

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA TUTOR PAKET C DI PKBM KARANG TARUNA KEMBANG DELIMA

KOLOKIUUM

Jurnal Pendidikan Luar Sekolah

<http://kolokium.ppi.unp.ac.id/index.php/kolokium-pls>

kolokium-pls

Jurusan Pendidikan Luar Sekolah

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Padang

Sumatera Barat, Indonesia

Volume 6, Nomor 1, April 2018

DOI: 10.24036/kolokium-pls.v6i1.6

Gesri Oktavia^{1,2}, Wisroni¹, Syur'aini¹

¹Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

²Email: gesrioktavia11@gmail.com

ABSTRACT

The background of this research is the low performance of Paket C tutor in PKBM Karang Taruna Kembang Delima. This is allegedly due to the low satisfaction of the tutor's work. The purpose of this research is to make the job satisfaction of tutor, to describe the performance of the package tutor, and to see the relationship of job satisfaction with the performance of the Paket C tutor in PKBM Karang Taruna Kembang Delima. This research is correlational research, with population is tutor of Paket C which amounted to 33 people, sample taken 90% from population that is 30 people with sampling technique that is simple random sampling. Data collection techniques used questionnaires, and data collection tools using questionnaires. Data analysis techniques to describe job satisfaction and performance tutor using the formula percentage, and to see the relationship of job satisfaction with the performance tutor technique data analysis using product moment correlation formula. The results of this study indicate that (1) the satisfaction of Paket C tutor in PKBM Karang Taruna Kembang Delima is low category, (2) the performance of tutor of Paket C package in PKBM Karang Taruna Kembang Delima category low, and (3) there is a significant relationship between job satisfaction with the performance of Paket C tutor in PKBM Karang Taruna Kembang Delima. It is suggested to the manager to improve the work satisfaction of tutors in terms of feelings of pleasure in work and a good working environment for the performance of tutors can increase.

Keywords: Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan keksaraan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan kesetaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, dan pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan warga belajar.

Pendidikan kesetaraan merupakan salah satu bentuk pendidikan nonformal seperti program pendidikan Paket A, B, dan Paket C. Paket A setara dengan pendidikan Sekolah Dasar (SD), Paket B setara Sekolah Menengah Pertama (SMP), Paket C setara dengan

Sekolah Menengah Atas (SMA). Program kesetaraan merupakan pendidikan pengganti bagi mereka yang tidak berkesempatan mengikuti jenjang pendidikan formal/ drop out. Triyadi menyatakan pendidikan kesetaraan adalah pendidikan yang diberikan kepada masyarakat yang kurang beruntung untuk mendapatkan pendidikan formal (Hermawan, 2012). Pendidikan kesetaraan dapat diselenggarakan melalui Sanggar Kegiatan Belajar yang sekarang sudah berubah menjadi Satuan Pendidikan Nonformal SKB (SPNF SKB), Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM), serta satuan jenis lain.

PKBM Karang Taruna Kembang Delima merupakan salah satu penyelenggara kegiatan belajar nonformal yang ada di Kota Payakumbuh. PKBM ini terletak di Jl. Duku No 11 Balai Kalik, Kelurahan Koto Kociak Kubu Tapak Rajo Kota Payakumbuh. Program yang diselenggarakan saat ini adalah Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Pelatihan Menjahit, dan Pendidikan Kesetaraan. Salah satu pendidikan kesetaraan yang diselenggarakan saat ini adalah Pendidikan Kesetaraan Paket C.

Winata (2012), menyatakan bahwa program kesetaraan Paket C yaitu setara dengan SMA/MA merupakan program pendidikan luar sekolah atau jalur nonformal yang diperuntukkan bagi warga negara yang telah lulus atau menyelesaikan pendidikan SMP/MTs atau putus SMA dikarenakan berbagai alasan dan keterbatasan. Seperti keterbatasan sosial ekonomi, ketidaksesuaian umur, waktu, kesempatan, kondisi geografis dan lainnya. Setelah lulus akan diberikan ijazah yang dapat digunakan di dunia kerja. Tutor sebagai tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan program pembelajaran kesetaraan serta tercapainya tujuan pendidikan. Oleh karena itu kinerja merupakan komponen yang dapat dijadikan sebagai landasan penilaian bagi tutor dalam melaksanakan pembelajaran pada pendidikan luar sekolah di PKBM. Kinerja berasal dari kata “kerja” yang artinya prestasi. Kinerja atau prestasi kerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Riski & Riana, 2009).

Sinambela (2016), menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang dalam atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa tutor adalah tenaga kependidikan yang memberi pelajaran/membimbing warga belajar pada pendidikan luar sekolah.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan pengelola serta pengamatan di PKBM Karang Taruna Kembang Delima pada bulan Agustus 2017 terlihat bahwa rendahnya kinerja tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima. Tutor yang ada di PKBM Karang Taruna Kembang Delima yang terdiri 33 orang, yang terdiri dari 11 orang tutor kelas X, 11 orang tutor kelas XI, dan 12 orang tutor kelas XII. Fenomena tersebut adalah 1) masih sedikit tutor yang membuat Rancangan Program Pembelajaran (RPP), sebelum melaksanakan pembelajaran hanya 9 orang tutor yang menyerahkan RPP sebelum pembelajaran dimulai, ini berarti dari 19 orang tutor hanya 47,36% tutor yang membuat RPP. 2) Rendahnya kedisiplinan tutor, hal ini dapat dilihat dari absensi tutor selama satu bulan, yang mana selama satu bulan tutor yang datang tepat waktu sebanyak 13 orang atau 44,82%, tutor yang terlambat 12 orang atau 41,37%, yang tidak ada kabar sama sekali/tidak masuk sebanyak 4 orang atau 13,79%.

Penulis juga melakukan pengamatan pada saat proses pembelajaran berlangsung yakni dari sekitar 12 orang tutor yang penulis amati kebanyakan hanya menggunakan metode pembelajaran ceramah saja yaitu sekitar 9 orang berarti 75%, oleh karena itu penulis melihat

bahwa warga belajar kurang semangat dalam belajar, bahkan ada beberapa warga belajar yang sibuk bermain handphone/androidnya dari pada memperhatikan tutor dalam menerangkan pembelajaran. Penulis juga melihat kurangnya modul/bahan ajar sehingga dalam proses pembelajaran kurang terjadi interaksi yang edukatif. Dalam penilaian pembelajaran juga masih kurang, yang mana jarang sekali diadakan latihan, dan ujian. Berdasarkan fenomena di atas penulis mengasumsikan bahwa kinerja tutor Paket C di PKBM Karang Taruna rendah.

Berkenaan dengan kinerja tutor, diduga salah satu faktor yang memengaruhi rendahnya kinerja tutor adalah kepuasan kerja. Menurut Handoko (2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang yang menyenangkan atau tidak mereka memandang pekerjaannya, senang atau perasaan senang dapat dilihat dari sikap tutor yaitu gembira, dan suka, dalam melaksanakan pekerjaannya. Tutor yang senang dalam bekerja akan memiliki kinerja yang baik, sebaliknya tutor yang tidak senang dalam bekerja, kinerjanya akan menurun. Hal ini sejalan dengan pendapat Djajendra (2015), mengatakan bahwa karyawan yang tidak bahagia dan senang dalam bekerja mudah stres, sulit fokus, membawa banyak masalah ke tempat kerja, tidak mampu membedakan persoalan kerja dan persoalan pribadi sehingga kinerjanya akan menurun.

Kondisi lingkungan kerja juga berhubungan dengan kinerja tutor. Kondisi lingkungan pekerjaan yang menyenangkan dapat mempengaruhi kinerja tutor. Semakin baik kondisi lingkungan pekerjaan maka akan semakin baik pula kinerja seseorang, sejalan dengan itu Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara garis besar terdiri dari dua bentuk yaitu kondisi lingkungan kerja nonfisik dan kondisi lingkungan kerja fisik. Dengan adanya kepuasan tutor dengan lingkungan pekerjaannya sangat berpengaruh kepada kinerjanya, semakin menyenangkan lingkungan tersebut maka kinerja tutor juga semakin meningkat.

Berdasarkan uraian di atas tujuan penelitian ini adalah untuk; (1) menggambarkan kepuasan kerja tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima, (2) menggambarkan kinerja tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima, (3) melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan jenis korelasional. Berdasarkan pendapat Arikunto (2010), menyatakan bahwa penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan apakah terdapat hubungan antara variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 orang tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima, sampel dalam penelitian ini adalah 90% dari populasi yakni sebanyak 30 orang, dengan teknik pengambilan sampel yaitu *stratified random sampling*. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah angket, sedangkan alat pengumpul data yang digunakan adalah kuesioner.

Sumber data dalam penelitian ini yaitu tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima. Teknik analisis data dalam penelitian ini untuk menggambarkan kepuasan kerja tutor dan kinerja tutor menggunakan rumus persentase, dan untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja tutor pada program Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima dengan menggunakan rumus statistik *product moment*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

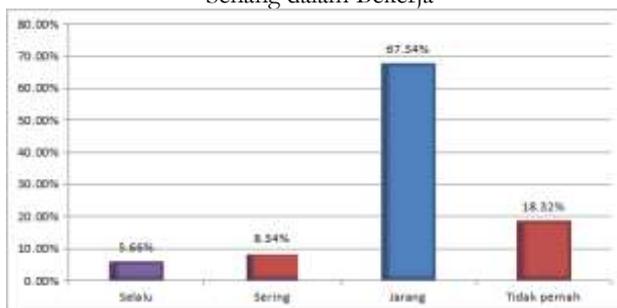
Gambaran Kepuasan Kerja Tutor

Gambaran kepuasan kerja tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima, dijangkit melalui penyebaran angket dengan pernyataan sebanyak 24 item, kemudian 30 orang responden diminta untuk memberikan jawaban pada alternatif jawaban yang telah disediakan. Indikator yang diteliti dalam kepuasan kerja ini adalah: 1) perasaan senang dalam bekerja, dan 2) kondisi lingkungan kerja.

Senang dalam Bekerja

Berikut akan dijelaskan mengenai gambaran hasil penelitian pada subvariabel senang dalam bekerja yang diungkap melalui dua indikator, yaitu gembira dan suka. Jumlah pernyataan subvariabel senang dalam bekerja yaitu 10 item. Untuk jelasnya hasil penelitian dapat dilihat pada histogram pada Gambar 1.

Gambar 1
Senang dalam Bekerja

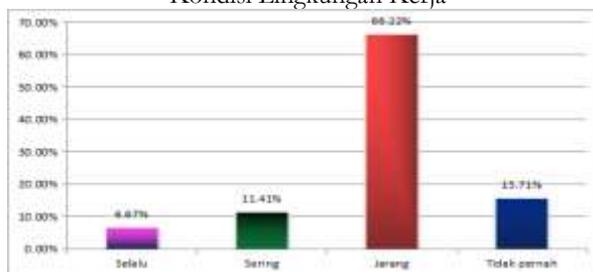


Berdasarkan histogram pada Gambar 1 dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima pada subvariabel senang dalam bekerja dikategorikan rendah. Hal ini terlihat pada hasil perhitungan yang ada histogram yang menunjukkan bahwa 67,34% responden memberikan jawaban pada alternatif jawaban jarang, 5,66% responden memberikan jawaban pada alternatif jawaban selalu, 8,34% responden memberikan jawaban pada alternatif jawaban sering, dan 18,32% responden memberikan jawaban pada alternatif jawaban tidak pernah. Jawaban terbanyak yang diberikan responden yaitu pada alternatif jawaban jarang.

Kondisi Lingkungan Kerja

Gambaran kepuasan kerja tutor paket c di PKBM Karang Taruna Kembang Delima dilihat dari dua indikator yaitu kondisi lingkungan kerja fisik dan kondisi lingkungan kerja nonfisik, dengan jumlah pernyataan 14 item.

Gambar 2
Kondisi Lingkungan Kerja



Berdasarkan pada histogram Gambar 2 dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima pada subvariabel kondisi lingkungan kerja dikategorikan rendah. Hal ini terlihat pada hasil perhitungan yang ada histogram yang menunjukkan bahwa 66,22% memberikan jawaban pada alternatif jawaban jarang, 6,67% responden memberikan jawaban pada alternatif jawaban selalu, 11,41% responden memberikan jawaban pada alternatif jawaban sering, dan 15,71% responden memberikan jawaban pada alternatif jawaban tidak pernah. Jawaban terbanyak yang diberikan responden yaitu pada alternatif jawaban jarang.

Rekapitulasi Gambaran Kepuasan Kerja Tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima

Tabel 1
Rekapitulasi Variabel X

No	Subvariabel	Alternatif Jawaban %			
		SL	SR	JR	TP
1	Senang dalam bekerja	5,66	8,34	67,34	18,32
2	Kondisi lingkungan kerja	6,67	11,41	66,22	15,71
Rata-rata Variabel x		6,16	19,75	66,33	34,03

Dari Tabel 1 di atas dapat ditarik kesimpulan yaitu kepuasan kerja tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima berada pada kategori rendah, hal ini terlihat dari rata-rata dari rekapitulasi pada variabel kepuasan kerja responden cenderung memberikan jawaban pada alternatif jawaban jarang yaitu sebanyak 66,33%, Responden memberikan jawaban pada alternatif jawaban tidak pernah dengan rata-rata yaitu 34,03%, pada alternatif jawaban sering dengan rata-rata 19,75%, dan pada alternatif jawaban selalu dengan rata-rata 6,16%.

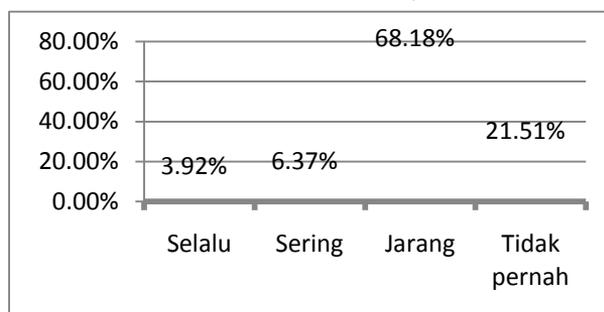
Gambaran Kinerja Tutor

Gambaran kinerja tutor Paket c di PKBM Karang Taruna Kembang Delima, dilakukan penyebaran angket kepada 30 orang responden dengan pernyataan sebanyak 33 item. indikator yang diteliti dalam variabel kinerja tutor adalah: 1) merencanakan pembelajaran, 2) melaksanakan pembelajaran, dan 3) menilai pembelajaran.

Merencanakan Pembelajaran

Gambaran kinerja tutor paket c di PKBM Karang Taruna Kembang Delima dalam merencanakan pembelajaran dengan jumlah pernyataan sebanyak 11 item.

Gambar 3
Merencanakan Pembelajaran

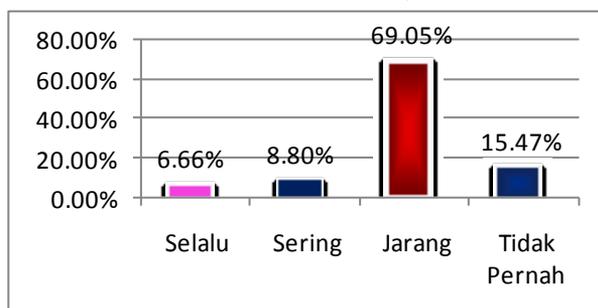


Berdasarkan histogram pada Gambar 3 dapat disimpulkan bahwa kinerja tutor dalam merencanakan pembelajaran dapat dikategorikan rendah, hal ini terlihat pada hasil perhitungan yang ada di tabel dan histogram yang menunjukkan bahwa 68,18% tutor memberikan jawaban pada alternatif jawaban jarang, 3,92% responden memberikan jawaban pada alternatif jawaban selalu, 6,37% responden memberikan jawaban pada alternatif jawaban sering, dan 21,51% responden memberikan jawaban pada alternatif jawaban tidak pernah. Jawaban paling banyak yang diberikan responden yaitu pada alternatif jawaban jarang.

Melaksanakan Pembelajaran

Gambaran kinerja tutor paket c di PKBM Karang Taruna Kembang Delima dalam melaksanakan pembelajaran dengan jumlah pernyataan sebanyak 14 item.

Gambar 4
Melaksanakan Pembelajaran



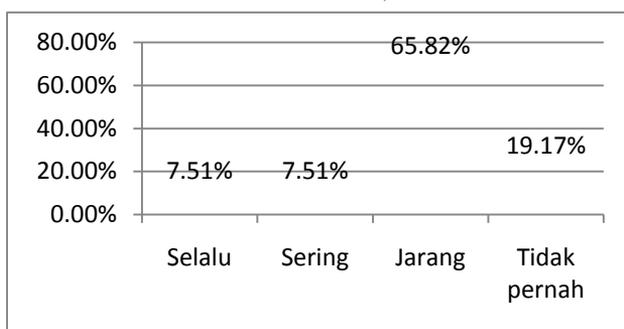
Berdasarkan histogram pada Gambar 4 histogram dapat disimpulkan bahwa kinerja tutor dalam melaksanakan pembelajaran pada program Paket C di PKBM Karang Taruna

Kembang Delima dapat dikategorikan rendah itu terlihat pada hasil perhitungan yang ada di tabel dan histogram yang menunjukkan bahwa 69,05% tutor memberikan jawaban pada alternatif jawaban jarang, 6,66% responden memberikan jawaban pada alternatif jawaban selalu, 8,80% responden memberikan jawaban pada alternatif jawaban sering, dan 15,41% responden memberikan jawaban pada alternatif jawaban tidak pernah. Jawaban paling banyak yang diberikan responden yaitu pada alternatif jawaban jarang.

Menilai Pembelajaran

Gambaran kinerja tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima dalam melaksanakan pembelajaran dengan jumlah pernyataan sebanyak 8 item.

Gambar 5
Menilai Pembelajaran



Berdasarkan histogram pada Gambar 5 dapat disimpulkan bahwa kinerja tutor dalam menilai hasil pembelajaran pada program Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima dapat dikategorikan rendah itu terlihat pada hasil perhitungan yang ada di tabel dan histogram yang menunjukkan bahwa 65,82% tutor memberikan jawaban pada alternatif jawaban jarang, 7,51% responden memberikan jawaban pada alternatif jawaban selalu, 7,51% responden memberikan jawaban pada alternatif jawaban sering, dan 19,71% responden memberikan jawaban pada alternatif jawaban tidak pernah. Jawaban paling banyak yang diberikan responden yaitu pada alternatif jawaban jarang.

Rekapitulasi Gambaran Kinerja Tutor

Tabel 2
Rekapitulasi Variabel Y

No	Subvariabel	Alternatif Jawaban %			
		SL	SR	JR	TP
1	Merencanakan pembelajaran	3,92	6,37	68,18	21,51
2	Melaksanakan pembelajaran	6,66	8,80	69,05	15,47
3	Menilai pembelajaran	7,51	7,51	65,82	19,72
Rata-rata variabel Y		6,03	7,56	67,68	18,9

Dari Tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima berada pada kategori rendah, hal ini terlihat dari rata-rata dari rekapitulasi pada variabel kinerja responden cenderung memberikan jawaban pada alternatif jawaban jarang yaitu sebanyak 67,68%, responden memberikan jawaban pada alternatif jawaban tidak pernah dengan rata-rata yaitu 18,9%, pada alternatif jawaban sering dengan rata-rata 7,55%, dan pada alternatif jawaban selalu dengan rata-rata 6,03%.

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Tutor

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan didapat r_{hitung} 0,530 dan nilai tersebut dikonsultasikan dengan nilai r_{tabel} untuk $n = 30$, hasil konsultasi tersebut didapat $r_{hitung} > r_{tabel}$, baik pada taraf signifikan 95% (0,312) maupun 99% (0,403), dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan kepuasan kerja dengan kinerja tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima.

PEMBAHASAN

Gambaran Kepuasan Kerja

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa gambaran kepuasan kerja tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima masih rendah hal ini ditandai dengan banyaknya responden menjawab alternatif jawaban jarang dan tidak pernah pada angket yang peneliti rancang dengan pernyataan-pernyataan tentang kepuasan kerja tutor dengan kinerja tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima dari segi aspek perasaan senang tutor dalam bekerja dan kondisi lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tutor masih rendah di KBM Karang Taruna Kembang Delima.

Menurut H. & Handoyo (2013), kepuasan kerja merupakan sikap perasaan senang atau tidak senangnya terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan itu Tiffin (dalam Sutrisno, 2009), mengemukakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin dan karyawan. Maka kepuasan kerja bagus harus ditunjang dengan perasaan senang dalam bekerja dan didukung oeh kondisi lingkungan kerja yang baik.

Gambaran Kinerja Tutor

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa gambaran kinerja tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima masih rendah hal ini ditandai dengan banyaknya sampel menjawab alternatif jawaban jarang dan tidak pernah pada angket yang peneliti rancang dengan pernyataan-pernyataan tentang kinerja tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima dari segi aspek merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tutor masih rendah di KBM Karang Taruna Kembang Delima.

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa inggris, yaitu dari kata menampilkan atau melaksanakan. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Supardi (2014), berpendapat bahwa prestasi kerja (*performance*) diartikan "Sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya."

P2TK Ditjen Dikti (dalam Mulyasa, 2008), menguraikan tugas pendidik/tenaga kependidikan sebagai pengajar kedalam tiga kegiatan yang mengandung kemampuan mengajar yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai proses dan hasil pembelajaran. Sejalan dengan itu Sudjana (2010) kinerja tutor dapat dilihat dari kompetensinya dalam melaksanakan tugas-tugas tutor atau pendidik, yaitu; (1) merencanakan proses belajar mengajar; (2) melaksanakan dan mengelola proses belajar dan mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar dan mengajar

Barnawi & Mohamad (2012) menyatakan bahwa kinerja guru adalah tingkat keberhasilan dari seorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan.

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Berdasarkan analisis data yang diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan 1) H_0 tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima, 2) H_1 terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima. Hasil penelitian didapat r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} . Hasil pengujian hipotesis antara kepuasan kerja tutor (X) dengan kinerja tutor (Y) terdapat hubungan yang signifikan karena $r_{hitung} = 0,530$ setelah dikonsultasikan dengan nilai r_{tabel} dengan $n=30$, ternyata dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$, baik taraf signifikansi 5% (0,361) maupun pada taraf signifikansi 1% (0,463). Dengan demikian maka H_1 diterima yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima.

Subana, Rahadi, & Sudrajat (2000), menyatakan bahwa jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dan Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja tutor. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tutor, agar kinerja tutor dapat lebih meningkat. Kinerja tutor yang baik akan tercapai jika kepuasan kerja tutor baik, sehingga kinerja tutor akan meningkat.

H. & Handoyo (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Sejalan dengan itu Sinambela (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka dalam bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka akan pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dalam meningkatkan kinerja tutor sangat dibutuhkan kepuasan kerja tutor.

Nawawi (dalam Destikarini, Hanafi, & Zunaidah, 2015) kepuasan kerja merupakan sikap perasaan senang atau tidak senangnya terhadap pekerjaannya. Tiffin (dalam Sutrisno, 2009) mengemukakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin dan karyawan. Selanjutnya, menurut Sutrisno (2009) menyatakan bahwa istilah kepuasan terlihat dari sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kinerja. Perasaan senang tutor dalam bekerja akan

berdampak pada kinerja tutor, Kepuasan kerja merupakan perasaan senang seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, seseorang yang terpuaskan akan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menyenangi pekerjaan adalah melaksanakan suatu pekerjaan tanpa ada perasaan terpaksa.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Gambaran kepuasan kerja tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima Kecamatan Payakumbuh Utara berada pada kategori rendah, hal ini dapat dilihat dari kurang senangnya tutor dalam bekerja dan kondisi lingkungan kerja yang kurang baik.
2. Gambaran kinerja tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima Kecamatan Payakumbuh Utara berada pada kategori rendah, hal ini dapat dilihat dari rendahnya kinerja tutor dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai pembelajaran.
3. Terdapat hubungan yang signifikan kepuasan kerja dengan kinerja tutor Paket C di PKBM Karang Taruna Kembang Delima Kecamatan Payakumbuh.

Saran

Sehubungan dengan kesimpulan penelitian, maka penulis mengemukakan beberapa saran, yaitu sebagai berikut.

1. Pengelola agar meningkatkan kepuasan kerja tutor dalam bekerja khususnya perasaan senang dalam bekerja.
2. Pengelola agar memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang mencakup kondisi lingkungan kerja fisik seperti kebersihan, kondisi ruang kerja, penerangan dan sebagainya, serta kondisi lingkungan kerja nonfisik yaitu hubungan tutor dengan rekan kerja dan hubungan tutor dengan pengelola.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barnawi, & Mohamad, A. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Destikarini, F., Hanafi, A., & Zunaidah. (2015). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. In *Proceeding Srinwijaya Economic and Business Conference 2015* (pp. 651–664). Retrieved from http://seabc2017.seabc-feunsri.com/2015/50_IM_SEABC_Fartina Destikarini.pdf
- Djajendra. (2015). Rasa Takut adalah Imajinasi Pikiran dan Emosi. Retrieved February 13, 2018, from <http://djajendra-motivator.com/?paged=4&cat=1%2Fpage%2F21>
- H., H. I., & Handoyo, S. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(2). Retrieved

from <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jpio3e5d943c802full.pdf>

- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hermawan, I. K. D. (2012). Kinerja Pendidikan Kesetaraan sebagai Salah Satu Jenis Pendidikan Nonformal. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 18(1), 65–84. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/118664-ID-kinerja-pendidikan-kesetaraan-sebagai-sa.pdf>
- Mulyasa, E. (2008). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riski, M. S., & Riana, A. (2009). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan dan Kinerja PNS pada Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. In *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi* (pp. 709–719). Retrieved from <http://stiestembi.ac.id/file/FM-2018-L17-Meita Sondang Riski-stienus.pdf>
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2016). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subana, Rahadi, M., & Sudrajat. (2000). *Statistik Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sudjana, D. (2010). *Pendidikan Non Formal*. Bandung: Falah Production.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Interpretama Offset.
- Winata. (2012). *Pendidikan Nonformal*. Jakarta: Bumi Aksara.