Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p–ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398
Vol. 7, No. 11, November 2022

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI YAYASAN NUSA TARUNI BHAKTI

Petrus Lako
Program Studi ILmu Pemerintahan, STPM Santa Ursula, Indonesia
E-mail: petruslako1204@gamil.com

Abstrak

Topik penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Yayasan Nusa Taruni Bhakti, ” dengan masalah penelitian adalah seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di yayasan Nusa Taruni Bhakti. Penelitian ini bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh tenaga pendidik dan kependidikan di yayasan Nusa Taruni Bhakti? Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskripsi dan eksplanasi asosiatif / hubungan. Untuk memperoleh data maka penelitian ini menggunakan angket, dan dokumentasi. Teknik analisa data dengan menggunakan uji korelasi produk moment dan uji regresi sederhana. Hasil penelitian membuktikan bahwa, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sebesar 0,737 dimana nilai pengaruh ini tergolong kuat berada pada interval 0,60 – 0,799. Besaran sumbangan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pendidik dan kependidikan sebesar 54,4 %, sedangkan sisanya 45,6 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Formula persamaan regresi adalah : $\hat{Y}$=a+bx. $\hat{Y}$ = 2,331 + 0,935x.

Kata kunci : motivasi kerja, kinerja, tenaga pendidik, pendidikan.

Abstract

The research topic entitled The Effect of Work Motivation on the Performance of Educators and Education Staff at the Nusa Taruni Bhakti Foundation, "The research problem is how much influence work motivation has on the performance of teaching and educational staff at the Nusa Taruni Bhakti foundation. This study aims to find out how much influence the educators and education staff have at the Nusa Taruni Bhakti foundation? This research is included in the associative / relationship description and explanation research. To obtain data, this research uses a questionnaire and documentation. Data analysis techniques using moment product correlation test and simple regression test. The results of the study prove that work motivation has a positive effect on the performance of teaching and educational staff of 0.737 where the value of this influence is relatively strong at the interval 0.60 - 0.799. The contribution of the work motivation variable to the performance of educators and education is 54.4%, while the remaining 45.6% is influenced or explained by other variables not included in this study. The regression equation formula is: $\hat{Y}$=a+bx. $\hat{Y}$ = 2.331 + 0.935x.

Keywords: *work motivation, performance, educators, education.*

How to cite:	Petrus Lako (2022) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Yayasan Nusa Taruni Bhakti, (7) 11, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i11.11949
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

Pendahuluan

Yayasan Nusa Taruni Bhakti sebagai sebuah institusi yang memayungi unit SDK St. Ursula, SPMK St. Ursula dan STPM St. Ursula memiliki tenaga pendidik dan kependidikan terus mendorong para mitra kerja untuk bekerja dan bertanggungjawab terhadap seluruh pekerjaan sesuai dengan pembagian tugasnya masing-masing (Sitorus, 2019). Tuntutan kerja yang tinggi menjadi hal urgen dan wajib dipenuhi oleh mitra kerja Suster Ursulin yang berpredikat sebagai tenaga pendidik dan kependidikan (Kodrat, 2019). Peningkatan kinerja selalu disuarakan oleh pengelola yayasan dan pemimpin unit (Satriajaya et al., 2017). Arahan pimpinan unit telah dilakukan secara terus menerus baik setelah doa pagi maupun rapat-rapat koordinasi (Muliawanto, 2016).

Namun dalam kenyataannya pencapaian kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Yayasan Nusa Taruni Bhakti belum seperti yang diharapkan. Hal ini diindikasikan oleh pencapaian hasil kerja belum sesuai dengan target program yang direncanakan seperti ; terlambatnya pengumpulan administrasi pengajaran (sylabus dan SAP), belum terpenuhinya jumlah tatap muka dengan peserta didik, kurang adanya konsistensi antara program yang direncanakan dengan pelaksanaan program, kurangnya persiapan tenaga pendidik dalam mengajar, minimnya variasi metode mengajar, terlambatnya penyelesaian pekerjaan administrasi oleh tenaga kependidikan (Alhusaini et al., 2020).

Mengacu pada identifikasi permasalahan yang digambarkan di atas, peneliti menduga ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di yayasan Nusa Taruni Bhakti. Belum optimalnya kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang diuraikan itu, diduga ada beberapa sebab yang mempengaruhinya seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan. Namun dari ke tiga sebab yang disebutkan itu, dalam konteks penelitian ini faktor motivasi kerja menjadi fokus perhatian yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Adapun judul penelitian ini adalah " Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Yayasan Nusa Taruni Bhakti ," Sedangkan pertanyaan penelitian, seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Yayassn Nusa Taruni Bhakti ?

Tinjauan Pustaka

Untuk mengulas lebih lanjut tentang sub topik ini dan menghindari persepsi yang berbeda maka peneliti membatasi ulasan teori motivasi kerja dan kinerja.

Motivasi Kerja

Motivasi untuk mencapai prestasi dapat dilakukan oleh semua orang melalui organisasi (Megantara et al., 2019). Pencapaian prestasi perlu didukung dengan kesejahteraan karyawan yang memadai (Indrawan et al., 2013). Karena kesejahteraan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja seseorang (Pratiwi & Firgiyani, 2021).

Hal itu sejalan dengan pendapat Daulay (2019) dalam teorinya mengatakan bahwa, terdapat dua kelompok faktor-faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam

organisasi; ***Pertama***, faktor-faktor penyebab kepuasan kerja atau (*job satisfaction*) mempunyai pengaruh pendorong bagi prestasi dan semangat kerja.(1) Pencapaian prestasi, (2) Pengakuan, (3) Tanggung Jawab, (4) Kemajuan, (5) Pekerjaan itu sendiri, (6) Kemungkinan berkembang, *Kedua*, faktor-faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) mempunyai pengaruh negatif dalam konteks pekerjaan : (1) upah, (2) kondisi kerja, (3) keamanan kerja, (4) status, (5) prosedur perusahaan, (6) mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan

Menurut hasil penelitian (Hasibuan, 1990) ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu :

a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya.
c. Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Menurut hasil penelitian (Hasibuan, 1990) ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu :

a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama pada faktor yang bersifat embel-embel saja dalam pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat dan lain-lain sejenisnya.
c. Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Robbins (2007) dalam asumsinya menegaskan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan.

Teori Motivasi menurut (Akadun, 2008) bahwa apabila dengan bekerja kebutuhan fisik pegawai sudah dapat terpenuhi, maka akan muncul kebutuhan untuk memperoleh posisi yang lebih baik ditempat kerjanya.

Ambar (2013) berpendapat bahwa teori motivasi yaitu menjawab kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat kerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan material maupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Meningkatkan target pencapaian prestasi kerja. Tantangan dan peluang untuk meraih prestasi kerja merupakan motivasi dari setiap pegawai, karena kepandaian dan prestasi kerja merupakan ukuran keberhasilan setiap pegawai.

Akadun (2008) mengatakan bahwa, Seorang pimpinan harus mendorong pegawai mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya. Seorang pimpinan yang baik memberikan motivasi kepada bawahannya dengan cara :

a. Mendorong dan memungkinkan pegawai menerima tanggung jawab untuk meningkatkan cara mereka mengerjakan tugas dan memberikan kontribusi kepada tujuan yang dicapai.
b. Pendelegasian tanggung jawab untuk pembuatan keputusan sampai lini manajemen bawah.
c. Upaya menghapuskan semua hukum, prosedur, peraturan yang tidak perlu yang secara nyata sehingga memberikan otoritas kepada setiap pegawai untuk mengambil keputusan-keputusan sendiri agar membebaskan pegawai merespon secara cepat setiap tugas dan kebutuhan yang ada.
d. Daya yang dimiliki para pegawai yang dipergunakan untuk kemandirian dan kontrol atas pekerjaan-pekerjaan mereka.
e. Penyusunan program tertentu untuk menaikan perilaku pegawai dan mendorong pembuatan keputusan yang melibatkan pegawai lini depan.
f. Penyusunan program tertentu untuk menaikan perilaku pegawai dan mendorong pembuatan keputusan yang melibatkan pegawai lini depan.

Kinerja

Istilah "Kinerja" merupakan terjemahan dari "*performance*" yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai "penampilan", "unjuk kerja", atau "prestasi".. Istilah ini menunjukkan pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas, dan pencapaian hasil dari seseorang ketika diuji (Wardana & Agustina, 2018).

Senada dengan itu, Utami (2017) mengatakan bahwa, *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomis. Abadiyah (2016) mendefinsikan kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti *output, efisiensi serta efektivitas* sering dihubungkan dengan produktivitas. Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Sucahyowati & Hendrawan, 2020):

a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
c. Memiliki tujuan yang realistis.
d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Menurut (Khoirunnisah et al., 2020) terdapat empat ukuran kinerja, yaitu :

a. Ukuran uang, yang mencakup ; pendapatan, pengeluaran, dan pengembalian (*Rate of return).*
b. Ukuran upaya atau dampak, yang mencakup; pencapaian sasaran, penyelesaian proyek, tingkat pelayanan, kemampuan mempengaruhi perilaku rekan kerja dan pelanggan.
c. Ukuran reaksi; yang menunjukkan penilaian rekan kerja, pelanggan, pemegang pekerjaan lainnya
d. Ukuran waktu, yang menunjukkan pelaksanaan kinerja dibandingkan jadwal, batas akhir, kecepatan respons atau jumlah pekerjaan sasaran

Menurut Prawirosentono (1999) kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Sazly & Permana, 2020):

a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya .
f. komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Rabiah, 2019):

a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
c. Memiliki tujuan yang realistis.
d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah eksplanasi. Dalam konteks penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang menggunakan hipotesis. Penelitian yang merumuskan hipotesis dengan pendekatan kuantitatif. Dalam hal ini peneliti menggunakan hipotesis penelitian karena penelitian pada populasi. Selanjutnya hipotesis statistik itu ada, bila penelitian bekerja dengan data sampel. Jika penelitian tidak mengggunakan sampel maka tidak akan ada hipotesis statistik. Penelitian yang dilakukan pada seluruh populasi hanya akan terdapat hipotesis penelitian dan tidak akan ada hipotesis statistik. Jadi dalam penelitian ini tidak dilakukan uji hipotesis.

1. Populasi

   Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga pendidik dan kependidikan baik yang tetap, PNS, tenaga honor, tenaga kontrak pada tiga unit (SDK St. Ursula, SMPK St. Ursula dan STPM St. Ursula yang berjumlah 92 orang dan bernaung di bawah yayasan Nusa Taruni Bhakti)
2. Teknik penarikan sampel

   Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dalam konteks penelitian ini semua tenaga tetap yayasan , PNS yang diperbantukan, dan tenaga tidak tetap baik tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada tiga unit (SDK ,St. Ursula, SMPK St. Ursula dan STPM St. Ursula yang bernaung di bawah yayasan Nusa Taruni Bhakti berjumlah 92 orang.
3. Teknik pengumpulan data

   Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Quesioner (daftar pertanyaan) dengan menggunakan skala Likert
4. Teknik analisa data

   Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

   a. Analisis data dengan bantuan SPSS 18

   b. Korelasi Pearson Product Moment dengan rumus :

   rxy = (Sugiyono, 2013).

Hasil dan Pembahasan

Untuk dipahami lebih jelas maka akan dibahas penafsiran terhadap Motivasi kerja, kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

ANALISIS MOTIVASI KERJA (Variabel X)

Tafsiran Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan Yayasan Nusa Taruni Bhakti masih tergolong cukup baik. Kenyataan ini secara transparan tercermin pada tanggung jawab, upah atau gaji, dan suasana kerja yang mengakibatkan adanya pencapaian hasil kerja. Hal ini dapat ditunjuk melalui penyiapan administrasi pembelajaran seperti SAP, RPP, dan sylabus bagi sebagian tenaga pendidik baik pada proses pengerjaannya dan pengumpulannya yang kadang-kadang terlambat. Sedangkan bagi tenaga kependidikan ada beberapa kegiatan administrasi yang diselesaikan terlambat sehingga berdampak pada pelayanan yang diberikan.

a. Tanggungjawab

Setiap tenaga pendidik dan kependidikan memiliki rasa tanggungjawab untuk menjalankan tugas yang dipercayakan sesuai dengan profesinya masing-masing.Tenaga pendidik perlu menyiapkan administrasi pendidikan seperti; membuat sylabus, RPP bagi pendidik di unit SD dan SMP, dan RPS untuk dosen serta metode pembelajaran. Tugas-tugas pendidik yang disebutkan itu harus dilakukan secara bertanggungjawab. Sebab tanpa administrasi pembelajaran seorang tenaga pendidik, tidak akan mengajar dengan baik. Tanggungjawab tenaga pendidik justru diawali dengan mempersiapkan administrasi pembelajaran. Acuan seorang tenaga pendidik dalam proses belajar mengajar terletak pada sejauhmana persiapan yang didesain dalam sylabus dan RPP yang disiapkan sehingga dapat diketahui apa yang dilakukan tenaga pendidik dan apa yang menjadi kegiatan siswa pada unit SDK Santa Ursula dan SMPK Santa Ursula. Sedangkan Unit STPM Santa Ursula, tenaga pendidik wajib menyiapkan RPS (Rencana Pembelajaran Semesteran) sebelum perkuliahan dimulai. Hal ini penting agar tugas dan tanggungjawab yang diemban oleh tenaga pendidik dapat dilaksanakan secara terencana dan terprogram.

Mengacu pada pencapaian prosentase indikator "tanggungjawab" mengindikasikan dari 92 orang responden, sebagian besar responden menjawab cukup bertanggung yakni 36 orang responden (39 %).

Data yang tergambar di atas, menunjukkan bahwa tenaga pendidik sebagian besar cukup bertanggungjawab dalam mempersiapkan administrasi pembelajaran dan pelayanan administrasi yang dilakukan oleh tenaga kependidikan pada tiga unit kerja menunjukkan cukup bertanggungjawab. Hal ini berdampak pada cukup baiknya kinerja tenaga pendidik dan kependidikan pada Yayasan Nusa Taruni Bhakti Ende.

b. Upah atau Gaji

Salah satu ketentuan dari setiap pemberi kerja yakni menyiapkan upah atau gaji untuk setiap pekerja. Penghasilan dalam wujud upah atau gaji merupakan hak setiap pekerja untuk memenuhi kebutuhan setiap bulan. Penghasilan yang diterima setiap bulan perlu didukung dengan kewajiban menjalankan tugas secara bertanggungjawab.

Mengacu pada pencapaian prosentase indikator "upah atau gaji " menunjukkan dari 92 orang responden, sebagian besar responden menjawab cukup memadai yakni 35 orang responden (38 %).

Mengacu pada data yang tergambar di atas, menunjukkan bahwa upah atau gaji yang diterima tenaga pendidik dan kependidikan di Yayasan Nusa Tauni Bhakti cukup memadai namun kadang-kadang minus karena meroketnya harga-harga dipasaran. Upah atau gaji yang hanya cukup memenuhi kebutuhan dasar bahkan minus, justru menggerakkan tenaga pendidik dan kependidikan dilingkup Yayasan Nusa Taruni Bhakti mencari alternatif lain untuk memenuhi kebutuhan seperti beternak babi dan unit usaha lainnya untuk membiayai pendidikan anak-anak. Hal ini menjadi pengalaman konkret yang dialami oleh tenaga pendidik dan kependidikan di Yayasan Nusa Taruni Bhakti.

c. Suasana Kerja

Suasana kerja yang harmonis perlu diciptakan agar mitra kerja dapat dilaksanakan secara bertanggungjawab. Rutinitas tugas dapat dijalankan dengan baik, jika didukung oleh atmosfir kerja yang kondusif. Hal ini dapat diindikasikan oleh suasana batin yang aman dalam menyiapkan materi pembelajaran bagi tenaga pendidik dan penyelesaian tugas-tugas ketatausahaan bagi tenaga kependidikan diunit kerja massing-masing. Selain itu atmosfir kerja dapat terbangun, jika hubungan kerja antara atasan dengan mitra kerja dapat terjalin dengan baik.

Suasana kerja yang diasakan di Yayasan NusaTaruni Bhakti dipandang menyenangkan bagi pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini dapat tergambar dari hubungan kerja antara pemimpin unit dengan tenaga pendidik dan kependidikan diunit kerja masing-masing dipandang cukup menyenangkan.

Data yang diperoleh dari 92 orang responden terdapat 35 orang responden (38 %) tenaga pendidik dan kependidikan menjawab suasana kerja yang ada di Yayasan Nusa Taruni Bhakti cukup menyenangkan.

Tafsiran Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan

a. Target Pencapaian Hasil Kerja

Untuk mencapai target kerja yang direncanakan maka, para pendidik terlebih dahulu mempersiapkan administrasi pembelajaran dalam bentuk RPP dan Silabus bagi guru dan RPS bagi dosen yang dikumpulkan sebelum kegiatan pembelajaran dimulai. Hal ini dipandang penting karena dalam proses pembelajaran dapat diketahui kegiatan pendidik dan kegiatan peserta didik.

Sedangkan pencapaian kinerja kerja tenaga kependidikan dapat diukur melalui pelaksanaan tugas administratif yang dikerjakan. Tugas pokok dan fungsi yang tertuang dalam *job description* tenaga kependidikan merupakan target yang wajib diselesaikan. Tenaga kependidikan dilingkup kampus Santa Ursula wajib mengemban tugas pelayanan secara efisien dan efektif. Dengan demikian tujuan pendidikan yakni meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara optimal dapat tercapai.

92 orang responden dengan indikator target pencapaian hasil kerja, terdapat 38 orang responden (41,30%) tenaga pendidik dan kependidikan menjawab target pencapaian hasil kerja dinilai cukup baik.

Mengacu pada pencapaian hasil kerja yang dinilai cukup baik yang dilakukan para pendidik dan kependidikan dilingkup yayasan Nusa Taruni Bhakti perlu terus menerus ditingkatkan. Oleh karena itu seorang tenaga pendidik perlu terus menerus *up date* materi pembelajaran sehingga tidak tertinggal oleh arus perkembangan teknologi.

b. Target Waktu Kerja Yang Ditentukan

Jenis pekerjaan yang dikerjakan dan aktivitas kerja seseorang dapat diukur dan dipantau melalui seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan oleh setiap orang pada jam kerja efektif. Pemantauan hasil kerja setiap orang dapat dilakukan melalui jumlah pekerjaan yang dilakukan. Untuk mengukur hasil kerja individu baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dapat dilihat dari target waktu kerja yang ditentukan seperti target pengumpulan administrasi pembelajaran oleh tenaga pendidik dan target penyelesaian pekerjaan administrasi oleh tenaga kependidikan. Oleh karena itu tenaga

pendidik dan kependidikan perlu menyusun jurnal harian individu yang berisikan jenis pekerjaan yang dikerjakan setiap hari. Hasil kerja individu dapat terpantau dari berapa banyak pekerjaan yang dirampungkan setiap hari. Tenaga pendidik dan kependidikan yang berada di Yayasan Nusa Taruni Bhakti Ende dalam menjalankan tugasnya senantiasa mengejar waktu untuk menyelesaiannya. Tidak semua tenaga pendidik dan kependidikan menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditentukan. Hal ini dapat diindikasikan oleh keterlambatan penyelesaian administrasi pembelajaran baik proses pengerjaannya maupun keterlambatan pengumpulannya.

Hasil penelitian terhadap 92 orang responden terhadap indikator target waktu kerja yang ditentukan, terdapat 35 orang (38,04 %) menunjukkan bahwa, pencapaian hasil kerja sesuai target waktu kerja yang ditentukan cukup baik dilaksanakan.

Berdasarkan hasil penelitian yang digambarkan di atas menunjukkan bahwa, target pencapaian hasil kerja tenaga pendidik dan kependidikan didominasi pada kategori cukup baik. Hal ini berarti tenaga pendidik dan kependidikan yang mengabdikan diri dilingkungan Yayasan Nusa Taruni Bhakti, yang sudah baik ditingkatkan dan yang belum mencapai target diupayakan agar mencapainya. Terobosan-terobosan dalam memajukan bidang kerja perlu didukung dengan ketersediaan dana yang memadai sehingga tenaga pendidik dan kependidikan dapat menjalankan profesinya secara profesional.

c. Adanya kesesuaian antara program yang direncanakan.

Prinsip konsistensi program yang dijalankan perlu disinergikan dengan perencanaan. Sinergisitas antara program kerja yang dijalankan dengan perencanaan perlu mendapat perhatian oleh setiap orang yang terlibat dalam sebuah organisasi. Prosedur dan mekanisme kerja yang dibangun dalam menyukseskan sebuah program yang direncanakan diperlukan strategi kerja tertentu. Hal ini dibutuhkan komitmen yang kuat dari setiap pekerja yang dipercayakan untuk menjalankan tugas secara bertanggungjawab sesuai tugas yang diembannya.

Tenaga pendidik dan kependidikan yang bekerja perlu menunjukkan prestasi kerja yang diindikasikan oleh perampungan jenis pekerjaan sesuai program kerja yang direncanakan. Konsistensi pelaksanaan tugas menjadi target perhatian tenaga pendidik dan kependidikan dilingkup Yayasan Nusa Taruni Bhakti. Hal ini dimaksudkan agar program yang direncanakan dilaksanakan secara konsisten dan bertanggugjawab. Sinkronisasi dapat terjadi jika adanya kesesuaian antara program yang dijalankan dengan perencanaan. Hal ini penting agar pelaksanaan program tidak melenceng dari yang telah direncanakan. Kesesuaian antara program yang direncanakan dengan realisasi tentu menjadi target dari setiap tenaga pendidikan dan kependidikan. Hasil penelitian terhadap indikator adanya kesesuaian antara program yang direncanakan yang dikerjakan oleh tenaga pendidik dan kependidikan menunjukkan cukup baik. Hasil penelitian terhadap 92 orang responden justru didominasi oleh 30 responden (32,61 %) yang menjawab cukup baik kesesuaian antara program yang direncanakan.

BIBLIOGRAFI

Abadiyah, R. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, *2*(1), 49–66.

Akadun, A. (2008). Implementasi Kebijakan Pembebasan Biaya Kesehatan Dasar. *Mediator: Jurnal Komunikasi*, *9*(2), 415–422.

Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *4*(3), 2166–2172. https://doi.org/10.31004/jptam.v4i3.693

Ambar, T. (2013). Sulistiyani dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, Edisi Kedua, Cetakan Pertama. Jakarta: Graha Ilmu*.

Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, *1*(1), 209–218.

Hasibuan, F. (1990). *Mesozoic stratigraphy and paleontology of Misool Archipelago, Indonesia*. ResearchSpace@ Auckland.

Indrawan, A. D., Santoso, D., & Widodo, J. (2013). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Media Offset Cemani Sukoharjo. *Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi*, *1*(1).

Khoirunnisah, K., Chotimah, I., & Maryati, H. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Pegawai Loket Pendaftaran di Rumah Sakit" X" Bogor Tahun 2018. *PROMOTOR*, *3*(6), 577–584.

Kodrat, D. (2019). Urgensi perubahan pola pikir dalam membangun pendidikan bermutu. *Islamic Research*, *2*(1), 1–6.

Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, *21*(1).

Muliawanto, M. (2016). Manajemen dan Kinerja Karyawan ditinjau dalam Persepektif Islam. *Aksioma Ad-Diniyah*, *4*(2).

Pratiwi, A. R., & Firgiyani, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja. *Perwira Journal of Economics & Business*, *1*(1), 61–71.

Prawirosentono, S. (1999). Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia. *Yogyakarta: Bpfe*.

Rabiah, S. (2019). Manajemen Pendidikan tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Sinar Manajemen*, *6*(1), 58–67. https://doi.org/10.56338/jsm.v6i1.551

Robbins, J. (2007). Between reproduction and freedom: Morality, value, and radical cultural change. *Ethnos*, *72*(3), 293–314.

Satriajaya, J., Handajani, L., & Putra, I. (2017). Turbulensi dan Legalisasi Kleptorasi dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, *8*(2), 244–261.

Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Perspektif: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, *18*(2), 209–217.

Sitorus, J. (2019). Manajemen dalam konteks pengembangan organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Keislaman*, *8*(1), 71–85.

Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, *2*(2), 9–15.

Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Utami, W. B. (2017). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, *3*(02), 125–138.

Wardana, L. W., & Agustina, Y. (2018). Tunjangan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan Kota Mojokerto. *Jurnal Penelitian Teori Dan Terapan Akuntansi (PETA)*, *3*(1), 65–84.

Copyright holder:
Petrus Lako (2022)

First publication right:
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under: