

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA TENAGA
PENDIDIK DITINJAU DARI KOMITMEN
ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI DI
RINDAM IV DIPONEGORO MAGELANG**

TESIS



Diajukan Oleh :

KUSNANTO

NIM : 141202618

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2016**

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA TENAGA
PENDIDIK DITINJAU DARI KOMITMEN
ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI DI
RINDAM IV DIPONEGORO MAGELANG**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai derajat Sarjana S-2/ gelar Magister
pada Program Magister Manajemen
STIE WIDYA WIWAHA



Diajukan Oleh :
KUSNANTO
NIM : 141202618

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA
2016**

TESIS

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA TENAGA
PENDIDIK DITINJAU DARI KOMITMEN
ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI DI
RINDAM IV DIPONEGORO MAGELANG**

Oleh :

KUSNANTO
NIM : 141202618

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji

Pada tanggal.....

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Ary Sutrischastini, M.Si

Drs. Muda Setia Hamid, MM, Ak

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh Gelar Magister

Yogyakarta,

Mengetahui,

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
DIREKTUR

Prof. Dr. Abdul Halim, MBA.,Ak

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul :

UPAYA PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DITINJAU DARI KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI DI RINDAM IV DIPONEGORO MAGELANG

Yang dibuat untuk melengkapi sebagai persyaratan menjadi Magister Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau berasal dari tesis yang sudah dipublikasikan dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan keserjanaan di Lingkungan STIE Widya Wiwaha maupun di perguruan Tinggi manapun, kecuali bagian yang sumber informasi dicantumkan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, Oktober 2016

KUSNANTO
NIM 141202618

KATA PENGANTAR

Pertama dan selalu diutamakan adalah ungkapan rasa puji syukur kepada Allah swt, atas segala nikmat yang diberikan kepada kami, khususnya nikmat kesehatan dan kesempatan, sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Tesis ini disusun guna memenuhi salah satu persyaratan akademik yang ditetapkan pihak STIE Widy a Wiwaha Yogyakarta agar penulis memperoleh gelar Magister Manajemen.

Kami menyadari bahwa tesis ini diselesaikan atas bantuan banyak pihak, baik bantuan yang diterima secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu kami mengucapkan banyak terima kasih, terutama pada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Halim, MBA., Ak selaku Direktur Program Magister Manajemen STIE Widy a Wiwaha Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Endy Gunanto, MM., selaku pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingan.
3. Bapak Drs. Muda Setia Hamid, MM, Ak., selaku pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan bimbingan serta selaku Dosen Penguji II.
4. Bapak/ Ibu dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Bapak / Ibu Dosen Magister Manajemen STIE Widy a Wiwaha Yogyakarta.
6. Perwira Menengah Rimdam IV/ Diponegoro Magelang,

7. Istri, anak dan segenap keluarga yang senantiasa memberikan dukungan moril maupun materil kepada penulis selama proses studi dan penyusunan serta menyelesaikan seluruh aktivitas pendidikan.
8. Seluruh rekan satu angkatan yang senantiasa saling mengingatkan, berbagi suka/duka dan bekerja sama melakukan berbagai hal selama menempuh pendidikan di STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.

Apabila dalam penulisan dan penyusunan tesis ini terdapat kekurangan atau terdapat kata maupun kalimat yang kurang sesuai. Mudah-mudahan tesis ini dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan maupun pihak manapun yang bermaksud memanfaatkannya.

Yogyakarta, Oktober 2016

KUSNANTO
NIM 141202618

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAKSI	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Pertanyaan Penelitian	6
D. Tujuan penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Teori	8
B. Penelitian Terdahulu	17
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	21
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	21

	C. Teknik Pengumpulan Data	22
	D. Teknik Penentuan Informan	24
	E. Metode Analisis Data	24
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Data	31
	B. Pembahasan	49
BAB V	PENUTUP	
	A. Simpulan	56
	B. Saran	57
	DAFTAR PUSTAKA	

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Bobot Penilaian.....	23
Tabel 3.2. Interval Kelas	24
Tabel 4.1. Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi	38
Tabel 4.2. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Berprestasi	39
Tabel 4.3. Kesimpulan Hasil Wawancara	48

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Rindam IV/Diponegoro	31

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ABSTRAK

Resimen Induk Kodam IV/ Diponegoro atau Rindam IV/Diponegoro Magelang adalah lembaga yang “*Center of Excellence*” sehingga baik Tenaga Pendidik (Gadik), anggota militer, maupun PNS harus memiliki kedisiplinan yang lebih, sehingga dapat menjadikan contoh anak didik sebagai calon-calon Prajurit, selain itu kualitas merupakan syarat mutlak bagi setiap anggota untuk dapat melaksanakan tugas pokoknya secara optimal di satuan, namun kenyataannya Rindam IV/Diponegoro Magelang masih dihadapkan pada persoalan kurang memadainya kualifikasi dan kompetensi Gadik. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengevaluasi penyebab kinerja tenaga pendidik di Rindam IV/ Diponegoro Magelang masih kurang optimal dan untuk mengevaluasi upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik ditinjau komitmen organisasi dan motivasi berprestasi Di Rindam IV/ Diponegoro Magelang.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif sering disebut dengan penelitian naturalistik, etnografik, studi kasus atau fenomenologi. Penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan tentang orang-orang atau perilaku yang dapat di amati.

Kinerja Tenaga pendidik di Rindam IV/ Diponegoro Magelang ditinjau dari Komitmen organisasi menurut narasumber sudah baik karena sudah bekerja sesuai dengan *job description* pada masing-masing tenaga pendidik. Hal tersebut juga sesuai dengan persepsi Gadik dari karena nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,36. Responden juga memberikan anggapan responden mengenai Kinerja Tenaga Pendidik Rindam IV/ Diponegoro ditinjau dari motivasi berprestasi di Rindam IV/ Diponegoro Magelang ditanggapi dengan baik karena nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,15. Namun walaupun Kinerja Tenaga Pendidik Rindam IV Diponegoro sudah dinyatakan baik, namun ternyata masih ditemukan beberapa kendala yang menyebabkan Kinerja Tenaga Pendidik Rindam IV / Diponegoro kurang optimal, antara lain belum dijiwainya profesi sebagai gadik, belum menguasai materi yang diajarkan, latar belakang pendidikan masih ada yang belum sesuai dengan bidang tugasnya, masih ada Gadik yang belum mengikuti Susgumil (Kursus Guru Militer), masih ada Gadik yang kurang menguasai IT, kesejahteraan gadik perlu ditingkatkan serta kurangnya sarana dan prasarana proses belajar/mengajar. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik di Rindam IV/ Diponegoro Magelang ditinjau dari komitmen organisasi adalah dengan memenuhi peralatan yang digunakan dalam pembelajaran seperti alat instruksi dan juga peralatan IT. Kemudian upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik di Rindam IV / Diponegoro Magelang ditinjau dari motivasi berprestasi adalah dengan pemberian *reward and punishment* yang tegas dan sehat, penataran gumil, sesama tenaga pendidikan sering mengadakan rapat koordinasi.

Kata kunci : *Kinerja, Komitmen, Motivasi*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komitmen organisasional merupakan orientasi yang dimiliki karyawan terhadap organisasi yang dapat menghubungkan identitas seseorang pada organisasinya. Komitmen organisasional penting karena memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan dan *turnover*. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung akan lebih baik kinerjanya dan juga akan lebih lama bertahan di organisasi.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya, meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Pengertian komitmen saat ini, memang tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting

dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Ini, tentu saja, hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan di perusahaan yang bersangkutan. Untuk mendorong karyawan berkomitmen tinggi menurut konsultan manajemen dari Dunamis, Pardiansyah (2004) ada beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan untuk menumbuhkan *sense of ownership*. Kondisi ini akan tercapai bila manajemen melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Sayangnya, dalam banyak kasus, ia melihat manajemen masih memposisikan diri sebagai *thinkers*, sedangkan karyawannya disarankan hanya untuk bekerja. Dapat dikatakan karyawan hanya dijadikan semacam robot. Kondisi semacam ini akan sulit menumbuhkan komitmen karyawan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan. Kepuasan kerja penting karena sangat erat hubungannya dengan kinerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung akan bekerja dengan baik. Kepuasan kerja dapat diindikasikan melalui kenyamanan kerja dengan dukungan rekan-rekan kerja, sistem kompensasi yang baik, kesesuaian pekerjaan, kualitas supervisi dan kesempatan promosi. Kepuasan kerja merupakan hasil berbagai macam sikap (*attitude*) yang dimiliki seorang karyawan. Kepuasan kerja sendiri merupakan variabel yang dilatarbelakangi faktor kepercayaan dalam organisasi. Pada sisi lain, “kepuasan” merupakan salah satu kunci utama dalam dunia bisnis ataupun institusi pelayanan publik. Keberhasilan suatu organisasi untuk

dapat tumbuh dan berkembang sangat dipengaruhi oleh kepuasan yang muncul pada seluruh kegiatan organisasinya. Untuk dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan, salah satu yang menjadi acuan adalah berhubungan dengan motivasi berprestasi yang merupakan fungsi inti dari manajemen, (Astuti, 2008).

Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya kearah setiap tujuan yang fokusnya dipersempit terhadap tujuan organisasi. Ketiga unsur kunci dalam definisi ini adalah upaya, tujuan, dan kebutuhan. Motivasi berprestasi sangat penting bagi karyawan karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi cenderung bekerja dengan lebih baik.

Motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam organisasi. Di dalam lingkungan organisasi sangat diperlukan motivasi kerja dan pada hakekatnya motivasi karyawan dan pengusaha/pimpinan berbeda karena adanya perbedaan kepentingan, maka perlu diciptakan motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan.

Resimen Induk Kodam IV/ Diponegoro atau Rindam IV/Diponegoro adalah

komando pelaksana yang bertugas menyelenggarakan pendidikan Pertama Bintara/Tamtama, Diktuk Ba Reguler dan Dikspes Ba/Ta, menyelenggarakan dan memberikan asistensi latihan kepada satuan jajaran Kodam IV/Diponegoro, selain itu juga pengajar, pengawas, pengembangan/ pengaturan daerah katihan di wilayah Jawa Tengah dan Yogyakarta serta membantu pengajar pembinaan satuan jajaran Kodam IV/Diponegoro.

Resimen Induk Kodam IV/ Diponegoro atau Rindam IV/Diponegoro Magelang merupakan lembaga pendidikan yang membawahi 5 satuan pendidikan; Secata, Secaba, Dodik Latpur, Dodikjur, Belanegara dengan didampingi Tenaga Pendidik (Gadik) yang meliputi Gumil (Guru Militer)/Dosen/Pelatih di Departemen Teknik Dan Administrasi sejumlah Pamen 35 orang Pama 24 orang dan BA 12 orang. Oleh karenanya para Gadik Rindam IV/Diponegoro Magelang harus memiliki, menghayati, menguasai, dan mewujudkan pengetahuan, keterampilan, serta perilaku. Berbagai kompetensi yang harus dimiliki para Gadik Rindam IV/Diponegoro Magelang, terutama Prodi Teknik Sipil Pertahanan antara lain kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Selain itu mereka wajib menguasai ilmu keguruan seperti cara memberikan instruksi, metodologi, kepemimpinan, dan psikologi pendidikan.

Dalam menjalankan perannya sebagai Tenaga Pendidik (Gadik) haruslah disadari bahwa Tenaga Pendidik adalah sebagai fasilitator pendidikan yang tentunya memiliki peran yang sangat strategis dalam merekayasa hasil mutu peserta didik

(Prajurit Siswa), sehingga dapat menampilkan Prajurit yang berpangkat Bintara dan Tamtama yang berkarakter dan berkepribadian tangguh dan kredibel sesuai dengan bidang tugasnya. Tentunya, semua itu harus berpedoman pada Sapta Marga, Sumpah Prajurit, dan Delapan Wajib TNI.

Resimen Induk Kodam IV/ Diponegoro atau Rindam IV/Diponegoro Magelang adalah lembaga yang "*Center of Excellence*" sehingga baik Tenaga Pendidik (Gadik), anggota militer, maupun PNS harus memiliki kedisiplinan yang lebih, sehingga dapat menjadikan contoh anak didik sebagai calon-calon Prajurit, selain itu kualitas merupakan syarat mutlak bagi setiap anggota untuk dapat melaksanakan tugas pokoknya secara optimal di satuan, namun kenyataannya Rindam IV/Diponegoro Magelang masih dihadapkan pada persoalan kurang memadainya kualifikasi dan kompetensi Gadik, kurangnya minat baca Gadik, rendahnya etos kerja dan komitmen Gadik, rendahnya peran Gadik dalam penelitian terapan, rendahnya publikasi ilmiah siswa didik, kurangnya profesionalisme Gadik dalam melaksanakan proses pembelajaran. Berdasarkan latar masalah tersebut penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul "Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Ditinjau Dari Komitmen Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Di Rindam IV Diponegoro Magelang."

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diambil permasalahan bahwa kinerja tenaga pendidik di Rindam IV/ Diponegoro Magelang masih kurang optimal.

C. Pertanyaan Penelitian

1. Mengapa kinerja tenaga pendidik di Rindam IV Diponegoro Magelang masih kurang optimal ?
2. Bagaimana upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik ditinjau dari komitmen organisasi dan motivasi berprestasi di Rindam IV Diponegoro Magelang?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penyebab kinerja tenaga pendidik di Rindam IV/ Diponegoro Magelang masih kurang optimal.
2. Untuk mengetahui upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik ditinjau dari komitmen organisasi dan motivasi berprestasi di Rindam IV Diponegoro Magelang.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis :
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya ilmu

manajemen, sehingga dapat memberikan manfaat sebagai sumbangan karya ilmiah terhadap mahasiswa manajemen, dosen manajemen dan praktisi serta pemerhati kajian manajemen.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat merangsang munculnya penelitian-penelitian baru dalam bidang manajemen khususnya tentang upaya peningkatan kinerja, sehingga selalu dapat menyesuaikan dengan perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat praktis :

- a. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam hal ini tenaga pendidik di Rindam IV/Diponegoro Magelang dalam mengantisipasi hal-hal yang berkaitan dengan lembaga terutama dalam hal peningkatan kinerja, yang diharapkan dapat dipakai sebagai sumbangan pemikiran dalam meningkatkan kualitas standar peningkatan kinerja.
- b. Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan pengetahuan bagi penulis dan diharapkan bagi mahasiswa yang lain.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Teori

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan pegawai pada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai pengukur kekuatan pegawai yang berkaitan dengan tujuan dan nilai organisasi (McNessee, 1996).

Komitmen organisasi merupakan orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya dalam Fuad (2004). Variabel diukur melalui era dimensi yaitu: Terikat secara emosional, merasakan, kebutuhan dan keinginan, biaya, percaya dan loyalitas. Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dalam dunia pendidikan, tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan

tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap tempat dia bekerja.

Menurut Mathis (2006), komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan.

Menurut Griffin (2005), komitmen organisasi (*organisational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Fred (2005), komitmen organisasi didefinisikan sebagai :

- a. keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
- b. keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan
- c. keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Dessler memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan :

a. Berkomitmen pada nilai manusia:

Membuat aturan tertulis, memperkerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.

b. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi organisasi:

Memperjelas misi dan ideologi; berkharisma; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai; menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan; membentuk tradisi,

c. Menjamin keadilan organisasi:

Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif; menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif,

d. Menciptakan rasa komunitas:

Membangun homogenitas berdasarkan nilai; keadilan; menekankan kerja sama, saling mendukung dan kerja tim, berkumpul bersama,

e. Mendukung perkembangan karyawan:

Melakukan aktualisasi; memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama; memajukan dan memberdayakan; mempromosikan dari dalam; menyediakan aktivitas perkembangan; menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

2. Motivasi

Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau hal yang menjadi motif tegasnya, motivasi adalah motif atau hal yang sudah menjadi aktif pada saat tertentu bila kebutuhan untuk mencapai tujuan terasa sangat mendesak (Abror, 1993: 114). Motivasi mengacu kepada faktor-faktor yang menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku. Untuk menjelaskan tindakan-tindakan yang mempunyai penekanan yang beragam:

- a. Teori insting memberikan postulat sebagai pembawaan lahir sebelum adanya kecenderungan pada tindakan khusus.
- b. Teori pengurangan gerak menilai motivasi sebagai kebutuhan-kebutuhan yang menciptakan ketegangan atau arahan.
- c. Teori insentif menekankan pada pentingnya kondisi-kondisi eksternal sebagai sumber motivasi.

Sedangkan menurut Purwanto (1996:71), mengatakan motivasi berprestasi adalah “pendorong”, suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga tercapai hasil atau tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi mengandung beberapa komponen antara lain: menggerakkan, mengarahkan dan menopang tingkah laku manusia.

- a. Menggerakkan berarti menimbulkan kekuatan pada diri individu.

- b. Motivasi juga mengarah atau menyalurkan tingkah laku individu yang diarahkan terhadap sesuatu tujuan.
- c. Untuk menjaga dan menopang tingkah laku dan lingkungan sekitar harus menguatkan intensitas dan arah dorongan-dorongan dari kekuatan-kekuatan individu.

Sejalan dengan itu pula menurut McDonald (Hamalik, 2002:173-174), menyatakan motivasi berprestasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya efek atau reaksi untuk mencapai tujuan. Dari pengertian tersebut mengandung tiga elemen penting yaitu:

- a. Motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam sistem yang ada pada organisme manusia. Karena menyangkut perubahan energi manusia, penampakannya akan menyangkut pada kegiatan fisik manusia.
- b. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa, afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan afeksi dan emosi yang dapat menimbulkan tingkah laku manusia.
- c. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Motivasi muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terdorong oleh adanya unsur lain, dalam hal ini tujuan.

Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu (Suryabrata, 2001:70). Menurut Davis (1991:214), motivasi adalah kekuatan tersembunyi dalam diri kita, yang mendorong untuk berkelakuan dan bertindak dengan cara yang khas. Kekuatan itu dapat berpangkal pada nurani dapat pula berpangkal pada suatu keputusan rasional, namun lebih sering hal tersebut merupakan perpaduan dari kedua proses tersebut.

Menurut Notowijoyo (Astuti, 1996), mengatakan ada beberapa peran penting dari motivasi dalam belajar antara lain dalam melakukan hal-hal yang dijadikan penguat belajar. Peran motivasi dalam belajar dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Motivasi menentukan penguat belajar artinya sebagai penggerak yang memberikan kekuatan pada seseorang untuk melaksanakan suatu perbuatan dalam usaha mencapai tujuan.
- b. Menentukan ragam kendali terhadap rangsangan belajar yang berarti memiliki perbuatan yang harus dilaksanakan sehingga perbuatan yang dipilih benar-benar dalam usaha mencapai tujuan.
- c. Motivasi menentukan ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar, yaitu mengarahkan dan memelihara ketekunan dalam belajar.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat diketahui bagaimana fungsi motivasi dalam kegiatan belajar mengajar. Menurut Cecco (Abror, 1993:115) mengemukakan empat fungsi motivasi dalam proses belajar mengajar yaitu :

a. Fungsi membangkitkan.

Dalam pendidikan diartikan sebagai kesiapan atau perhatian umum siswa yang diusahakan oleh guru untuk mengikut sertakan siswa dalam belajar.

b. Fungsi harapan.

Fungsi ini menghendaki agar guru memelihara atau mengubah harapan keberhasilan atau kegagalan siswa dalam mencapai tujuan instruksional. Ia menghendaki agar guru menguraikan secara kongrit kepada siswa apa yang harus ia lakukan (kapasitasnya yang baru) setelah berakhirnya pelajaran.

c. Fungsi insentif.

Fungsi ini menghendaki agar guru memberikan hadiah kepada siswa yang berprestasi dengan cara seperti mendorong usaha yang lebih lanjut dalam mengajar tujuan instruksional.

d. Fungsi disiplin.

Fungsi ini menghendaki agar guru mengontrol tingkah laku yang menyimpang dengan menggunakan hukuman dan hadiah. Hukuman menunjukan kepada sesuatu perangsang yang ingin siswa hindari atau berusaha menghindari diri. Kombinasi hukuman dan hadiah yang mendalam sebagai teknik disiplin disebut restitusi.

3. Kinerja Prajurit

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia no. 16 tahun 2011, yang dimaksud dengan kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan/program dan sasaran yang telah ditetapkan. Sedangkan yang dimaksud dengan pengukuran kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan/kegagalan dari tujuan/sasaran yang ditetapkan.

Tujuan pengawasan kinerja adalah untuk menilai kinerja di lingkungan Kementerian Pertahanan dan Tentara Nasional Indonesia atas pengelolaan keuangan negara dan pelaksanaan tugas dan fungsinya secara ekonomis, efisien dan efektif, termasuk menguji ketaatannya terhadap ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan dan Sistem Pengendalian Intern serta memberikan rekomendasi atas permasalahan yang ditemukan.

Untuk mengukur kinerja Prajurit TNI AD (Perwira maupun Bintara) di lingkungan Rindam IV/Diponegoro, maka dilakukan penilaian secara berkala terhadap perwira yang ada. Aspek yang dinilai terdiri dari hal-hal sebagai berikut:

- a. Umum, meliputi informasi umum mengenai siapa yang dinilai, informasi umum yang menilai dan keterangan penilaian.

b. Penilaian, meliputi :

- 1) kepribadian yang terdiri dari aspek moral, disiplin, dedikasi, kejujuran, tanggung jawab, keuletan, kestabilan jiwa, loyalitas, penyesuaian diri dan kemauan untuk maju,
- 2) kecakapan terdiri dari aspek kepemimpinan, kerja sama, kreatifitas, daya tanggap, kemampuan merencanakan, kemampuan mengarahkan, kemampuan menyatakan pendapat, kemampuan memutuskan, kemampuan mengawasi/ mengendalikan dan kemampuan melaksanakan tugas, kesehatan.

c. Potensi, meliputi :

- 1) bidang penugasan yang terdoro'i dari komandan, staf, guru dan peneliti,
- 2) kemungkinan promosi, apakah dipromosikan mendahului rekan-rekannya, dipromosikan bersama rekan-rekannya, dipromosikan sesudah rekan-rekannya atau tidak dipromosikan.

d. Catatan Penilai, meliputi data penonjolan dan komentar dari penilai.

e. Tanggapan perwira yang dinilai, apakah menerima penilaian tersebut atau tidak menerima penilaian tersebut.

f. Catatan atasan penilai, meliputi pilihan setuju dengan penilaian tersebut atau setuju dengan catatan.

B. Penelitian Terdahulu

1. Teguh Wardoyo, 2015, penelitian dengan judul “Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Militer Program Studi (Prodi) Teknik Sipil Pertahanan Dalam Meningkatkan Prestasi Taruna Di Akademi Militer (Akmil) Magelang Tahun 2015”. Dalam menjalankan perannya sebagai tenaga guru militer haruslah disadari bahwa tenaga pendidik adalah fasilitator pendidikan yang tentunya memiliki peran yang sangat strategis dalam mereayasa hasil mutu peserta didik (Taruna), sehingga dapat menampilkan perwira yang berkarakter dan berkepribadian tangguh dan kredibel sesuai dengan bidang tugasnya. Tentunya, semua itu harus berpedoman pada Sapta Marga, Sumpah Prajurit, dan Delapan Wajib TNI. Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional Gadik Program Studi (Prodi) Teknik Sipil Akademi Militer (Akmil) Magelang, dan untuk mengetahui strategi yang akan dikembangkan dalam meningkatkan kompetensi Gadik Program Studi (Prodi) Teknik Sipil Pertahanan dalam meningkatkan prestasi Taruna Di Akademi Militer (Akmil) Magelang Tahun 2015. Metode Penelitian menggunakan penelitian kualitatif mengkaji perspektif partisipan dengan strategi-strategi yang bersifat interaktif. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut pandang partisipan. Hasilnya kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial, Dan Profesional Gadik Program Studi (Prodi) Teknik Sipil Pertahanan, Departemen Teknik dan Administrasi, Akademi

Militer (Akmil) Magelang, berdasarkan hasil wawancara bahwa kompetensi Gadik di Prodi Teknik Sipil Pertahanan sudah baik, namun menurut pendapat pengasuh dan taruna, masih ditemukan berbagai permasalahan ada beberapa Gadik yang masih perlu ditingkatkan kompetensinya. Disisi lain saat ini dapat dilihat dari semangat, kerelaan dan kegiatan yang dilakukan dalam tugas mengajar Gadik Prodi Teknik Sipil Pertahanan dengan perhatian dan keseriusan yang besar dalam mengajar, rasa gembira dan senang dalam mengajar, kepuasan dan tanggung jawab terhadap tugasnya, kerjasama secara ikhlas dan perasaan taat yang mendalam. Strategi Strategi SO yaitu meningkatkan citra Akmil sebagai lembaga pendidikan militer dengan kompetensi yang baik, membangun MOU baik dalam dan luar negeri dalam peningkatan pendidikan militer, pembinaan Berkelanjutan dari Gubernur Akmil dan jajarannya dalam rangka peningkatan mutu pendidikan Akmil dan kompetensi Gadik dan meningkatkan keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan. Strategi WO yang akan dijalankan adalah motivasi studi lanjut S2, pengembangan perencanaan, pelaksanaan dan penilaian program pendidikan, meningkatkan keikutsertaannya dalam forum Gadik, meningkatkan kedisiplinan Gadik. Kemudian strategi ST adalah dibentuk paguyuban orang tua serdik, mengikuti sosialisasi mengenai regulasi pemerintah di bidang pendidikan, memotivasi perwira TNI untuk menjadi Gadik dengan studi lanjut spesialisasi, dan akhirnya strategi WT adalah kreativitas Gadik untuk mengatasi kurangnya sarana dan prasarana, serta meningkatkan

kekompakan, tanggung jawab, kerjasama, kompetensi, kepedulian terhadap serdik. Apabila kita melihat kemampuan Gumil saat ini dihadapkan kepada tuntutan tugas dan tanggung jawab agar mampu menunjang keberhasilan tugas pokok pendidikan dengan baik, maka perlu adanya upaya oleh Dapuskid/ Lemdik dalam peningkatan kemampuan Gumil. Dalam meningkatkan kemampuan Gumil ini terlebih dahulu memperhatikan berbagai faktor yang berpengaruh serta bagaimana memanfaatkan peluang yang ada maupun mengeliminir kendala yang dihadapi.

2. Towarani, 2010, penelitian dengan judul “Optimalisasi Peran Gumil Sebagai Gadik Dalam Rangka Mewujudkan Keberhasilan Pendidikan”. Penelitian ini menyatakan bahwa Peran Gumil yang maksimal dan memiliki kemampuan yang mantap dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok pendidikan dengan meningkatkan kemampuan Gumil yang meliputi tiga aspek yaitu aspek mental, aspek pengetahuan dan aspek jasmani. Jenis pendidikan apapun untuk memperoleh hasil didik yang baik, banyak bergantung kepada Gumil yang berada di lembaga pendidikan tersebut. Termasuk di dalamnya adalah Pusdikart TNI AD. Kemudian Kondisi Pusdikart pada dewasa ini terlihat adanya permasalahan keterbatasan-keterbatasan khususnya Gumil baik ditinjau dari kualitas maupun kuantitas, lebih disebabkan bukan kesalahan institusi melainkan lebih condong kepada kesalahan-kesalahan individu. Untuk menyikapi hal tersebut maka berbagai upaya harus dilakukan pembenahan diberbagai bidang

diantaranya dapat dilakukan melalui optimalisasi peran Gumil sebagai tenaga pendidik dengan menggunakan metode edukasi, Diklat, penugasan, penyuluhan dan diskusi sehingga keberhasilan tugas pokok dapat dicapai.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif sering disebut dengan penelitian naturalistik, etnografik, studi kasus atau fenomenologi. Penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan tentang orang-orang atau perilaku yang dapat di amati. (Depdiknas,2008).

Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan (transkrip).

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah Rindam IV Diponegoro Magelang yang berlokasi di jalan dr Khusen Kulon No. 1 Magelang Jawa Tengah.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan berlangsung selama kurang lebih dua bulan, yaitu dari bulan Juni 2016 sampai Agustus 2016.

C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang akurat dan objektif maka dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dilapangan melalui sumber, dimana biasanya dilakukan dalam dua cara yakni :

- a. Observasi (Pengamatan), yaitu penulis mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu Tenaga Pendidik di Rindam IV/ Dipoengoro Magelang.
- b. Interview (Wawancara), yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan serangkaian tanya jawab terhadap beberapa sumber yang dianggap relevan dengan data yang ingin diperoleh.
- c. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada 33 orang Perwira Menengah yang bertugas sehari-hari sebagai tenaga Pendidik/Gadik untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008). Pengukuran variabel menggunakan skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2008). Proses pembobotan dalam Skala Likert yaitu proses pemberian nilai angka pada setiap jawaban dari suatu pertanyaan yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel,

kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan, dengan penilaian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Bobot Penilaian

Pernyataan		Skor
SP	Sangat Setuju	5
P	Setuju	4
CP	Cukup Setuju	3
KP	Kurang Setuju	2
TP	Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2008

Skala kategori ini kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan menambah bobot jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval dengan jumlah kelas = 5, sehingga intervalnya dapat dilihat sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai minimal}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dari hasil tersebut ditentukan skala distribusi, kriteria pendapat responden sebagai berikut :

Tabel 3.2.
Interval Kelas

Interval Kelas	Kepentingan
4,21 – 5,00	Sangat Setuju
3,41 – 4,20	Setuju
2,61 – 3,40	Cukup Setuju
1,81 – 2,60	Kurang Setuju
1,00 – 1,80	Tidak Setuju

Sumber : Data diolah

2. Data Sekunder

Kepustakaan yaitu dengan mencari data yang diperoleh melalui studi pustaka dengan mencari dan membaca literatur, buku-buku bacaan dan tulisan ilmiah yang berkaitan dan relevan dengan objek penelitian yang hendak diteliti.

D. Teknik Penentuan Informan

Informan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah merupakan sumber utama (*key person*) dalam rangka memperoleh data dan fakta untuk penelitian. Adapun teknik penentuan informan (nara sumber) dalam penelitian ini dilakukan secara purposive sampling, yaitu secara sengaja memilih orang tertentu yang dianggap mewakili untuk memberikan informasi yang dibutuhkan.

E. Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan penulis yaitu menggunakan metode Miles dan Huberman. Miles dan Huberman (1992), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus

menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Ukuran kejenuhan data ditandai dengan tidak diperolehnya lagi data atau informasi baru. Aktivitas dalam analisis meliputi reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) serta penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing / verification*).

Analisis data kualitatif model Miles dan Huberman terdapat 3 (tiga) tahap:

1. Tahap Reduksi Data

Sejumlah langkah analisis selama pengumpulan data menurut Miles dan Huberman adalah :

- a. Meringkaskan data kontak langsung dengan orang, kejadian dan situasi di lokasi penelitian. Pada langkah pertama ini termasuk pula memilih dan meringkas dokumen yang relevan.
- b. Pengkodean.

Pengkodean hendaknya memperhatikan setidaknya-tidaknya empat hal :

- 1) Digunakan simbol atau ringkasan.
- 2) Kode dibangun dalam suatu struktur tertentu.
- 3) Kode dibangun dengan tingkat rinci tertentu
- 4) Keseluruhannya dibangun dalam suatu sistem yang integratif.

dalam analisis selama pengumpulan data adalah pembuatan catatan obyektif. Peneliti perlu mencatat sekaligus mengklasifikasikan dan mengedit jawaban atau situasi sebagaimana adanya, faktual atau obyektif-deskriptif.

c. Membuat Catatan Reflektif.

Menuliskan apa yang terangan dan terfikir oleh peneliti dalam sangkut paut dengan catatan obyektif tersebut diatas. Harus dipisahkan antara catatan obyektif dan catatan reflektif

d. Membuat Catatan Marginal.

Miles dan Huberman memisahkan komentar peneliti mengenai substansi dan metodologinya. Komentar substansial merupakan catatan marginal.

e. Penyimpanan Data.

Untuk menyimpan data setidaknya-tidaknya ada tiga hal yang perlu diperhatikan :

- 1) Pemberian label
- 2) Mempunyai format yang uniform dan normalisasi tertentu
- 3) Menggunakan angka indeks dengan sistem terorganisasi baik.

f. Analisis Data Selama Pengumpulan Data Merupakan Pembuatan Memo.

Memo yang dimaksud Miles dan Huberman adalah teoritisasi ide atau konseptualisasi ide, dimulai dengan pengembangan pendapat atau porposisi.

g. Analisis Antarlokasi.

Ada kemungkinan bahwa studi dilakukan pada lebih dari satu lokasi atau dilakukan oleh lebih satu staf peneliti. Pertemuan antar peneliti untuk menuliskan kembali catatan deskriptif, catatan reflektif, catatan marginal dan memo masing-masing lokasi atau masing-masing peneliti menjadi yang konform satu dengan lainnya, perlu dilakukan.

- h. Pembuatan Ringkasan Sementara Antar Lokasi. Isinya lebih bersifat matriks tentang ada tidaknya data yang dicari pada setiap lokasi.

Mencermati penjelasan di atas, seorang peneliti dituntut memiliki kemampuan berfikir sensitif dengan kecerdasan, keluasan serta kedalaman wawasan yang tertinggi. Berdasarkan kemampuan tersebut peneliti dapat melakukan aktivitas reduksi data secara mandiri untuk mendapatkan data yang mampu menjawab pertanyaan penelitian. Bagi peneliti pemula, proses reduksi data dapat dilakukan dengan mendiskusikan pada teman atau orang lain yang dipandang ahli. Melalui diskusi tersebut diharapkan wawasan peneliti akan berkembang, data hasil reduksi lebih bermakna dalam menjawab pertanyaan penelitian.

2. Tahap Penyajian Data/ Analisis Data Setelah Pengumpulan Data

Pada tahap ini peneliti banyak terlibat dalam kegiatan penyajian atau penampilan (*display*) dari data yang dikumpulkan dan dianalisis sebelumnya, mengingat bahwa peneliti kualitatif banyak menyusun teks naratif. Display adalah format yang menyajikan informasi secara tematik kepada pembaca. Miles dan Huberman (1992) memperkenalkan dua macam format, yaitu : diagram konteks (*context chart*) dan matriks.

Penelitian kualitatif biasanya difokuskan pada kata-kata, tindakan-tindakan orang yang terjadi pada konteks tertentu. Konteks tersebut dapat dilihat sebagai aspek relevan segera dari situasi yang bersangkutan, maupun sebagai aspek relevan dari sistem sosial dimana seseorang berfungsi (ruang kelas, sekolah,

departemen, keluarga, agen, masyarakat lokal), sebagai ilustrasi dapat dibaca Miles dan Huberman (1992:133)

Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisirkan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga makin mudah dipahami dan merencanakan kerja penelitian selanjutnya. Pada langkah ini peneliti berusaha menyusun data yang relevan sehingga menjadi informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu. Prosesnya dapat dilakukan dengan cara menampilkan data, membuat hubungan antar fenomena untuk memaknai apa yang sebenarnya terjadi dan apa yang perlu ditindaklanjuti untuk mencapai tujuan penelitian. Penyajian data yang baik merupakan satu langkah penting menuju tercapainya analisis kualitatif yang valid dan handal.

Miles and Huberman (1992) menyatakan : "*the most frequent form of display data for qualitative research data in the post has been narrative text*" / yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Miles dan Huberman membantu para peneliti kualitatif dengan model-model penyajian data yang analog dengan model-model penyajian data kuantitatif statis, dengan menggunakan tabel, grafik, matriks dan semacamnya; bukan diisi dengan angka-angka melainkan dengan kata atau *phase* verbal.

Selanjutnya disarankan dalam melakukan display data, selain dengan teks yang naratif juga dapat berupa : bagan, hubungan antar kategori, diagram alur

(*flow chart*), *pictogram*, dan sejenisnya. Kesimpulan yang dikemukakan ini masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya.

3. Tahap Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Langkah selanjutnya adalah tahap penarikan kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan verifikasi data. Seperti yang dijelaskan di atas bahwa kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya. Proses untuk mendapatkan bukti-bukti inilah yang disebut sebagai verifikasi data. Apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang kuat dalam arti konsisten dengan kondisi yang ditemukan saat peneliti kembali ke lapangan maka kesimpulan yang diperoleh merupakan kesimpulan yang kredibel.

Langkah verifikasi yang dilakukan peneliti sebaiknya masih tetap terbuka untuk menerima masukan data, walaupun data tersebut adalah data yang tergolong tidak bermakna. Namun demikian peneliti pada tahap ini sebaiknya telah memutuskan antara data yang mempunyai makna dengan data yang tidak diperlukan atau tidak bermakna. Data yang dapat diproses dalam analisis lebih lanjut seperti absah, berbobot, dan kuat sedang data lain yang tidak menunjang, lemah, dan menyimpang jauh dari kebiasaan harus dipisahkan.

Dengan mengkonfirmasi makna setiap data yang diperoleh dengan menggunakan satu cara atau lebih, diharapkan peneliti memperoleh informasi yang dapat digunakan untuk mendukung tercapainya tujuan penelitian. Penarikan kesimpulan penelitian kualitatif diharapkan merupakan temuan baru yang belum pernah ada. Temuan tersebut dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya remang-remang atau gelap menjadi jelas setelah diteliti. Temuan tersebut berupa hubungan kausal atau interaktif, bisa juga berupa hipotesis atau teori.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Resimen Induk Kodam IV/Diponegoro atau Rindam IV/Diponegoro adalah Komando pelaksana yang bertugas Menyelenggarakan Pendidikan Pertama Bintara/Tamtama, Diktuk Ba Reguler dan Dikspes Ba/Ta, menyelenggarakan dan berikan asistensi latihan kepada satuan jajaran Kodam IV/Diponegoro. Disamping itu juga Pengajar, Pengawas, pengembangan/pengaturan Daerah latihan di wilayah Jawa Tengah dan Yogyakarta serta membantu Pengajar pembinaan satuan jajaran Kodam IV/Diponegoro.

Gambar 4.1 Rindam IV/Diponegoro



Sumber : Profil Rindam IV/Diponegoro

Rindam IV/Diponegoro adalah satuan di bawah Kodam IV/Diponegoro. Membawahi 5 Satuan Pendidikan :

- 1) Mako Rindam IV/Diponegoro di Magelang
- 2) Secaba Rindam IV/Diponegoro di Tuguran Magelang
- 3) Secata Rindam IV/Diponegoro di Gombang, Kebumen
- 4) Dodiklatpur Rindam IV/Diponegoro di Klaten
- 5) Dodikjur Rindam IV/Diponegoro di Magelang
- 6) Dodik bela negara Rindam IV/Diponegoro di Magelang

Kemudian hasil penelitian dapat disajikan berikut ini :

1. Kinerja Tenaga Pendidik Di Rindam IV Diponegoro Magelang

a. Tugas dan Fungsi Tenaga Pendidik

Menurut narasumber dalam kesempatan wawancara yang dilakukan kepada 33 orang Gadik Pamen pada tanggal 12 Agustus 2016 mengenai tugas dan fungsi tenaga pendidik di Rindam IV Diponegoro Magelang disampaikan sebagai berikut :

- Gadik 1 : *Membantu Kadep ter melaksanakan koordinasi dengan kepala Departemen, Katum Gumil, Satdik yang berkaitan dengan pelaksanaan ops dk dan latihan yang berada dibawah tanggung jawabnya*
- Gadik 2 : *- Membentuk karakter peserta didik agar jadi lebih baik
- Mentransfer semua ilmu yang dimiliki kepada peserta didik*
- Gadik 3 : *- Mendidik siswa yang ada di Rindam IV Diponegoro
- Membentuk Prajurit yang siap tugas di satuan yang baru*
- Gadik 4 : *Mentransfer ilmu yang dimiliki kepada peserta didik
Membentuk kepribadian peserta didik*
- Gadik 5 : *Memberi pembekalan umum militer, melatih, megoreksi/ mengevaluasi serdik agar dalam pelaksanaannya sesuai dengan program*
- Gadik 6 : *Pendidik bertugas memberikan ilmu pemetaan dan ketrampilan serta memberikan bimbingan pengasuhan terhadap peserta didik sesuai ilmu penugasan yang dibebankan oleh Lembaga*

- pendidikan*
- Gadik 7 : *Tugasnya mendidik TNI AD dari dasar sampai spesialis dan sebagai penyelenggara Latihan di jajaran Kodam. Baik program maupun no program*
- Gadik 8 : *Sebagai pendamping dalam binsuh
Sebagai gumil/Gadik dalam penyampaian materi*
- Gadik 9 : *Sebagai tenaga pendidik saya mempunyai tugas dan fungsi untuk memberikan ilmu pengetahuan yang saya miliki kepada anak didik*
- Gadik 10 : *Membantu Dan dalam melaksanakan tugas Dik dan Lat sesuai normatif*
- Gadik 11 : *Melaksanakan proses belajar/ mengajar kepada serdik dalam rangka mentransfer ilmu sesuai tujuan dalam kurikulum pendidikan*
- Gadik 12 : *Mengajar dan melatih*
- Gadik 13 : *Untuk mentranfer ilmu kepada serdik*
- Gadik 14 : *Mendidik dan mencetak siswa didik yang baik dan berprestasi*
- Gadik 15 : *Tugas :*
- *Menguasai materi yang akan diajarkan ke serdik*
 - *Menyiapkan bahan referensi untuk mendukung tugas sebagai pendidik*
- Gadik 16 : *Tugas dan fungsi Gadik di Rindam IV/Diponegoro disesuaikan dengan tugas dan fungsi jabatan masing-masing*
- Gadik 17 : *Memberikan transfer materi/ilmu yang diajarkan kepada serdik sesuai materi yang diberikan*
- Gadik 18 : *Memberikan dan mentransfer ilmu kepada serdik sesuai materi yang diajarkan*
- Gadik 19 : *Tugas dan fungsi Gadik di Rindam*
- *Melaksanakan tugas diberikan sebagai gadik sesuai tugas dan tanggungjawabnya*
 - *Memelihara dan meningkatkan kemampuan*
 - *Memelihara dan meningkatkan disiplin dan kemampuan serdik yang menjadi tanggung jawabnya*
 - *Bertanggungjawab kepada pimpinan dalam tugasnya*
- Gadik 20 : *- Mentransfer ilmu kepada serdik sesuai dengan ilmu yang dimiliki disesuaikan dengan tanggung jawab yang dihasilkan kepada tenaga pendidik*
- *Untuk mencetak prajurit yang dapat diandalkan*
 - *Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dapat dibanggakan untuk bangsa dan negara*
- Gadik 21 : *- Menyiapkan sarana/paket instruksi*
- *Menyiapkan referensi yang akan diajarkan ke peserta didik*

- Menyampaikan materi pelajaran sesuai referensi
- Gadik 22 : - Membentuk kepribadian peserta didik jadi lebih baik
- Memberikan ilmu yang dimiliki kepada peserta didik
- Gadik 23 : Membantu dalam melaksanakan koordinasi yang berkaitan dengan operasional pendidikan dan latihan yang menjadi tanggung jawabnya
- Gadik 24 : Sebagai tenaga pendidik bertugas untuk menyampaikan ilmu kepada siswa/serdik sesuai dengan keilmuan/bidang dan membentuk pola pikir serdik sesuai yang diharapkan dalam projar
- Gadik 25 : Memberikan / mentransfer ilmu militer/umum kepada siswa sesuai keahlian dan bidang masing-masing
- Gadik 26 : Menyiapkan bahan ajaran yang akan diberikan kepada siswa sesuai dengan kurikulum yang sudah ditentukan oleh komando atas
- Gadik 27 : - Menyiapkan PI yang menjadi tanggung jawabnya
- Melaksanakan kegiatan mengajar, melatih, evaluasi dan membuat laporan selesai mengajar
- Meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang diajarkan
- Menguasai metode pengajaran dan teknik penyajian dengan menggunakan IT
- Melaksanakan komunikasi dan arah antara Gadik dengan serdik
- Gadik 28 : Mentransfer ilmu pengetahuan sesuai dengan materi yang disampaikan
- Gadik 29 : - Mendidik siswa/peserta didik dengan berbagai ilmu pengetahuan militer
- Sebagai pengawasan melekat saat materi pelajaran
- Gadik 30 : Tugas dan fungsi Gadik selain melaksanakan proses belajar dan mengajar serta dapat mentranfer ilmu kepada para peserta didik. Tugas Gadik yang paling utama merubah karakter daik sifat maupun perilaku yang lebih baik sehingga mental dapat dijaga baik serdik maupun gadik
- Gadik 31 : Sebagai pengajar dan sebagai pendidik
- Gadik 32 : Sebagai pengajar/tenaga pendidik
- Gadik 33 : Memberikan materi pelajaran kepada serdik sesuai dengan materi yang dipegang

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan tugas dan fungsi tenaga pendidik menurut narasumber adalah :

- 1) Melaksanakan tugas diberikan sebagai gadik sesuai tugas dan tanggungjawabnya
- 2) Memelihara dan meningkatkan kemampuan
- 3) Menguasai metode pengajaran dan teknik penyajian dengan menggunakan IT
- 4) Melaksanakan komunikasi dan arah antara Gadik dengan serdik
- 5) Memelihara dan meningkatkan disiplin dan kemampuan serdik yang menjadi tanggung jawabnya
- 6) Bertanggungjawab kepada pimpinan dalam tugasnya

b. Kinerja Tenaga Pendidik Di Rindam IV/ Diponegoro Magelang

Menurut narasumber mengenai Kinerja Tenaga Pendidik Di Rindam IV

Diponegoro Magelang, disampaikan sebagai berikut :

- Gadik 1 : *Cukup Baik, jika diberi tugas masing-masing perorangan akan bertanggungjawab sesuai apa yang diperintahkan oleh Katim/Kadep*
- Gadik 2 : *Sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan*
- Gadik 3 : *Sudah cukup memenuhi syarat dan menghasilkan prajurit yang siap pakai di satuan*
- Gadik 4 : *Kinerja Gadik di Rindam IV/Diponegoro sudah baik namun harus ditingkatkan guna peningkatan kualitas hasil didik*
- Gadik 5 : *Perlu adanya peningkatan kinerja pendidik dengan jalan tingkatkan belajar dan berlatih agar serdik lebih profesional untuk mengemban tugas dengan baik*
- Gadik 6 : *Secara keseluruhan bisa berjalan dengan lancar sesuai jadwal yang sudah dibuat oleh satuan pendidikan*
- Gadik 7 : *Secara terprogram berdasarkan perintah atau jadwal yang telah ditentukan*
- Gadik 8 : *Disiplin dan berintegritas serta menguasai materi sesuai kinerja struktural/fungsional walaupun ada beberapa yang kurang optimal*

- Gadik 9 : *Kinerja tenaga pendidik sangat baik, karena dapat melaksanakan tugas dan fungsinya*
- Gadik 10 : *Berupaya bagus sesuai yang diprogramkan Komando Atas*
- Gadik 11 : *Harus disesuaikan dengan job description tugas dan tanggung jawab sesuai fungsi Gadik dan materi yang disampaikan*
- Gadik 12 : *Cukup mendukung/memadai*
- Gadik 13 : *Kinerja sangat baik dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan*
- Gadik 14 : *Sudah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab sebagai seorang pendidik*
- Gadik 15 : *Secara garis besar berjalan sesuai norma yang berlaku di Lemdik*
- Gadik 16 : *Kinerja Gadik di Rindam IV/Diponegoro sudah sesuai dengan tuntutan Lemdiknas dan disesuaikan dengan fungsi tugas dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan jabatan masing-masing*
- Gadik 17 : *Sangat baik, sesuai dengan tanggungjawabnya dan sesuai dengan materinya (profesinya dikuasai)*
- Gadik 18 : *Sangat baik dan bertanggung jawab pada tugas yang diembannya*
- Gadik 19 : *Kinerja Gadik cukup baik*
- Gadik 20 : *Kinerja tenaga pendidik sudah baik tetapi perlu ditingkatkan*
- Gadik 21 : *Sudah sesuai dengan job description pada masing-masing tenaga pendidik*
- Gadik 22 : *Untuk kinerja gadik di Rindam IV/Dip sudah baik namun perlu ditingkatkan lagi*
- Gadik 23 : *Kinerja tenaga pendidik di Rindam IV/Diponegoro cukup memuaskan masing-masing perorangan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan*
- Gadik 24 : *Sesuai dengan harapan pimpinan, bekerja semaksimal mungkin*
- Gadik 25 : *Kinerja Gadik Rindam IV/Diponegoro sudah bagus, terbukti dengan tidak adanya teguran dari KD atas / wasrik dan lulusan dari Rindam IV/ Diponegoro sudah dapat berprestasi di tahap berikutnya.*
- Gadik 26 : *Sangat baik*
- Gadik 27 : *Kurang optimal*
- Gadik 28 : *Kinerja pendidik di Rindam IV/Diponegoro Magelang pada dasarnya baik dan bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing*
- Gadik 29 : *Kinerja gadik cukup baik, dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan terutama sebagai gumil pada saat mengajar*

- Gadik 30 : *Kinerja Gadik di Rindam IV/Diponegoro sudah profesional karena dipakai ilmu pengetahuan dan ketrampilan baik kursus maupun penataran kepelatihan maupun keguruan sehingga profesionalisme Gadik setiap saat tetap terjaga dan mumpuni*
- Gadik 31 : *Sangat disiplin dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan fungsinya, selalu antusias dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan fungsinya*
- Gadik 32 : *Sangat baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku*
- Gadik 33 : *Sangat baik dan penuh dedikasi dan motivasi*

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan kinerja tenaga pendidik di Rindam IV/Diponegoro Magelang ditinjau dari Komitmen organisasi menurut narasumber sudah baik karena sudah bekerja sesuai dengan *job description* pada masing-masing tenaga pendidik. Hal ini juga sesuai dengan hasil kuesioner pada tabel berikut :

1) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan. Komitmen organisasi (*organisational commitment*) mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Untuk melihat gambaran lebih jelasnya sebaran data komitmen organisasi tenaga pendidik dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1.
Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
1.	Setiap tenaga pendidik yang beraktivitas di lingkungan Rindam IV Diponegoro Magelang memiliki keinginan agar dapat bertahan bekerja di profesinya	3,97	Baik
2	Sebagai tenaga pendidik, saya memiliki keyakinan yang kuat akan keberlangsungan hidup institusi dan dalam menjalankan kewajibannya di Rindam IV Diponegoro Magelang	4,45	Sangat Baik
3	Sebagai tenaga pendidik, saya memiliki kemauan yang keras dalam melaksanakan dan menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya.	4,55	Sangat Baik
4	Saya memiliki disiplin kerja yang bagus dan senantiasa tata terhadap aturan yang berlaku.	4,39	Sangat Baik
5	Saya senantiasa berusaha untuk mencapai prestasi yang terbaik demi keberlangsungan Rindam IV Diponegoro Magelang	4,45	Sangat Baik
	Rata Rata Komitmen Organisasi	4,36	Sangat Baik

Sumber Data diolah

Berdasarkan data pada Tabel di atas dapat dijabarkan bahwa tanggapan responden mengenai Kinerja Tenaga Pendidik Rindam IV/Diponegoro Magelang ditinjau dari komitmen organisasi ditanggapi dengan sangat baik karena nilai rata-rata (mean) sebesar 4,36.

2) Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah “pendorong”, suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga tercapai hasil atau tujuan tertentu. Untuk melihat gambaran lebih jelasnya sebaran data motivasi berprestasi dapat dilihat daftar

frekuensi pada tabel berikut :

Tabel 4.2.
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Berprestasi

No	Pernyataan	Rata-rata	Keterangan
1	Sebagai tenaga pendidik, saya senantiasa berusaha untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu.	4,61	Sangat Baik
2	Saya memiliki keinginan untuk lebih unggul dari pada tenaga pendidik yang lain.	3,85	Baik
3	Tenaga pendidik yang berprestasi maupun tidak diperlakukan dengan tidak sama oleh pimpinan.	3,48	Baik
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan alokasi yang diberikan.	4,18	Baik
5	Tenaga pendidik yang berprestasi memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan karier.	4,3	Sangat Baik
6	Saya bekerja seperti biasa dan berusaha lebih baik walaupun tidak ada yang mengawasi.	4,45	Sangat Baik
	Rata Rata	4,15	Baik

Sumber Data diolah

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dijabarkan bahwa tanggapan responden mengenai Kinerja Tenaga Pendidik Rindam IV/Diponegoro ditinjau dari motivasi berprestasi di Rindam IV/Diponegoro Magelang ditanggapi dengan baik karena nilai rata-rata (mean) sebesar 4,15.

Walaupun Kinerja Tenaga Pendidik Rindam IV/Diponegoro sudah dinyatakan baik, namun ternyata masih ditemukan beberapa kendala yang menyebabkan Kinerja Tenaga Pendidik Rindam IV/Diponegoro kurang optimal, antara lain :

Gadik 1 : *Penyebabnya ada beberapa orang pindahan dari satuan yang baru, sehingga perlu adanya penyamaan, untuk itu perlu diadakan penataran Gasik*

- Gadik 2 : *Karena kurangnya sarana-prasaranadan faktor SDM tenaga gadik*
- Gadik 3 : *Karena masih kurangnya dukungan dan sarana prasarana*
- Gadik 4 : *Karena kurangnya faktor SDM yang dimiliki dan kurang memadainya alat instruksi*
- Gadik 5 : *Dikarenakan kurang kesadaran diri, kurang mengerti fungsi dan tugasnya sehingga dalam pelaksanaanya kurang optimal*
- Gadik 6 : *Pertama, jauhnya tempat Gumil dengan tempat peserta didik
Kedua, masih ada Gumilyang kurang pandai menggunakan metode pengajaran*
- Gadik 7 : *Karena jauhnya tempat pendidikan yang dididik*
- Gadik 8 : *-kurangnya sarana dan prasarana pendukung
-tingkat pendidikan / spesialisasi yang tidak mumpuni / menguasai
-faktor kesibukan keluarga*
- Gadik 9 : *Karena masih ada tenaga pendidik yang hanya mentransfer ilmunya tanpa berusaha mengetahui apakah ilmu itu bisa diterapkan/ dimengerti oleh anak didiknya dengan baik dan benar.*
- Gadik 10 : *Mengingat kemampuan dasar masing-masing berbeda baik latar belakang maupun Dik*
- Gadik 11 : *Kinerja Gadik masih ada yang kurang optimal:
- karena belum dijiwainya profesi sebagai gadik
- karena belum menguasai materi yang diajarkan
- kesejahteraan gadik perlu ditingkatkan
- sarana dan prasarana proses belajar/mengajar do satdik supaya dilengkapi*
- Gadik 12 : *Karena ada kegiatan yang bersamaan waktu mengajar dan latihan sebagai pendukung latihan*
- Gadik 13 : *Karena kurang ada kesadaran terhadap apa yang menjadi tanggungjawabnya*
- Gadik 14 : *Karena kurangnya referensi-referensi dan kualifikasi yang tidak sesuai dengan bidangnya*
- Gadik 15 : *Karena kurangnya kesadaran pribadi dalam mencari referensi dan mengikuti perkembangan IPTEK*
- Gadik 16 : *Kurangnya kinerja Gadik di Lemdikrad tergantung pada perorangan masing-masing pihak dimana belajar/ membaca/ referensi yang diperlukan sesuai dengan bidangnya*
- Gadik 17 : *Dikarenakan belum adanya kursus dan penguasaan terhadap materi*
- Gadik 18 : *Dikarena ada yang kurang menguasai terhadap motivasi yang diajarkan.*

- Gadik 19 : *Sebagian kecil saja*
- Gadik 20 : *Karena tingkat SDM masing-masing/tiap orang berbeda*
- Gadik 21 : *Karena masih ada tenaga pendidik yang tidak memiliki kualifikasi seorang gumil sehingga tidak bisa maksimal dalam mentransfer ilmu*
- Gadik 22 : *Karena kurangnya alat peralatan / alat instruksi dan kurangnya faktor SDM*
- Gadik 23 : *Setiap personel Gadik tidak sama pengalaman dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban, ada beberapa personel yang baru masuk Satdik sehingga perlu adanya penyamaan dan perlu diadakan penataran Gadik*
- Gadik 24 : *Karena faktor SDM dengan latar belakang pendidikan*
- Gadik 25 : *Mungkin karena faktor individu / perorangan yang belum meningkatkan ilmu / kinerjanya*
- Gadik 26 : *Sebagai tenaga pendidik setiap melaksanakan tugasnya akan berupaya semaksimal mungkin diluar dari kurangnya sarana penunjang di lembaga pendidikan, memang ada personal yang belum mendapatkan peluang susgumil, namun demikian tetap berusaha dengan bertanya kepada senior*
- Gadik 27 : *Karena masih ada gadik yang belum mengikuti susgumil sehingga apa-apa yang harus dimiliki seorang gadik belum dimiliki/diketahui*
- Gadik 28 : *Sebagian ada yang masih belum memiliki kualifikasi susgumil dan sebagian kurang adanya referensi yang disesuaikan dengan kurdik*
Sebagian juga kurang memahami untuk mengoperasikan komputer/program-program untuk memenuhi bahan pengajaran/pembuatan sesuai skill yang diinginkan
- Gadik 29 : *Karena kualitas gadik tersebut belum tercukupi mungkin disebabkan yang bersangkutan belum sekolah lanjutan atau kursus dan spesialisasi dan juga yang bersangkutan baru menyelesaikan pendidikan sehingga pengalaman belum cukup*
- Gadik 30 : *Sebenarnya sudah optimal hanya saja kurang dalam mengolah ilmu teknologi dan informatika yang sudah maju kurang dapat diikuti, tetapi dengan melaksanakan sosialisasi maupun penataran, hal ini dapat teratasi dengan baik*
- Gadik 31 : *Masih kurang memahami profesinya sebagai pendidik*
- Gadik 32 : *Masih kurang memahami profesinya sebagai pendidik*
- Gadik 33 : *Kurang penguasaan tentang materi yang dipegang*

Dari hasil wawancara diatas diketahui bahwa penyebab kinerja tenaga

pendidik di Rindam IV/Diponegoro Magelang kurang optimal adalah :

- 1) Karena belum dijiwai nya profesi sebagai gadik
- 2) Karena belum menguasai materi yang diajarkan
- 3) Latar belakang pendidikan ada yang belum sesuai dengan bidang tugasnya
- 4) Masih ada Gadik yang belum mengikuti Susgumil (Kursus Guru Militer)
- 5) Masih ada Gadik yang kurang menguasai IT
- 6) Kesejahteraan gadik perlu ditingkatkan
- 7) Kurangnya sarana dan prasarana proses belajar/mengajar

3. Upaya Meningkatkan kinerja tenaga pendidik di Rindam IV/Diponegoro Magelang

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik di Rindam IV/Diponegoro Magelang, menurut narasumber adalah sebagai berikut :

a. Komitmen Organisasi

- Gadik 1 : *Agar tenaga pendidik bisa optimal maka sebelum ada ops di diadakan penataran gadik, untuk meyamakan persepsi kemungkinan ada perubahan-perubahan disampaikan pada saat penataran sehingga masing-masing gadik memakluminya*
- Gadik 2 : *Melengkapi sarana dan prasarana yang dimiliki serta mengadakan pembekalan kepada tenaga pendidik agar SDM lebih meningkat*
- Gadik 3 : *Memberikan pembekalan yang cukup kepada gadik*
- Gadik 4 : *Upaya yang dilakukan memberikan pembekalan pada gadik, memenuhi kebutuhan alat instruksi yang dibutuhkan*
- Gadik 5 : *Kurangnya alat pendukung antara lain buku petunjuk (bujuk), sarana prasarana dalam pelaksanaan pendidikan*

- Tunjangan gapendik perlu adanya peningkatan*
- Gadik 6 : *Sudah cukup baik terbukti setiap gumil yang mau mengajar di perintahkan untuk paparandulu sebelum mengajar*
- Gadik 7 : *Sudah cukup baik terbukti setiap gumil yang mau mengajar diperintahkan untuk paparan dulu sebelum mengajar*
- Gadik 8 : *Mengadakan pelatihan dan penataran serta sosialisasi mulai materi sampai dengan iptek*
- Gadik 9 : *Upaya yang dilakukan :*
- *memotivasi kepada setiap gadik dengan pemahaman bahwa tugas sebagai gadik adalah tugas mulia.*
 - *Mengadakan penataran/ penyegaran kepada gadik disela waktu tidak mengajar*
- Gadik 10 : *Melalui satuan: sudah berupaya dilaksanakan penataran-penataran Gumil /tih*
Individu : berupaya meningkatkan mutu dengan belajar membaca dan berlatih
- Gadik 11 : *Upaya peningkatan gadik ditinjau dari komitmen organisasi :*
- *Diadakan seleksi gadik yang menjiwai dibidangnya supaya didapat gadik yang profesional*
 - *Diadakan pematangan gadik secara berkala sebelum operasional pendidikan*
 - *Yang belum susgumil/susgadik supaya mengikuti susgumil/susgadik*
- Gadik 12 : *Adanya sarana pendidikan yang memadai, adanya koordinasi yang maksimal*
- Gadik 13 : *Meningkatkan kemampuannya dengan jalan memberikan kesempatan untuk mengikuti susgumol dan penataran-penataran*
- Gadik 14 : *Dengan menambah referensi yang ada dan menempatkan tenaga pendidik sesuai dengan bidangnya masing-masing*
- Gadik 15 : *Bekerja keras dan menjaga almamater pendidikan dalam hal mutu hasil didik*
- Gadik 16 : *Dengan mengadakan penataran-penataran dan pelatihan dalam satuan/sosialisasi*
- Gadik 17 : *Mengadakan penataran / kursus sesuai dengan materi dan bidang masing-masing*
- Gadik 18 : *Dengan mengadakan penataran/kursus sesuai bidang masing-masing (sesuai materi)*
- Gadik 19 : *Mohon adanya pembekalan/ tar kepada gadik*
- Gadik 20 : *Diadakan pelatihan pelatihan dalam satuan bagi Gadik*
- Gadik 21 : *Upaya yang dilakukan satuan adalah pemberian bekal kepada tenaga pendidik sengan cara memberikan penataran dalam satuan dan sosialisasi tentang kesiapan sebagai tenaga pendidik*

- Gadik 22 : *Upaya yang dilakukan:*
 - *memenuhi alat peralatan / alat instruksi yang digunakan*
 - *memberikan penataran/pembekalan kepada gadik agar SDM menjadi lebih baik lagi*
- Gadik 23 : *Agar tenaga pendidik bisa lebih optimal perlu diadakan persamaan dalam hal perubahan-perubahan disampaikan sebelum pelaksanaan opsdik agar masing-masing gadik memakluminya*
- Gadik 24 : *Upaya peningkatan kinerja tenaga pendidikan dengan memberikan kesempatan mengikuti tar, sus maupun belajar di bangku formal (sekolah/kuliah)*
- Gadik 25 : *Memberikan kesempatan yang luas untuk anggota yang mengembangkan ilmu/karir (kursus/sekolah lanjutan)*
- Gadik 26 : *Didalam organisasi sebagai tenaga pendidik untuk meningkatkan kinerja saling menutupi setiap anggota yang kurang*
- Gadik 27 : *Agar dapatnya Gadik sebelum melaksanakan mengajar berlatih terlebih dahulu dengan cara mencari referensi sesuai dengan materi betul-betul dikuasai dengan demikian gadik siap mentransfer materi yang ia miliki dengan tidak ragu-ragu*
- Gadik 28 : *Upayanya melaksanakan program pembekalan/kepelatihan tentang keguruan (penataran)*
Upayanya dalam memenuhi kualifikasi kegumilan untuk menambah wawasan tentang pengetahuan, teknologi dan mengoperasionalkan komputer / IT, referensi, WIFI, dan lainnya
- Gadik 29 : *Perlu diadakan peltihan penataran dalam satuan guna mengasah dan mengevaluasi terhadap kegiatan sebelumnya dan juga memberikan kursus ataupun sekolah agar memiliki spesialisasi.*
- Gadik 30 : *Upayanya dengan melaksanakan penataran terpusat maupun penataran dalam satuan pendidikan, dapat juga mengirimkan personil gadik untuk mengirimkan kursus guru militer sehingga perkembangan ilmu keguruan dan pengajaran setiap saat diikuti perkembangannya*
- Gadik 31 : *Agar supaya meningkatkan upaya dilakukan dengan penataran dan pembekalan*
- Gadik 32 : *Upaya yang dilakukan dengan adanya penataran dan pelatihan dan agar supaya ditingkatkan*
- Gadik 33 : *Memberikan penataran dan pendalaman ilmu sesuai materi masing-masing*

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengenai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik di Rindam IV/Diponegoro Magelang ditinjau dari komitmen organisasi adalah dengan :

- a. Memenuhi alat peralatan/ alat instruksi yang digunakan
- b. Memberikan penataran/pembekalan kepada gadik agar SDM menjadi lebih baik lagi
- c. Memenuhi kualifikasi kegemilhan untuk menambah wawasan tentang pengetahuan, teknologi dan mengoperasionalkan komputer / IT, referensi, WIFI, dan lainnya

b. Motivasi Berprestasi

- Gadik 1 : *Motivasi tenaga pendidik sangat antusias, setiap diberi perintah misal mengajar, langsung masing-masing perorangan menyiapkan segala sesuatunya dan ingin tampil lebih baik.*
- Gadik 2 : *Memberikan kesejahteraan yang lebih baik dan memberikan penghargaan kepada tenaga pendidik yang berprestasi*
- Gadik 3 : *Menyelenggarakan penataran gumil untuk menambah kemampuan dalam mengajar siswa
Memberikan reward/penghargaan kepada gadik yang berprestasi*
- Gadik 4 : *Memberikan reward/penghargaan kepada Gadik yang berprestasi
Memberikan pembekalan kepada Gadik
Meningkatkan besaran honor yang diterima Gadik*
- Gadik 5 : *Agar termotivasi tenaga pendidik (gadik) tentunya adanya sarana dan prasarana dalam pelaksanaannya terdukung dan lengkap
Pemberian penghargaan terhadap Gadik yang berprestasi*
- Gadik 6 : *Upayanya sudah dilaksanakan melalui penataran Tenaga Pendidik*
- Gadik 7 : *Upayanya sudah dilaksanakan melalui penataran melalui*

- penataran tenaga pendidik*
- Gadik 8 : *Cukup bagus, walaupun masih terdapat kendala baik teknis maupun non teknis (fisik/non fisik)*
- Gadik 9 : - *Memberikan hak-hak yang seharusnya diterimakan kepada Gadik*
 - *Memberikan fasilitas berupa sambungan internet gratis guna peningkatan wawasan Gadik*
- Gadik 10 : - *Melalui sus-sus Gumil/Tih*
 - *Penataran-penataran dalam satuan*
 - *Memperbanyak membaca referensi-referensi ;ain yang sesuai dengan materi yang mendukung*
- Gadik 11 : - *Diadakan lomba Gadik antar serdik/Rindam secara berkala, dan diberikan penghargaan untuk Gadik yang berprestasi*
 - *Studi Banding ke jajaran Lemdikpus ? Lendik daerah lain untuk menambah pengalaman*
- Gadik 12 : *Diberikan kesempatan ikut penataran dan kursus-kursus sesuai bidangnya*
- Gadik 13 : *Memberikan penghargaan bagi gumil yang dimiliki kemampuan terbaik, sehingga dapat memacu gumuil-gunil yang lain*
- Gadik 14 : *Agar lebih meningkatkan prestasi dengan memperbaiki sarana dan prasarana dalam pendidikan.*
- Gadik 15 : *Meningkatkan motivasi kerja baik perseorangan maupun tim untuk menunjang pelaksanaan proses pendidikan dan latihan di Rindam*
- Gadik 16 : *Untuk meningkatkan/memacu bagi Gadik yang berprestasi dengan memberikan penghargaan sesuai dengan bidangnya*
- Gadik 17 : *Dengan jalan memberikan reward terhadap gumil yang berprestasi*
- Gadik 18 : *Dengan memberikan reward kepada gumil yang berprestasi dan bekerja dengan maksimal*
- Gadik 19 : *Adanya bentuk perhatian dari komando atas*
- Gadik 20 : *Bagi tenaga pendidik yang berprestasi diberikan penghargaan untuk menumbuhkan motivasi bagi tenaga pendidik yang dasar*
- Gadik 21 : *Bagi tenaga pendidik proses setelah proses belajar mengajar selesai maka diberikan honor mengajar sesuai dengan jam pelajaran yang telah dilaksanakan*
- Gadik 22 : *Meningkatkan besaran honor yang diterima oleh Gadik*
Memberikan penghargaan kepada Gadik yang berprestasi agar jadi lebih termotivasi
- Gadik 23 : *Motivasi tenaga pendidik sangat antusias setiap diberi tugas mengajar, masing-masing perorangan menyiapkan segala*

- sesuatu dan ingin tampil baik*
- Gadik 24 : *Bagi Gandik yang berprestasi diberikan penghargaan. Diberikan kesempatan lebih daripada gadik yang kurang prestasi*
- Gadik 25 : *Memberikan hadiah-hadiah*
- Gadik 26 : *Sesama tenaga pendidikan sering mengadakan rapat untuk membahas kekurangan dan kelebihan didalam organisasi*
- Gadik 27 : *Menambah pembendaharaan materi, saling berkoordinasi antar gadik tentang materi*
- Gadik 28 : *Memberikan motivasi, penghargaan, kesejahteraan*
- Gadik 29 : *Masing-masing gadik harus memiliki*
- Gadik 30 : *Diberikan motivasi secara terus menerus dan berkesinambungan untuk mengajar/melatih serta diberikan pemahaman ilmu pengetahuan dan ketrampilan setiap SDM*
- Gadik 31 : *Sangat loyalitas*
- Gadik 32 : *Sangat antusias dilakukan dengan profesinya sebagai motivasi tenaga pendidik di lingkungan lembaga pendidikan*
- Gadik 33 : *Dengan memberikan penghargaan kepada gumil yang berprestasi*

Berdasarkan hasil wawancara diatas diketahui upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik di Rindam IV Diponegoro Magelang ditinjau dari motivasi berprestasi adalah dengan pemberian *reward and punishment* yang tegas dan sehat, penataran gumil untuk menambah kemampuan dalam mengajar siswa, sesama tenaga pendidikan sering mengadakan rapat koordinasi.

Hasil wawancara dari narasumber mengenai kinerja tenaga pendidik ditinjau komitmen organisasi dan motivasi berprestasi Di Rindam IV/ Diponegoro Magelang dan upaya peningkatannya dapat disimpulkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.3.
Kesimpulan Hasil Wawancara

Pernyataan	Hasil Wawancara
1. Tugas dan Fungsi tenaga pendidik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan tugas diberikan sebagai gadik sesuai tugas dan tanggungjawabnya 2. Memelihara dan meningkatkan kemampuan 3. Menguasai metode pengajaran dan teknik penyajian dengan menggunakan IT 4. Melaksanakan komunikasi dan arah antara Gadik dengan serdik 5. Memelihara dan meningkatkan disiplin dan kemampuan serdik yang menjadi tanggung jawabnya 6. Bertanggungjawab kepada pimpinan dalam tugasnya
2. kinerja tenaga pendidik	sudah baik karena sudah bekerja sesuai dengan <i>job description</i> pada masing-masing tenaga pendidik
3. kinerja tenaga pendidik di Rindam IV Diponegoro Magelang kurang optimal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karena belum dijiwainya profesi sebagai gadik 2. Karena belum menguasai materi yang diajarkan 3. Latar belakang pendidikan ada yang belum sesuai dengan bidang tugasnya 4. Masih ada Gadik yang belum mengikuti Susgumil (Kursus Guru Militer) 5. Masih ada Gadik yang kurang menguasai IT 6. Kesejahteraan gadik perlu ditingkatkan 7. Kurangnya sarana dan prasarana proses belajar/mengajar
4. Upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik ditinjau dari komitmen organisasi di Rindam IV Diponegoro Magelang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memenuhi alat peralatan / alat instruksi yang digunakan 2. Memberikan penataran/ pembekalan kepada gadik agar SDM menjadi lebih baik lagi 3. Memenuhi kualifikasi kegumilan untuk menambah wawasan tentang pengetahuan, teknologi dan

	mengoperasikan komputer / IT, referensi, WIFI, dan lainnya
5. Upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik ditinjau motivasi berprestasi di Rindam IV Diponegoro Magelang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian <i>reward and punishment</i> yang tegas dan sehat 2. Penataran gumil untuk menambah kemampuan dalam mengajar siswa 3. Sesama tenaga pendidikan sering mengadakan rapat koordinasi

B. Pembahasan

1. Kinerja Tenaga Pendidik Di Rindam IV / Diponegoro Magelang

Penyelenggaraan pendidikan di Rindam IV / Diponegoro Magelang menggunakan upaya pengajaran dan pengasuhan yang dilaksanakan secara simultan, serasi dan seimbang untuk membentuk dan membina kepribadian, intelegensia dan fisik peserta didik guna mencapai tujuan pendidikan. Kegiatan pengajaran dilaksanakan di kelas dan laboratorium dengan menggunakan metode yang praktis. Kegiatan latihan lapangan dilaksanakan secara terprogram, bertingkat, bertahap dan berlanjut sesuai dengan tingkatnya masing-masing

Tenaga pendidik di Rindam IV / Diponegoro Magelang mempunyai tugas dan fungsi tenaga pendidik adalah melaksanakan tugas diberikan sebagai gadik sesuai tugas dan tanggungjawabnya, memelihara dan meningkatkan kemampuan, menguasai metode pengajaran dan teknik penyajian dengan menggunakan IT, melaksanakan komunikasi dan arah antara Gadik dengan serdik, memelihara dan meningkatkan disiplin dan kemampuan serdik yang menjadi tanggung jawabnya dan bertanggungjawab kepada pimpinan dalam tugasnya

Tenaga pendidik di Rindam IV / Diponegoro Magelang ditinjau dari Komitmen organisasi menurut narasumber sudah baik karena sudah bekerja sesuai dengan *job description* pada masing-masing tenaga pendidik. Hal tersebut juga sesuai dengan persepsi Gadik dari karena nilai rata-rata (mean) sebesar 4,36. Responden juga memberikan anggapan responden mengenai Kinerja Tenaga Pendidik Rindam IV /Diponegoro ditinjau dari motivasi berprestasi di Rindam IV /Diponegoro Magelang ditanggapi dengan baik karena nilai rata-rata (mean) sebesar 4,15. Namun walaupun Kinerja Tenaga Pendidik Rindam IV Diponegoro sudah dinyatakan baik, namun ternyata masih ditemukan beberapa kendala yang menyebabkan Kinerja Tenaga Pendidik Rindam IV / Diponegoro kurang optimal, antarlain : belum dijiwainy a profesi sebagai gadik, belum men guasai materi y ang diajarkan, masih banyak yang memiliatar belakang pendidikan ada yang belum sesuai dengan bidang tugasnya, masih ada Gadik yang belum mengikuti Sus gumil (Kursus GuruM iliter), masih ada Gadik yang kurang men guasai IT, kesejahteraan gadik perlu ditingkatkan serta kurangnya sarana dan prasarana proses belajar/mengajar

2. Upaya Meningkatkan kinerja tenaga pendidik di Rindam IV / Diponegoro Magelang

Berdasarkan hasil wawancara diatas mengenai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik di Rindam IV / Diponegoro Magelang

ditinjau dari komitmen organisasi adalah dengan :

a. Memenuhi alat peralatan / alat instruksi yang digunakan

Memenuhi peralatan yang digunakan dalam pembelajaran seperti alat instruksi dan juga peralatan IT.

Sarana dan prasarana penunjang perlu disediakan agar Gandik dapat meng-*update* isi materi dan cara penyampainya ke mahasiswa. Sebab itu, para Gandik perlu diberikan pelatihan penggunaan berbagai macam teknologi informasi yang tersedia saat ini, mulai dari komputer, televisi, telepon, *video conference*, hingga dunia internet.

Gandik perlu diberi pelatihan bagaimana memilih dan menggunakan metode pembelajaran yang tepat. Sebuah pembelajaran akan menjadi lebih berarti jika dalam proses pembelajaran mahasiswa dapat terlibat secara mental dan fisik. Metode diskusi, studi kasus, dan tutorial akan lebih banyak melibatkan mahasiswa dibandingkan dengan metode ceramah.

b. Memberikan penataran/pembekalan kepada gadik agar SDM menjadi lebih baik lagi

Tingkat pendidikan tenaga pendidik (Gadik) di Rindam IV / Diponegoro Magelang dapat ditingkatkan dengan pendidikan, sebagai berikut :

- 1) Jenis pendidikan pembentukan dan pertama, terdiri dari lulusan Akmil, Secapa, Sepa Perwira Karier dan Secaba.

- 2) Jenis pendidikan spesialisasi yaitu mengikuti pendidikan spesialisasi sehingga memiliki kemampuan dan kemahiran sesuai dengan spesialisasinya, misalnya operasi, intelijen, kepelatihan, keguruan, teritorial, Binlatsat, personel, logistik, senjata bantuan ataupun tehnik dasar tempur.
 - 3) Jenis pendidikan pengembangan umum meliputi pendidikan Seskoad, Selapa dan Susfung.
 - 4) Dari bermacam ragam lulusan pendidikan tersebut diatas, latar belakang jenis pendidikan Gadik (Tenaga Pendidik) pada saat ini bervariasi dan berbeda-beda antara kemampuan Gadik yang satu dengan Gadik yang lain.
- c. Memenuhi kualifikasi kegemilang untuk menambah wawasan tentang pengetahuan, teknologi dan mengoperasionalkan komputer / IT, referensi, WIFI, dan lainnya, dengan mengadakan penataran maupun pelatihan.

Kemudian berdasarkan hasil wawancara diatas diketahui upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik di Rindam IV / Diponegoro Magelang ditinjau dari motivasi berprestasi adalah dengan pemberian *reward and punishment* yang tegas dan sehat, penataran gumil untuk menambah kemampuan dalam mengajar siswa, sesama tenaga pendidikan sering mengadakan rapat koordinasi.

Dalam hal ini diketahui bahwa tenaga pendidik hendaknya senantiasa

melakukan evaluasi diri dan mau meningkatkan komitmennya dalam bekerja karena dengan semakin tinggi dan kuat komitmen organisasi yang dimiliki tenaga pendidik maka dari komitmen itu akan memberikan kekuatan yang datang dari dalam diri tenaga pendidik itu sendiri untuk melaksanakan tanggung jawab yang besar, yang dijabarkan dalam perilaku kerjanya sesuai dengan standar yang diinginkan institusinya. Tenaga pendidik akan senantiasa sukarela untuk menerapkan pengajarannya, berusaha meningkatkan pengetahuan termasuk pengetahuan pedagogik dalam menyampaikan materi pengajaran kepada Prajurit Siswa yang dampaknya memberikan hasil yang lebih baik bagi pengetahuan/keterampilan Prajurit Siswa.

Komitmen organisasi memiliki kontribusi penting bagi kinerja tenaga pendidik karena komitmen organisasi ini juga berguna untuk membangun dan menciptakan komitmen agar para pimpinan maupun pekerja bersedia melaksanakan fungsi dari manajemen itu sendiri. Komitmen organisasi yang memberikan sistem tindakan, nilai, dan kepercayaan bersama yang dikembangkan dalam lingkungan sekolah akan menjadi pedoman perilaku tenaga pendidik mempengaruhi munculnya komitmen kerja tenaga pendidik yang mendasari bagaimana tenaga pendidik bertekad dalam melakukan tindakannya khususnya dalam pelaksanaan tugasnya sebagai seorang tenaga pendidik yang tentunya akan mempengaruhi proses pembelajaran di kelas. Proses pembelajaran membutuhkan keaktifan pada kedua belah pihak yaitu tenaga pendidik sebagai

pengendali, memimpin dan mengarahkan situasi pembelajaran, dan peserta didik sebagai pihak yang menerima kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu tenaga pendidik dituntut memiliki komitmen organisasi dalam dirinya masing-masing. Apabila komitmen organisasi ini kuat berarti komitmen organisasi tersebut memiliki nilai-nilai bersama yang merata dan dianut oleh setiap anggota organisasi sehingga meningkatkan timbulnya peningkatan kinerja

Adanya komitmen organisasi yang memberikan nilai yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang akan membawa dampak positif pada pekerjaan atau tugas seseorang, di manapun/di bidang apapun orang itu bekerja. Tenaga pendidik yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berimplikasi pada mutu sekaligus profesionalitas tenaga pendidik, aktifitas seorang tenaga pendidik yang memiliki komitmen dan yang tidak memiliki komitmen akan tampak berbeda. Tenaga pendidik yang memiliki komitmen organisasi rendah biasanya kurang memberikan perhatian kepada siswa, demikian pula waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran pun sangat sedikit. Sedangkan tenaga pendidik yang memiliki komitmen organisasi tinggi biasanya memiliki tingkat perhatian yang tinggi kepada siswa, demikian pula waktu yang disediakan untuk peningkatan mutu pendidikan sangat banyak. Tenaga pendidik yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan bekerja secara profesional dan berusaha menjadi figur seorang tenaga pendidik yang ideal.

Komitmen organisasi merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam pekerjaannya, tanpa adanya suatu komitmen organisasi, tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik. Komitmen adalah tekad yang kuat, yang mendorong untuk mewujudkannya, terlepas dari beberapa rintangan yang mungkin. Melalui hasil temuan dalam penelitian ini bahwasannya motivasi berprestasi tenaga pendidik berhubungan dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik, karena tenaga pendidik perlu memiliki motivasi untuk berprestasi sehingga tenaga pendidik terdorong untuk berjanji pada dirinya dan institusinya untuk melakukan segala aturan dan peraturan dan melaksanakan tugas tenaga pendidik dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Dalam Rindam IV / Diponegoro Magelang tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang berhadapan dengan serdik, maka tenaga pendidik dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pendidik mampu menjalankan apa yang menjadi peran dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya dan harus mempunyai komitmen yang kuat dalam bekerja. Hal ini memberikan informasi bahwa peningkatan kinerja dapat ditingkatkan dengan kontribusi komitmen organisasi dan memiliki motivasi berprestasi pada diri tenaga pendidik.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, temuan dan pembahasan penelitian maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Kinerja Tenaga pendidik di Rindam IV/ Diponegoro Magelang ditinjau dari Komitmen organisasi menurut narasumber sudah baik karena sudah bekerja sesuai dengan *job description* pada masing-masing tenaga pendidik. Hal tersebut juga sesuai dengan persepsi Gadik dari karena nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,36. Responden juga memberikan anggapan responden mengenai Kinerja Tenaga Pendidik Rindam IV/ Diponegoro ditinjau dari motivasi berprestasi di Rindam IV/ Diponegoro Magelang ditanggapi dengan baik karena nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,15 namun walaupun Kinerja Tenaga Pendidik Rindam IV Diponegoro sudah dinyatakan baik, namun ternyata masih ditemukan beberapa kendala yang menyebabkan Kinerja Tenaga Pendidik Rindam IV / Diponegoro kurang optimal, antara lain : belum dijiwaiiny aprofesi sebagai gadik, belum menguasai materi yang diajarkan, masih banyak yang memiliatar belakang pendidikan ada yang belum sesuai dengan bidang tugasnya, masih ada Gadik yang belum mengikuti Sus gumil (Kursus Guru Militer), masih ada Gadik yang kurang menguasai IT, kesejahteraan gadik perlu ditingkatkan serta kurangnya sarana dan prasarana proses

belajar/mengajar.

2. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik di Rindam IV/ Diponegoro Magelang ditinjau dari komitmen organisasi adalah dengan memenuhi peralatan yang digunakan dalam pembelajaran seperti alat instruksi dan juga peralatan IT, memberikan penataran/pembekalan kepada guru agar SDM menjadi lebih baik lagi dan memenuhi kualifikasi keagamaan untuk menambah wawasan tentang pengetahuan, teknologi dan mengoperasikan komputer / IT, referensi, WIFI, dan lainnya, dengan mengadakan penataran maupun pelatihan. Kemudian upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik di Rindam IV / Diponegoro Magelang ditinjau dari motivasi berprestasi adalah dengan pemberian *reward and punishment* yang tegas dan sehat, penataran keagamaan untuk menambah kemampuan dalam mengajar siswa, sesama tenaga pendidikan sering mengadakan rapat koordinasi.

B. Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan temuan hasil penelitian ini adalah:

1. Disarankan kepada tenaga pendidik dapat menjalin kerjasama yang baik antara tenaga pendidik dengan komando atas dan dengan sesama rekan tenaga pendidik lainnya serta menumbuhkan hubungan baik dan penuh kekeluargaan sehingga tenaga pendidik merasa berada dalam satu keluarga besar di Rindam IV

/Diponegoro Magelang. Kemudian Tenaga pendidik juga disarankan untuk memiliki rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap Rindam IV / Diponegoro Magelang dan pekerjaan sehingga tenaga pendidik merasa bahwa tenaga pendidik berkomitmen melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan bersedia mengembangkan dirinya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan kompetensi yang diadakan. Tenaga pendidik juga disarankan untuk lebih terbuka dan menumbuhkan rasa senang hati dan kebanggaan dalam menerima tugas-tugas sebagai tenaga pendidik.

2. Disarankan kepada Komando Rindam IV / Diponegoro Magelang hendaknya memberikan pengarahan tenaga pendidik untuk dapat meningkatkan kinerja dan bersedia untuk dapat saling berdiskusi dan bertukar pikiran mengenai program pendidikan maupun hal-hal lain menyangkut pembelajaran, selain itu pimpinan disarankan untuk lebih memperhatikan kebutuhan tenaga pendidik dalam melaksanakan pembelajaran dengan menyediakan fasilitas dan kesempatan kepada untuk meningkatkan kemampuannya. Dengan demikian tenaga pendidik merasa difasilitasi dan termotivasi untuk berprestasi karena diberikan kesempatan untuk berkreaitivitas dan mengembangkan dirinya dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abror Rahman. 1993. Psikologi Pendidikan. Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya*
- Astuti, Widy a. 2008. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan pada Kinerja pegawai Dinas Tata Kota Pekanbaru. Jurnal Ilmu Administrasi Negara . Vol.8, No.2 : 73-83.*
- Davis, Gordon. 1991. Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bagian I. Pengantar, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.*
- Depdiknas, Pengolahan dan Analisis Data Penelitian; 2008
- Fuad Mas`ud. 2004. Survei Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*
- Griffin, Jill. 2005. Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan. Kesetiaan Pelanggan. Jakarta : Erlangga*
- Hamalik, Oemar , 2002 Psikologi Belajar Mengajar, Bandung: Sinar Baru*
- Luthans, Fred, 2006, "Perilaku Organisasi", Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta*
- Mathis Robert L., John H. Jackson, 2006, Human Resource Management, edisi 10, Jakarta : Salemba Empat (Terjemahan)*
- McNeese-Smith, Donna. 1996. Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction & Organizational Commitment, Hospital & Health Services Administration, Vol. 41, No. 2.*
- Milles, M.B. and Huberman, M.A. 1992. Qualitative Data Analysis. London: Sage Publication*
- Purwanto, Ngalim. 1996. Psikologi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosda Karya*
- Suryabrata Sumadi, 2004. Psikologi Pendidikan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada*
- Teguh Wardoyo, 2015, Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Militer Program Studi (Prodi) Teknik Sipil Pertahanan Dalam Meningkatkan Prestasi Taruna Di Akademi Militer (Akmil) Magelang Tahun 2015*

Towarani, 2010, Optimalisasi Peran Gumil Sebagai Gadik Dalam Rangka Mewujudkan Keberhasilan Pendidikan

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat