuk masuk ke pendidikan formal.

Tugas BP PAUD dan Dikmas adalah melaksanakan uji coba contoh pembelajaran pendidikan luar sekolah yang kemudian diberikan kepada SKB Kabupaten Kota dan dilaksanakan oleh SKB tersebut sebagai alat pembelajaran untuk menjalankan tugasnya dalam mencapai tujuan dalam membelajarkan masyarakat maka diperlukan motivasi kerja, motivasi kerja Menurut Uno (2006) merupakan suatu proses yang dilakukan untuk

menggerakkan individu agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Secara konseptual motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Sedangkan secara operasional motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Dengan adanya motivasi kerja maka akan menimbulkan prestasi kerja menurut Mangkunegara (2011) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang sering disebut dengan prestasi kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Artikel ini disusun dengan metode *Systematic Literature Review* (SLR). menurut Sugioyono (2012), aastudi kepustakaan atau studi literatur, atau kajian kepustakaan sering digunakan dalam kajian tentang budaya, nilai, moral, serta kajian tentang situatu situasi atau kondisi sosial. Lebih jauh Zed (2014), menegaskan jika kita menggunakan metode studi kepustakaan maka langkah yang kita lakukan diantaranya mempersiapkan peralatan yang dibutuhkan, menyusun bibliografi kerja, menyediakan waktu yang cukup, membaca berbagai referensi yang relevan serta membuat catatan penelitian. Adapun yang peneliti jadikan sebagai literatur utama adlah buku-buku tentang motivasi kerja dan prestasi kerja. Data pendukung dalam kajian ini juga peneliti dapatkan melalui media massa, koran, jurnal online dan sebagainya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Winardi, (2001) motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif maupun negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh yang bersangkutan. Menurut Uno (2006) motivasi adalah suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan-rangsangan dari dalam maupun luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku/aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya.

Pendapat lain yang sejalan dengan kedua pendapat diatas adalah Yamin (2009) menyatakan motivasi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas tertentu dengan usaha maksimal. Kemudian Sedardamayanti (2010) motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Siagin (2004) menyebutkan motivasi adalah suatu keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan , tinggi tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya Danim (2010) mengemukakan motivasi adalah panggilan jiwa, keikhlasan tanpa embel-embel kesiapan mental yang tulus, aktualisasi potensi alami, dan rangsangan internal yang muncul dari dalam diri pemimpin untuk mengemban tugas pokok dan fungsi secara kreatif, efisien, produktif dan berkelanjutan.

Dari pendapat ahli diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi adalah panggilan jiwa yang ada pada diri seseorang untuk melakukan tugas secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pekerjaan yang diharapkan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dalam suatu organisasi.

#### **a. Pengertian motivasi kerja**

Menurut Uno (2006) motivasi kerja merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan individu agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Secara konseptual motivasi kerja merupakan salah

satu factor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Sedangkan secara operasional motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal.

Jadi dapat disimpulkan motivasi kerja adalah dorongan atau panggilan jiwa yang melatar belakangi seseorang hingga terdorong untuk bekerja dan mau bergerak dalam pelaksanaan tugas yang ditekuninya.

### **pengertian pendidikan luar sekolah**

Pendidikan luar sekolah merupakan sebuah kegiatan yang dirancang untuk membelajarkan masyarakat agar dapat memiliki pengetahuan, keahlian, dan pengalaman yang mana kegiatannya dilaksanakan di luar jalur pendidikan sekolah. Menurut Coombs (dalam Kamil, 2012) pendidikan luar sekolah merupakan kegiatan pendidikan yang tersusun di luar jalur sistem persekolahan, yang mana kegiatannya dilaksanakan secara sendiri atau membentuk bidang yang bermanfaat untuk kegiatan yang lebih luas, yang sengaja dilakukan agar melayani masyarakat agar tercapai tujuan belajarnya.

Menurut Aini (2006) pendidikan nonformal juga ikut membantu pendidikan, terutama mengatasi anak yang tidak terlayani sekolah, putus sekolah, dan pendidikan kemasyarakatan. Jalur pendidikan nonformal memiliki ciri yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.

Pendidikan luar sekolah ini mempunyai fungsi yaitu untuk menjadikan dan mengembangkan semua bentuk potensi yang dimiliki seseorang untuk kemudian dikembangkan dan tingkatkan dalam rangka menyejahterakan kehidupan bermasyarakat. Menurut Sudjana, (2015) Satuan pendidikan nonformal ialah pusat kegiatan belajar, kursus dan pelatihan, kelompok belajar, majelis taklim serta lainnya yang sejenis.

Coombs dalam Kamil (2011) menyatakan bahwa pendidikan nonformal adalah setiap kegiatan pendidikan yang terorganisir, diselenggarakan di luar pendidikan persekolahan, secara tersendiri dan merupakan bagian penting dari kegiatan yang luas bertujuan menyediakan layanan khusus kepada warga belajar dalam mencapai tujuan belajar. Kesimpulan dari pendapat tersebut pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang dilaksanakan di luar sistem pendidikan formal yang dilakukan secara terstruktur dan berjenjang.

### **Pamong Belajar**

Pamong belajar yang ada di BP PAUD dan Dikmas berjumlah 19 orang, gambaran motivasi kerja yang dimiliki pamong belajar dari segi disiplin sekitar 90.00%, dari segi kehadiran 95.00% dan dari segi ketepatan waktu 90.00%. Tingginya disiplin kerja pamong belajar di BP PAUD dan Dikmas Sumatera Barat terkait dengan banyak faktor diatas, kepemimpinan yang ada motivasi kerja, hubungan sosial yang terjalin dilembaga. Menurut Kirana (2013) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai dengan korelasi dalam kategori kuat. Persentase motivasi kerja berpengaruh pada disiplin kerja sebesar 68,4% sedangkan sisanya adalah faktor lainnya.

### **Jenis-Jenis Pamong Belajar**

#### **Pamong Belajar Terampil**

Pamong Belajar Terampil adalah jabatan fungsional pamong belajar yang tugasnya melakukan kegiatan belajar mengajar, penilaian dan melaksanakan sebagai kegiatan pengembangan model berdasarkan keterampilan yang dimiliki. Pamong belajar terampil mempunyai jenjang sebagai berikut : (a) Pamong belajar pelaksana (b) Pamong belajar pelaksana lanjutan (c) Pamong belajar penyelia.

Persyaratan minimal pegawai negeri sipil yang diangkat untuk pertama kali dalam jabatan pamong belajar terampil harus memenuhi syarat sebagai berikut : 1) Berijazah serendah-rendahnya diploma IV sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan. 2) Pangkat serendah-rendahnya pengatur tingkat I golongan III/a, DAN 3) Telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional dibidang kegiatan pamong belajar.

### **Pamong Belajar Ahli**

Pamong Belajar Ahli adalah jabatan fungsional pamong belajar yang tugasnya melakukan kegiatan belajar mengajar penilaian dan melaksanakan kegiatan pengembangan model berdasarkan keahlian yang dimiliki. Pamong belajar ahli ini mempunyai jenjang sebagai berikut : (a) Pamong belajar pertama (b) Pamong belajar muda (c) Pamong belajar madya

Persyaratan minimal pegawai negeri sipil yang diangkat untuk pertama kali dalam jabatan pamong belajar ahli harus memenuhi syarat sebagai berikut : 1) Berijazah serendah-rendahnya sarjana sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan. 2) Pangkat serendah-rendahnya penata muda golongan III/a. 3) Telah mengikuti pendidikan dan pelatihan fungsional di bidang kegiatan pamong belajar. 3) Setiap unsur penilaian pelaksana pekerja dalam DP3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam satu tahun.

### **Pamong Belajar Madya**

Tugas Pamong Belajar dari golongan IV/a sampai III/c yaitu sebagai berikut : a) Menganalisis hasil identifikasi penyelenggaraan program PNF, b) Menyusun desain penyelenggaraan KBM sebagai ketua, c) Menyusun silabus pembelajaran, d) Menyusun silabus pelatihan, e) Menyusun silabus pembimbingan, f) Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran. g) Menyusun rencana pelaksanaan pelatihan, h) Menyusun rencana pelaksanaan pembimbingan, i) Melaksanakan pembelajaran, j) Melaksanakan pelatihan, k) Melaksanakan pembimbingan, l) Menyusun instrumen penilaian hasil pembelajaran sesuai mata pelajaran yang disampaikan, m) Menyusun instrumen penilaian hasil pelatihan sesuai mata pelajaran yang disampaikan, n) Menyusun instrumen penilaian hasil pembimbingan sesuai mata pelajaran yang disampaikan, o) Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran sesuai mata pelajaran yang disampaikan, p) Menilai dan mengevaluasi hasil pelatihan sesuai mata pelajaran yang disampaikan, q) Menilai dan mengevaluasi hasil pembimbingan sesuai mata pelajaran yang disampaikan, r) Menganalisis hasil penilaian pembelajaran, s) Menganalisis hasil penilaian pelatihan, t) Menganalisis hasil penilaian pembimbingan.

Menurut PERMENPAN dan RB Nomor 15 tahun 2010 mengatakan bahwa pamong belajar memiliki tugas utama (a) Melakukan proses belajar mengajar yang di dalamnya terdapat (perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran) (b) Melakukan pengkajian program yang di dalamnya terdapat (persiapan pembelajaran) dan (c) Pengembangan model.

### **Proses belajar mengajar**

Belajar adalah proses perubahan di dalam diri manusia. Menurut Oemar Hamalik (1992:56) menyatakan belajar adalah suatu proses perubahan tingkah laku berkat adanya latihan dan pengalaman. Sedangkan pada Nana Sudjana (1989:7) mengemukakan bahwa belajar adalah suatu proses yang ditandai dengan perubahan pada diri seseorang perubahan sebagai hasil dari proses belajar dapat ditunjukkan dengan berbagai bentuk perubahan seperti perubahan pengetahuan, pemahaman, sikap, tingkah laku, keterampilan, kecakapan, serta perubahan aspek lain yang ada pada individu yang belajar.

### **Prestasi Kerja Pamong Belajar**

Menurut Hasibuan, (2009) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Sejalan dengan itu Mangkunegara (2011) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang sering disebut dengan prestasi kerja.

Dari pernyataan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dimiliki oleh seseorang yang dinilai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

### **Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Pamong Belajar di BP PAUD dan Dikmas Sumatera Barat.**

Menurut Hasibuan (2001) motivasi membahas cara yang dilakukan untuk mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerja sama agar bisa mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sehingga memicu agar bisa bekerja dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Sedangkan Mangkunegara (2000) mengartikan motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini seseorang untuk dapat mengambil tindakan, pemberian dorongan ini bertujuan untuk memotivasi agar seseorang dapat bersemangat dan dapat mencapai harapan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang akan memiliki dampak terhadap prestasi yang dimilikinya dalam melakukan sebuah pekerjaan, dimana orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan terpacu untuk dapat meraih prestasi terhadap apa yang ia lakukan.

### **KESIMPULAN**

Bentuk penyelenggaraan program pendidikan nonformal yang diselenggarakan oleh pemerintah adalah adalah Balai Pengembangan Pendidikan Masyarakat (BP PAUD dan Dikmas). Sumatera Barat. BP PAUD dan Dikmas Sumatera Barat adalah satuan kerja/unit pelaksana teknis yang berada dibawah di bawah pembinaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat. Berdasarkan Permendikbud No. 05 Tahun 2017 tentang organisasi dan tata kerja Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas Sumatera Barat, yang menyatakan bahwa Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) BP PAUD dan Dikmas Sumatera Barat bergabung Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia (Kemendikbud RI) dan berubah nama menjadi Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat (BP PAUD dan Dikmas) Sumatera Barat

Menurut Sedarmayanti (2010) motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah suatu dorongan baik bersifat ekstrinsik maupun intrinsik yang mana dorongan tersebut dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan pamong belajar.

Berdasarkan keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 038/U/2000 menyatakan bahwa pamong belajar adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas dan tanggung jawab wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka pengembangan model dan pamong belajar yang melaksanakan tugas pada saat kegiatan belajar.

Pamong belajar adalah orang yang melakukan kegiatan belajar mengajar atau mengembangkan model pembelajaran nonformal atau informal yang disebut dengan pendidikan luar sekolah. Pamong belajar disebut juga dengan pendidik. Pamong belajar yang memiliki suatu wawasan yang luas dan memiliki potensi yang tinggi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aini.2006. *Konsep Pendidikan Luar Sekolah*. Padang: PLS UNP Padang  
B. Uno, Hamzah.2006. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara  
Danim.2010. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta

- Hasibuan.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Unikom
- Hasibuan. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengetahuan dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta Bumi Aksara
- Mangkunegara . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mustofa, Kamil.2011. *Pendidikan Nonformal*. Bandung: Alfabeta
- Mustofa, Kamil.2013. *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Alfabeta
- Nana, Sudjana.2017. *Penilaian Hasil Belajar Mengajar*. Bandung: Rosdakarya
- Sedarmayanti.2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Jakarta:Bandar Maju
- Siagian.2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Bumi Aksara
- Sugiyono.2012.*Memahami Penelitian Kualitatif*.Bndung:Alfabrta
- Winardi.2001. *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada
- Yamin, martinis. 2009. *Taktik Pengembangan Kemampuan Individual Siswa*. Jakarta: Gaung Press
- Zed, M. 2014. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta:Yayasam Obor Indonesia.