

# PENGARUH PEMBINAAN, PEMANTAUAN DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA PENGELOLA LEMBAGA PAUD NON FORMAL

**Srijono Pudji Santoso**

UPT PUD NFI dan SD Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar

**Erni Widajanti**

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

## **ABSTRACT**

*The purpose of this research are: 1) Analyze the influence of supervising on motivation of work 2) Analyze the influence of monitoring on motivation of work 3) Analyze the influence of incentives on motivation of work 4) Analyze variables supervising, monitoring and incentives that the dominant influence work motivation. This research is explanatory. Locations throughout the Paud Non Formal Institutes Kebakkramat Sub District In The Coordination of UPT. PUD, NFI and SD Office Kebakkramat District. This study population is the all of education personnels and educators on Kebakkramat District in the UPT, PUD, NFI and SD office Kebakkramat District by 40 respondents to the census sampling techniques. Types of data using quantitative and qualitative data. Source of data using primary data and secondary data. The technique of collecting data using interviews and questionnaires. Analysis techniques using test validity, test reliability test classic assumptions, multiple linear regression, t test, F test, the coefficient of determination.*

**Keywords:** *coaching, monitoring, incentives, work motivation.*

## **PENDAHULUAN**

Suatu pemerintahan sangat tergantung kepada baik buruknya kondisi birokrasi sebagai penyelenggara pemerintahan. Sementara itu, birokrasi pemerintah sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) aparaturnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) di dalamnya sebagai aparatur penyelenggara pemerintah. Aparatur negara merupakan salah satu pilar dalam mewujudkan "Good Governance" bersama dengan dua pilar lainnya, yaitu dunia usaha (*corporate governance*) dan masyarakat (*civil society*).

Kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara mempunyai andil yang cukup besar dalam era otonomi daerah, terutama di lingkungan kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendidikan Usia Dini (PUD) Non Formal Informal (NFI) dan Sekolah Dasar (SD) Kecamatan Kebakkramat, Kabupaten Karang-

anyar sangatlah menentukan dalam rangka menyelenggarakan pemerintah di Tingkat Kecamatan.

Di dalam instansi UPT PUD NFI dan SD Kecamatan Kebakkramat terdapat tingkatan jabatan manajerial yang menengah (*supervisor manager*) yaitu: penilik/pengawas di tingkat kecamatan. Sesuai Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No: 14 Tahun 2010, Bab III, Pasal 5 menyatakan bahwa jenis penilik berdasarkan bidang tugasnya terdiri atas Penilik PAUD, Penilik Pendidikan Kesetaraan dan Keaksaraan, serta Penilik Kursus. Adapun tugas Penilik PAUD antara lain adalah melakukan pembinaan dan pemantauan serta menyalurkan (memberikan) insentif dari pemerintah kepada seluruh pengelola lembaga PAUD Non Formal (PAUD NF) atau PAUD Non Formal Informal (PAUDNI/PAUD NFI) secara bertahap.

Lembaga PAUD Non Formal dikelola atau diselenggarakan oleh para pengelola yang termasuk didalamnya tenaga pendidik (Tenaga Kependidikan dan Tenaga Pendidik). Sehingga apabila terjadi pembinaan, pemantauan serta penyaluran insentif oleh Penilik PAUD, mampu meningkatkan manajemen mutu pembelajaran dan manajemen mutu penyelenggaraan, misalnya: Sosialisasi dan penerapan metode analisis SWOT (*Strengths, Weaknessess, Opportunities, Threats*) untuk membantu menyusun rencana strategis masing-masing lembaga PAUD Non Formal serta metode pembelajaran Anak Usia Dini (AUD) yaitu metode BCCT (*Beyond Center and Cyrclle Time*) kepada para pengelola lembaga PAUD Non Formal. Hal-hal semacam itulah diharapkan akan berdampak (mampu) meningkatkan mutu dan pamor lembaga PAUD Non Formal di masyarakat (selaku konsumen), yang mengakibatkan peminat (konsumen) akan meningkat, yang akhirnya mampu meningkatkan "income" atau pemasukan dana lembaga PAUD Non Formal tersebut. Hal tersebut diharapkan memacu "motivasi kerja" para pengelola lembaga PAUD Non Formal tersebut. Lebih diharapkan lagi para pengelola mempunyai kreativitas/ inovasi yang lebih baik dan bermutu sehingga mampu menarik para konsumen lebih banyak untuk bergabung dengan lembaga PAUD Non Formal tersebut sehingga secara umum dapat

dikatakan bahwa belum terpenuhinya kebutuhan pendidikan bagi anak usia dini, merupakan peluang yang menjanjikan bagi para *businessman* atau pengusaha atau orang yang kesehariannya bergelut didunia bisnis termasuk seseorang yang mengelola pendidikan (sering disebut bisnis dibidang pendidikan) dengan dana swadaya. Sementara pihak swasta melirik jalur bisnisnya yaitu Bisnis Pendidikan Anak Usia Dini khususnya Non Formal, maka sangat tepat pihak pemerintah mendukungnya dan berusaha memfasilitasi karena hal ini sesuai dengan Program Pemerintah dalam menggalakkan keberadaan Paud Non Formal (dengan usia Anak 0–4 tahun khususnya).

Perkembangan PAUD Non Formal Informal di Kecamatan Kebakkramat tergolong lamban dibandingkan dengan Kecamatan lain (seperti tertera di Tabel 1) di Kabupaten Karanganyar hingga tahun 2011.

Padahal perkembangan PAUDNI tergantung pula kepada para pengelola PAUDNI yang memahami prospek bisnis lembaga PAUDNI tersebut. Mereka akan cenderung termotivasi mendirikan lagi dan sekaligus mengelola lembaga PAUDNI di desa atau lokasi lain, bila hal itu menguntungkan bagi mereka dilihat dari segi bisnisnya dan merupakan kesadaran (panggilan jiwa) pula untuk mendidik para anak usia dini tersebut, dilihat dari segi sosialnya. Motivasi kerja merupakan awal dari semangat kerja

Tabel 1  
Data Paud Kecamatan Lain – di Kabupaten Karanganyar pada Tahun 2010 – 2011

NO	KECAMATAN	JUMLAH	
		PAUD NON FORMAL	PENGELOLA / TP + TKP
1	Ngargoyoso	20 lembaga	70 orang
2	Matesih	18 lembaga	65 orang
3	Jatipuro	18 lembaga	66 orang
4	Tawangmangu	30 lembaga	85 orang
5	Kebakkramat	13 lembaga	40 orang

Sumber: Data dari Kantor Dikpora PAUDNI / PAUD Non Formal Kab.Karanganyar

dan produktivitas kerja para pengelola lembaga PAUD Non Formal yang diharapkan mampu memperbaiki manajemen mutu lembaga PAUD Non Formal, yang mengakibatkan muncul dampak positif, berupa keinginan untuk bergabung (mendaftarkan putra putrinya) ke lembaga PAUD Non Formal dari masyarakat selaku konsumen PAUD Non Formal.

Sesuai ulasan tersebut maka kemungkinan diduga bahwa faktor pembinaan, faktor pemantauan penilik PAUD di Kecamatan Kebakkramat kurang aktif, ditunjang faktor insentif yang mempengaruhi faktor motivasi kerja pengelola PAUDNI, sehingga perkembangan PAUDNI di Kecamatan Kebakkramat katagori lamban. Terkait dengan permasalahan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah: (1) menganalisis signifikansi pengaruh pembinaan terhadap motivasi kerja, (2) menganalisis signifikansi pengaruh pemantauan terhadap motivasi kerja, (3) menganalisis signifikansi pengaruh Insentif terhadap motivasi kerja, dan (4) menganalisis variabel pembinaan, pemantauan atau insentif yang dominan mempengaruhi motivasi kerja pengelola Lembaga PAUD Non Formal Kantor UPT. PUD, NFI dan SD Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan tujuan tersebut, maka dalam penelitian ini hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

1. Pembinaan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pengelola Lembaga PAUD Non Formal Kantor UPT. PUD, NFI dan SD Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar.
2. Pemantauan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pengelola Lembaga PAUD Non Formal Kantor UPT. PUD, NFI dan SD Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar.
3. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pengelola Lembaga PAUD Non Formal Kantor UPT. PUD, NFI dan SD Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar.
4. Variabel Insentif yang dominan mempengaruhi terhadap variabel Motivasi

kerja pengelola Lembaga PAUD Non Formal Kantor UPT. PUD, NFI dan SD Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar.

### **Pembinaan**

Pengertian pembinaan adalah: Suatu proses belajar dengan melepaskan hal-hal yang sudah dimiliki dengan tujuan membantu orang yang menjalaninya untuk membetulkan dan mengembangkan pengetahuan dan kecakapan baru untuk mencapai tujuan hidup dan kerja yang sedang dijalani secara lebih efektif. Pembinaan adalah suatu bentuk dari serangkaian kegiatan untuk merubah sikap, mental dan perilaku kearah yang lebih baik atau segala usaha yang mengacu pada intensitas pembelajaran dalam kegiatan pendidikan untuk mempelajari hal-hal yang baru dengan tujuan mengembangkan pengetahuan, mengarahkan dan membetulkan ke arah yang lebih baik. Pembinaan merupakan bagian dari pendidikan, namun pembinaan menekankan pengembangan manusia pada segi praktis (Dyah Wahyuni, 2005: 20).

Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdikbud, 2002:134) mengatakan bahwa "Pembinaan adalah proses atau cara membina atau usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik". Selain itu dalam Buku Pedoman Teknis Penyelenggaraan Kelompok Bermain mendefinisikan pembinaan yaitu: Pembinaan pelaksanaan kegiatan kelompok bermain adalah keseluruhan proses kerjasama untuk membina para peserta didik, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (pengelola) Kelompok Bermain, dalam rangka mendukung peningkatan mutu pelayanan program di lembaga kelompok bermain (Sudjarwo. S, 2010: 33).

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai pembinaan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian pembinaan adalah merupakan proses belajar dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang akan dimiliki maupun yang telah dimiliki

dengan komunikasi yang baik sehingga dapat berhasilguna dan berdayaguna serta mampu membentuk perubahan perilaku (kemampuan dan kemauan) ke arah yang lebih baik.

### **Pemantauan**

Pemantauan (Monitoring) adalah merupakan suatu kegiatan untuk mengetahui apakah program yang dibuat itu berjalan dengan baik sebagaimana mestinya sesuai dengan yang direncanakan, adakah hambatan yang terjadi dan bagaimana pelaksana program itu mengatasi hambatan tersebut (Asep Suryana, 2003: 2). Selain itu oleh Lembaga Penelitian SMERU (2006: 18), Sistem monitoring dapat didefinisikan sebagai "Suatu sistem pengumpulan data/informasi secara reguler dan terus menerus yang dapat menghasilkan indikator-indikator perkembangan dan pencapaian suatu kegiatan program /proyek terhadap tujuan yang ditetapkan". Pemantauan adalah kegiatan mengamati perkembangan pelaksanaan pembangunan, dan selanjutnya mengidentifikasi serta mengantisipasi permasalahan yang timbul atau yang akan timbul dengan maksud agar dapat diambil tindakan sedini mungkin sebagai dasar dalam melakukan tindakan-tindakan selanjutnya guna menjamin pencapaian tujuan. Pemantauan dilakukan untuk melihat hasil pelaksanaan suatu kegiatan, sehingga dapat diketahui apabila terjadi penyimpangan terhadap rencana yang telah ditetapkan. Selain itu, hasil pemantauan dapat pula digunakan sebagai bahan penyesuaian rencana sesuai dengan kondisi dan keterbatasan di lapangan (Jaya Martha, 2009: 1).

Berdasar beberapa pengertian mengenai pemantauan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pemantauan adalah merupakan proses mengamati program kegiatan yang dikomunikasikan dengan baik dan dengan tujuan tertentu secara disiplin, teratur dan cermat.

### **Insentif**

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan

langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Insentif umumnya dilakukan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal (MT. Effendy Hariandja, 2002: 265).

Malayu S.P. Hasibuan (2002: 118) mendefinisikan "insentif merupakan suatu perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan". Sondang P. Siagian (2003: 252) berpendapat bahwa "kepentingan pekerja harus memungkinkannya untuk mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Jadi kompensasi yang diterimanya dari bekerja dapat dipakai untuk hidup yang wajar dan layak, tanpa harus menggantungkan diri pada orang lain". "Insentif adalah sarana objektif yang mampu memberikan kepuasan terhadap kebutuhan, dorongan atau keinginan seseorang."

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan suatu bentuk rangsangan yang sengaja diberikan kepada pengelola PAUDNI atau karyawan (dari pemerintah) untuk memunculkan motivasi kerja pengelola PAUDNI agar mereka bekerja lebih giat lagi, serta memunculkan sikap untuk meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan Pendidikan Anak Usia Dini Non formal Informal (PAUDNI) sesuai dengan harapan pemerintah.

### **Motivasi Kerja**

Pengertian motivasi adalah "pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan" (Malayu S.P. Hasibuan, 2002: 219), selain itu diungkapkan pula bahwa "Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh mem-

bangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja” (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005: 94 ). “Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan (kegiatan). Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dan pengamatan tingkah laku manusia)” (Hadari Nawawi, 2003: 351).

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah proses memunculkan sikap dan rasa percaya diri sendiri yang bisa menggerakkan diri sendiri untuk berkomunikasi secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau suatu dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan tindakan (kegiatan).

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi di seluruh Lembaga PAUD Non Formal Kecamatan Kebakkramat dalam naungan koordinasi Kantor UPT. PUD, NFI dan SD Kecamatan Kebakkramat.

Populasi dalam penelitian ini adalah pengelola baik tenaga kependidikan maupun tenaga pendidik se Kecamatan Kebakkramat yang ada di dalam lingkungan kantor UPT. PUD, NFI dan SD Kecamatan Kebakkramat sebanyak 40 orang. Adapun sampel penelitian berjumlah 40 responden. Sehingga semua responden dari populasi menjadi sampel dalam penelitian ini atau penelitian ini merupakan penelitian sensus.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, dokumentasi, wawancara dan kuesioner yang bersifat positif. Metode pengukuran terhadap indikator-indikator tersebut berpedoman pada Skala Likert, yaitu:

- Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.
- Jawaban Setuju (S) diberi skor 4.
- Jawaban Netral (N) diberi skor .
- Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2.
- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

Uji validitas menggunakan analisis *Pearson Correlation Product Moment*, melalui program SPSS dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Butir pernyataan dinyatakan valid jika pada tingkat signifikansi 5% masing-masing butir menghasilkan  $p\ value < 0,05$ . Sebaliknya butir pernyataan dinyatakan tidak valid jika pada tingkat signifikansi 5% masing-masing butir menghasilkan  $p\ value \geq 0,05$  (Imam Ghozali, 2006: 132). Hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pembinaan, pemantauan, insentif dan motivasi kerja dinyatakan valid karena  $p\ value < 0,05$  sehingga semua item pernyataan pembinaan tersebut dapat digunakan dalam analisis data.

Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Kriteria instrumen dinyatakan reliabel menggunakan kriteria yang dikemukakan Nunnally dalam Imam Ghozali (2006: 42) bahwa “Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Sebaliknya suatu konstruk atau variabel dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $\leq 0,60$ ” Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach’s alpha* untuk semua variabel (pembinaan, pemantauan, insentif dan motivasi kerja)  $>$  nilai kritis (0,60), maka dalam penelitian ini dikatakan reliabel artinya data dapat digunakan dalam penelitian.

## **HASIL ANALISIS**

### **Gambaran Umum Responden**

Responden berdasarkan usia dalam penelitian ini mayoritas responden berusia antara lebih dari 35– 45 tahun sebanyak 21 orang (52,5%), responden yang berusia lebih dari 45 tahun sebanyak 15 orang (37,5%) dan responden yang berusia kurang 35 tahun sebanyak 4 orang (10,0%). Responden berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini mayoritas responden mempunyai tingkat pendidikan D3/S1 yaitu sebanyak 21 orang (52,5%), responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 18 orang (45,0%), responden dengan tingkat pendidikan S2 seba-

nyak 1 orang (2,5%) dan tidak ada responden dengan tingkat pendidikan SLTP.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Varians Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. (Imam Ghazali, 2006: 91). Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai toleransi lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. berarti tidak terjadi multikolinieritas, maka regresi atau model yang digunakan dalam penelitian ini bebas multikolinieritas.

### 2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan uji *Run* (*Run Test*). Kriteria pengujian-nya, jika probabilitas yang dihasilkan dan uji *Run* tidak signifikan atau *p value* > 0,05 maka tidak terjadi autokorelasi. Dari hasil uji autokorelasi dengan *Runs Test* dapat diketahui bahwa nilai *Sig* 0,423 > 0,05 maka tidak terjadi autokorelasi.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan Uji *Glejser*. Ketentuan tidak terjadi heterokedastisitas jika nilai *p value* > 0,05 sebaliknya jika *p value* ≤ 0,05 maka terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya. Dari hasil uji *Glejser* dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas (pembinaan, pemantauan, insentif dan motivasi kerja) mempunyai nilai *p value* > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 4. Uji Normalitas

Pengujian dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriterianya, apabila nilai signifikan statistik yang dihasilkan dan perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan *p value* > 0,05 maka variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal dan sebaliknya (Imam Ghazali, 2006: 115). Dari hasil uji normalitas menunjukkan bahwa *p value* 0,314 > 0,05 berarti sebaran data dalam distribusi adalah sesuai

kurve normal sehingga dinyatakan lolos uji normalitas.

## Regresi Linier Berganda

Hasil uji Regresi Linear Berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 13.815 + 0,348X_1 + 0,332X_2 + 0,483X_3$$

Hasil regresi linier yang diperoleh dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (a): 13.815, berarti apabila variabel bebas (pembinaan, pemantauan dan insentif) sama dengan nol (0) maka motivasi kerja pengelola lembaga PAUD non formal kantor UPT, PUD, NFI dan SD Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar adalah positif,
- $b_1 = 0,348$ , berarti apabila variabel pembinaan ditingkatkan maka motivasi kerja pengelola lembaga PAUD non formal kantor UPT, PUD, NFI dan SD Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar juga mengalami peningkatan dengan asumsi variabel pemantauan dan insentif dianggap tetap,
- $b_2 = 0,332$ , berarti apabila variabel pemantauan ditingkatkan maka motivasi kerja pengelola lembaga PAUD non formal kantor UPT, PUD, NFI dan SD Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar juga mengalami peningkatan dengan asumsi variabel Pembinaan dan insentif dianggap tetap,
- $b_3 = 0,483$ , berarti apabila variabel insentif ditingkatkan maka motivasi kerja pengelola lembaga PAUD non formal kantor UPT, PUD, NFI dan SD Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar juga mengalami peningkatan dengan asumsi variabel pembinaan dan pemantauan dianggap tetap.

Hasil regresi linier berganda tersebut menunjukkan bahwa besarnya koefisien regresi insentif (0,483), variabel Pembinaan (0,348) dan variabel pemantauan (0,332) dari hasil tersebut diketahui bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh dominan terhadap motivasi kerja karena koefisien regresinya adalah yang paling besar, sehingga hipotesis 4 yang menya-

takan bahwa “Variabel insentif yang dominan mempengaruhi terhadap variabel motivasi kerja pengelola Lembaga PAUD Non Formal Kantor UPT. PUD, NFI dan SD Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar”, terbukti kebenarannya.

### Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara persial. Hasil uji t adalah sebagai berikut: 1) Pengaruh pembinaan terhadap motivasi kerja. Hasil perhitungan diperoleh  $p$  value (0,007) < 0,05 berarti pembinaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “Pembinaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pengelola lembaga PAUD Non Formal Kantor UPT. PUD, NFI dan SD Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar” terbukti kebenarannya. 2) Pengaruh pemantauan terhadap motivasi kerja. Hasil perhitungan diperoleh  $p$  value (0,016) < 0,05 berarti ada pengaruh yang signifikan pemantauan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “Pemantauan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pengelola lembaga PAUD Non Formal Kantor UPT. PUD, NFI dan SD Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar”, terbukti kebenarannya. 3) Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja. Hasil perhitungan diperoleh  $p$  value (0,004) < 0,05 berarti ada pengaruh yang signifikan insentif terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis 3 yang menyatakan bahwa “Insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pengelola lembaga PAUD Non Formal Kantor UPT. PUD, NFI dan SD Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar”, terbukti kebenarannya.

### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model regresi linier berganda. Hasil uji ketepatan model diketahui dari hasil uji F dengan  $p$  value diperoleh  $0,000 < 0,05$  sehingga model tepat atau fit untuk mem-

prediksi pengaruh pembinaan, pemantauan dan insentif terhadap motivasi kerja pengelola lembaga PAUD Non Formal Kantor UPT. PUD, NFI dan SD Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas (pembinaan, pemantauan dan insentif) terhadap variabel terikat (motivasi kerja) yang ditunjukkan dengan persentase. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh koefisien determinasi ( $Adjusted R^2$ ) sebesar 0,553 artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel pembinaan, pemantauan dan insentif terhadap motivasi kerja adalah sebesar 55,3%, sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya semangat kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya.

### PEMBAHASAN

Variabel pembinaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pengelola lembaga PAUD Non Formal Kantor UPT. PUD, NFI dan SD Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar dan nilai koefisien regresinya adalah positif, hal ini menunjukkan hubungan yang searah, artinya apabila pembinaan ditingkatkan maka motivasi kerjanya juga mengalami peningkatan.

Implikasi kebijakan yang perlu dilakukan dalam rangka pembinaan adalah meningkatkan kompetensi melalui program sertifikasi bagi pengelola lembaga PAUD Non Formal (PAUD NF) atau PAUD Non Formal Informal (PAUDNI/PAUD NFI). Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang di wujudkan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang dilakukan oleh pengelola PAUDNI untuk menyampaikan, membimbing, melatih dan memfasilitasi peserta didik untuk menguasai pengetahuan, sikap dan keterampilan tertentu. Kemampuan pendidik tidak terlepas dari tiga komponen yang secara ber-

sama-sama membentuk norma berfikir dan berperilaku seorang pendidik. Komponen-komponen tersebut adalah pengetahuan, sikap dan keterampilan dari pengelola PAUDNI.

Variabel pemantauan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pengelola lembaga PAUD Non Formal Kantor UPT. PUD, NFI dan SD Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar dan nilai koefisien regresinya adalah positif, hal ini menunjukkan hubungan yang searah, artinya apabila pemantauan ditingkatkan maka motivasi kerjanya juga mengalami peningkatan. Pemantauan diharapkan dapat mengidentifikasi dan mengantisipasi sedini mungkin masalah atau penyimpangan yang terjadi dalam pengelolaan PAUDNI, sehingga dapat segera dicarikan solusi penanggulangannya.

Berdasarkan hal tersebut maka implikasi kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah dalam hal ini adalah penilik sebagai pemantau adalah menerima dan mengelola informasi yang berkaitan dengan program dan inovasi baru dalam proses pembelajaran dari tiap-tiap pengelola PAUDNI, melakukan evaluasi mengenai kualitas pembelajaran yang dilaksanakan, senantiasa memberikan respon terhadap hasil evaluasi yang diberikan sebagai upaya perbaikan pendidikan secara terus menerus.

Variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pengelola lembaga PAUD Non Formal Kantor UPT. PUD, NFI dan SD Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar dan nilai koefisien regresinya adalah positif, hal ini menunjukkan hubungan yang searah, artinya apabila pemberian insentif ditingkatkan maka motivasi kerjanya juga mengalami peningkatan. Implikasi kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah melalui penilik PAUDNI antara lain adalah:

a. Menyusun dan mensosialisasikan pedoman pemberian insentif bagi pengelola PAUDNI kepada Dinas Pendidikan Provinsi,

- b. Melakukan verifikasi dan pendataan calon penerima insentif,
- c. Menginformasikan kepada pengelola PAUDNI untuk mengirimkan data pribadi dan nomor rekening ke Dinas Pendidikan Provinsi dengan melampirkan formulir biodata pengelola PAUD, fotocopy KTP, fotocopy buku rekening, surat keterangan lembaga dan dokumen lainnya,
- d. Melaksanakan monitoring dan evaluasi kegiatan pemberian insentif bagi pengelola PAUDNI kepada Dinas Pendidikan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hasil uji *t* pengaruh pembinaan terhadap motivasi kerja diperoleh *p value* (0,007) < 0,05 berarti pembinaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan bahwa "Pembinaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pengelola lembaga PAUD Non Formal Kantor UPT. PUD, NFI dan SD Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar" terbukti kebenarannya.

Hasil uji *t* pengaruh pemantauan terhadap motivasi kerja diperoleh *p value* (0,016) < 0,05 berarti ada pengaruh yang signifikan pemantauan terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan bahwa "Pemantauan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pengelola lembaga PAUD Non Formal Kantor UPT. PUD, NFI dan SD Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar", terbukti kebenarannya.

Hasil uji *t* pengaruh insentif terhadap motivasi kerja diperoleh *p value* (0,004) < 0,05 berarti ada pengaruh yang signifikan insentif terhadap motivasi kerja, sehingga hipotesis 3 yang menyatakan bahwa "Insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pengelola lembaga PAUD Non Formal Kantor UPT. PUD, NFI dan SD Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar", terbukti kebenarannya.

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa besarnya koefisien regresi

insentif (0,483), variabel pembinaan (0,348) dan variabel pemantauan (0,332) dari hasil tersebut diketahui bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh dominan terhadap motivasi kerja karena koefisien regresinya adalah yang paling besar, sehingga hipotesis 4 yang menyatakan bahwa “Variabel insentif yang dominan mempengaruhi terhadap variabel motivasi kerja pengelola Lembaga PAUD Non Formal Kantor UPT. PUD, NFI dan SD Kecamatan Kebakkramat Kabupaten Karanganyar”, terbukti kebenarannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rosdakarya, Bandung.
- Asep Suryana, *Strategi Monitoring dan Evaluasi (Monev) Sistem Penjaminan Mutu Internal Sekolah*, diakses melalui <http://www.pdf-finder.com>.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2001, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Dyah Wahyuni, 2005, *Profil Pembinaan Penitipan Anak Usia Dini di Taman Pengasuhan Anak Melati Semarang*, Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.
- Hadari Nawawi, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Imam Ghozali, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- M.T. Effendy Hariandja, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Malayu SP. Hasibuan, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudjarwo S, 2010, *Pembinaan Kelompok Bermain*, diakses melalui <http://www.paud.depdiknas.go.id/>