

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab sebelumnya telah membahas mengenai hasil penelitian beserta analisis dan pembahasan mengenai efektivitas program pembinaan oleh pengelola dalam bentuk motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja tutor, adapun dalam bab ini akan dibahas mengenai kesimpulan dan saran yakni sebagai berikut:

A. Kesimpulan

Bahasan dalam bagian ini adalah berupa kesimpulan dari bagaimana pelaksanaan pembinaan yang dilakukan oleh pengelola kepada tutor, bagaimana bentuk motivasi kerja yang diberikan oleh pengelola kepada tutor, serta bagaimana peningkatan kinerja tutor baik sebelum mendapatkan pembinaan dan setelah mendapatkan pembinaan, seperti yang akan dipaparkan sebagai berikut:

1. Kegiatan Pembinaan Yang Diberikan Oleh Pengelola Kepada Tutor

Pembinaan yang diberikan oleh pengelola kepada tutor terbagi menjadi 2 (dua) jenis pembinaan, yaitu pembinaan yang dilaksanakan secara insidentil, dan pembinaan yang dilaksanakan secara berkala. Untuk pembinaan yang dilaksanakan secara insidentil biasanya dilakukan saat pengelola melakukan pengawasan ke lembaga dan waktunya tidak bisa terprediksi. Dan untuk pembinaan yang dilaksanakan secara berkala biasanya dilaksanakan oleh pengelola dan tutor saat awal pembelajaran baru, dimana dalam pembinaan tersebut membahas lebih kepada pengadministrasian lembaga dan penyusunan program pembelajaran tahunan.

Selain pembinaan yang diberikan oleh pengelola, tutor juga seringkali mendapatkan pembinaan yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan dan UPTD, pembinaan tersebut dilaksanakan dalam jangka waktu satu bulan satu kali, ataupun apabila diperlukan. Disamping itu, pembinaan yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan dan UPTD tersebut dilaksanakan dalam bentuk pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh tutor.

Berdasarkan hasil wawancara, dikatakan bahwa ada pembinaan yang pelaksanaannya secara terencana yaitu pembinaan yang dilakukan secara berkala

diawal pembelajaran baru, dan pembinaan yang tidak terencana seperti pembinaan yang dilaksanakan secara insidental, seperti yang dikemukakan diatas.

Pembinaan yang diberikan oleh pengelola kepada tutor biasanya diberikan dengan pendekatan secara kekeluargaan dan sifatnya dari hati kehati, pembinaan tersebut dilaksanakan tidak formal, hal ini dilaksanakan agar tutor merasa nyaman dan tidak merasa canggung saat berbicara atau berdiskusi dengan pengelola.

Tujuan diberikannya pembinaan oleh pengelola kepada tutor ialah untuk memotivasi tutor dalam rangka mengembangkan diri untuk bisa meningkatkan kinerja, hal ini dilakukan sebagai upaya dari pengelola untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik.

Evaluasi yang dilakukan oleh pengelola terkait pembinaan yang diberikan kepada tutor lebih kepada bagaimana kesesuaian kinerja tutor dalam memberikan pembelajaran dengan program-program pembelajaran yang telah ditentukan sebelumnya, selain itu evaluasi pun melihat pada aspek pelaksanaan program-program pembelajaran, apabila dirasakan baik maka akan dikembangkan namun apabila dirasakan tidak baik, maka program tersebut akan digantikan dengan program yang baru

2. Bentuk Motivasi Kerja Yang Diberikan Oleh Pengelola Kepada Tutor

Motivasi yang diberikan oleh pengelola kepada tutor lebih kepada motivasi ekstrinsik. Motivasi-motivasi kerja yang diberikan tersebut dalam bentuk pemberian hadiah atau *reward*, pujian dan penyadaran diri atau *ego involvement*.

Pemberian hadiah dan pujian tersebut biasanya diberikan ketika tutor memperlihatkan kinerja yang bagus, selain itu pengelola memberikan hadiah kepada tutor sebagai bentuk perhatian dan kasih sayang pengelola kepada tutor serta merupakan upaya pengelola untuk bisa memberikan kesejahteraan kepada tutor, karena hadiah yang biasa diberikan oleh pengelola kepada tutor lebih kepada pemberian barang-barang yang bermanfaat untuk tutor. Meskipun harga dari hadiah itu tidak seberapa, namun pengelola sering memberikan hadiah tersebut kepada tutor. Salah satu bentuk hadiah yang diberikan oleh pengelola kepada tutor ialah pemberian seragam batu untuk tutor, dan makanan-makanan

ringan yang dimiliki secara berlebih oleh pengelola, sehingga pengelola selalu ingat kepada tutor, dan selalu berbagi bersama tutor. Sehingga dengan adanya pemberian pujian dan hadiah tersebut dampak yang dirasakan oleh tutor ialah adanya suatu rasa termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik.

Adapun untuk pemberian penyadaran kepada tutor, dirasakan oleh tutor sangat penting, karena pengelola dalam memberikan penyadaran akan tugas dan kewajiban yang dimiliki tutor dalam bentuk pemberian dorongan-dorongan positif kepada tutor, sehingga tutor dengan sendirinya sadar akan tugas dan kewajiban yang dimilikinya.

3. Peningkatan Kinerja Tutor Sebelum Dan Setelah Mendapatkan Pembinaan

Untuk melihat peningkatan kinerja tutor sebelum dan setelah mendapatkan pembinaan maka dilakukan dengan memberikan *pretest* kepada tutor untuk melihat bagaimana kinerja tutor sebelum mendapatkan pembinaan dari pengelola, dan untuk melihat bagaimana peningkatan kinerja dari tutor setelah mendapat pembinaan dari pengelola maka dilakukan dengan memberikan *posttest* kepada tutor.

Hasil yang didapatkan setelah tutor mengisi *pretest* tersebut terlihat bahwa skor total untuk masing-masing responden adalah 51 point untuk R1 (responden 1) dengan predikat yang didapatkan yaitu E (kurang), 51 point untuk R2 (responden 2) dengan predikat E (kurang). dan untuk R3 (responden 3) skor nya ialah 52 point dengan predikat E (kurang) hasil tersebut merupakan hasil dari *pretest* yang diberikan kepada tutor sebelum mendapatkan pembinaan dari pengelola.

Peningkatan pun terjadi setelah tutor mengisi *posttest* yang diberikan setelah tutor mendapatkan pembinaan dari pengelola, hasil peningkatan tersebut terlihat dengan skor total yang didapatkan oleh masing-masing tutor. Untuk R1 (responden 1) skor *posttest* nya ialah sebesar 99 point yang dinyatakan dengan predikat A (amat baik), begitu juga dengan R2 (responden 2) yang juga skor nya meningkat menjadi 95 point, namun dengan predikat yang sama yaitu A (amat baik), serta untuk R3 (responden 3) skor nya menjadi 99 point dengan predikat yang sama dengan R1 dan R2 yaitu A (amat baik). Peningkatan tersebut berlaku

pada semua dimensi dan aspek yang diujikan kepada tutor, dimensi-dimensi tersebut diantaranya dimensi kualitas kerja, dimensi kecepatan/ketepatan kerja, dimensi inisiatif dalam kerja, dimensi kemampuan kerja, dan dimensi komunikasi.

B. Saran

Setelah melihat hasil penelitian mengenai efektifitas program pembinaan oleh pengelola dalam bentuk motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja tutor, akan dipaparkan beberapa saran untuk pihak-pihak yang terkait, seperti berikut ini:

1. Pengelola PAUD Sartika

Dengan adanya pembinaan-pembinaan yang ditujukan kepada tutor, diharapkan agar bisa lebih intensif lagi dalam memberikan pembinaan nya, hal ini agar kinerja dari tutor yang sudah meningkat dan sudah sangat baik tersebut semakin baik lagi, dan kinerja yang sudah baik tersebut agar tidak mengalami kemunduran adapun cara yang bisa dilakukan adalah dengan penanaman sifat tegas dalam menilai kinerja dari tutor, karena dengan ketegasan tersebut maka tutor akan lebih berupaya untuk bisa meningkatkan kinerjanya.

2. Tutor

Dengan adanya pembinaan-pembinaan yang diberikan oleh pengelola sebagai bagian dari upaya dalam mencapai tujuan lembaga yakni untuk meningkatkan kualitas lembaga, maka tutor perlu ikut berperan serta dalam pencapaian nya, adapun cara yang bisa dilakukan ialah dengan meningkatkan kinerja dalam memberikan pembelajaran kepada peserta didik dengan begitu tujuan lembaga bisa tercapai.