

**EQUALITY EDUCATION TUTOR PERFORMANCE
IN PKBM SE-KECAMATAN RUMBAI PESISIR
KOTA PEKANBARU**

Siti Munawaroh¹, Said Suhil Achmad², Desti Irja³

Email: sitimunawaroh573@gmail.com, saidsuhil@lecturer.unri.ac.id, destiirja@yahoo.com

Phone Number: 085264387896

*Study Program of Outside School Education
Department of Education
Faculty of Teacher Training and Education
University of Riau*

Abstract: *This study aims to determine the level of performance of equality education tutors in PKBM in Rumbai Pesisir Subdistrict, Pekanbaru City, the most dominant dimension to the performance of equality education tutors in PKBM in Pekanbaru City Rumbai Pesisir District and Performance Variation of equality education tutors in PKBM Pekanbaru City's Rumbai Pesisir District is based on gender, age and level of education. The type of research in this study is descriptive research with a quantitative approach. The population in this study were all equality education tutors in PKBM in Rumbai Pesisir Subdistrict, Pekanbaru City, amounting to 38 people. The sampling technique in this study uses a non-probability sampling technique using a saturated sampling technique in which all members of the population are sampled. The instrument in this study was a questionnaire containing statements about the performance of equality education tutors in PKBM in the District of Pekanbaru's Coastal Tassel. Variable instruments in the form of questionnaires using a Likert scale consisting of five answer choices. From the research findings, it can be seen that the performance level of equality education tutors in PKBM in the District of Rumbai Pesisir, Pekanbaru, is good, this can be seen from the Mean 4.26 and Standard Deviation (SD) 0.51 from the average indicator of the research. Furthermore, viewed from the more dominant dimensions are Quantity dimensions with Mean values of 4.29 and Standard Deviation (SD) 0.52. The ANOVA results on variations in the performance of equality education tutors in PKBM in the Districts of Pekanbaru's Rumbai Pesisir, based on gender, age, and education level, can be seen that there is no variation.*

Key Words: *Performance, Tutor, Equality Education, PKBM*

KINERJA TUTOR PENDIDIKAN KESETARAAN DI PKBM SE-KECAMATAN RUMBAI PESISIR KOTA PEKANBARU

Siti Munawaroh¹, Said Suhil Achmad², Desti Irja³

Email: sitimunawaroh573@gmail.com, saidsuhil@lecturer.unri.ac.id, destiirja@yahoo.com

Telepon: 085264387896

Program Studi Pendidikan Luar Sekolah
Jurusan Ilmu Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru, dimensi yang paling dominan terhadap kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru dan Variasi Kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Non probability sampling menggunakan teknik sampling jenuh yang mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Instrumen dalam penelitian ini adalah angket yang berisikan pernyataan-pernyataan tentang kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru. Instrumen variabel berbentuk angket dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Dari hasil temuan penelitian tersebut maka dapat diketahui tingkat kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru tergolong baik, hal ini dapat dilihat dari Mean 4,26 dan Standar Deviasi (SD) 0,51 dari rata-rata indikator penelitian. Selanjutnya dilihat dari dimensi yang lebih dominan adalah dimensi Kuantitas dengan nilai Mean 4,29 dan Standard Deviasi (SD) 0,52. Adapun hasil Anova mengenai variasi kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan, dapat diketahui bahwa tidak adanya variasi.

Kata Kunci: Kinerja, Tutor, Pendidikan Kesetaraan, PKBM

PENDAHULUAN

Yang menjadi latar belakang penelitian ini ialah berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan peneliti terhadap kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru ada beberapa fenomena yang peneliti temukan yaitu: (1) Ada tutor yang datang tepat waktu (2) ada tutor yang mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang di tentukan (3) ada tutor yang membuat perangkat pembelajaran (4) ada tutor yang termotivasi untuk meraih suatu prestasi (5) ada tutor yang mengevaluasi warga belajar sesuai dengan kemampuan warga belajar

Rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Seberapa baik kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru?
2. Dimensi manakan yang paling dominan terhadap kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru?
3. Apakah terdapat variasi kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan?

Adapun tujuan dari ini ialah untuk mengetahui:

1. Tingkat kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru
2. Dimensi yang paling dominan terhadap kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru
3. Variasi kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru berdasarkan faktor jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan

Terdapat sepuluh pendapat yang menjelaskan tentang teori kinerja, yaitu : Istilah kinerja berasal dari bahasa inggris, yakni *Performance* yang berarti melakukan, menyelenggarakan, memainkan, atau menampilkan. *Pertama*, Menurut Vroom dalam Mulyasa (2005: 136) kinerja sebagai perkalian antara kemampuan dan motivasi kinerja seseorang yang rendah. *Kedua*, Menurut August W. Smith dalam Sedarmayanti (2009: 50) menyatakan bahwa *Performance* atau kinerja adalah “ *output drive from processes, human or other wise.* ”, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Ketiga, Menurut Edy Sutrisno (2010: 151) kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. *Keempat*, Menurut Byars dan Rue (1984) dalam Edy Sutrisno (2010: 150) kinerja merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Kelima, Menurut Mangkunegara dalam Hendriani dan Yohanas (2011: 19) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Keenam*, Menurut Mitchel dalam Hendriani dan Yohanas (2011: 19) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu: *Quality of work, promptness, initiative, capability, communication.*

Ketujuh, Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson dalam Wibowo (2016: 79) kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik

secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. *Kedelapan*, Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske dalam Wibowo (2016: 79) kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas. *Kesembilan*, Menurut Stolovitch dan Keeps dalam Lijian Poltak Sinambela (2017: 481) kinerja merupakan seperangkat hasil yang di capai untuk merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. *Kesepuluh*, Menurut Hersey dan Blanchard dalam Lijian Poltak Sinambela (2017: 481) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas, tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Berdasarkan definisi dan beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwasannya kinerja adalah hasil kerja yang di tunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang di berikan kepadanya, yang dapat dilihat dari: (a) penyelesaian tugas (b) hasil kerja (c) tingkat kecakapan (d) ungkapan kemampuan.

Unsur-unsur Kinerja Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono (2003: 238) unsur-unsur umum yang perlu diadakan penilaian dalam proses kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kesetiaan, Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
- b. Prestasi kerja, Yang dimaksud prestasi kerja adalah kinerja yang di capai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berikan kepadanya.
- c. Tanggung jawab, Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang guru dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang di serahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambilnya.
- d. Ketaatan, Yang dimaksud dengan ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan, dan peraturan kedinasan yang di berikan atas yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang di tetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
- e. Kejujuran, Yang di maksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah di berikan kepadanya.
- f. Kerja sama, Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah di tetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- g. Prakarsa, Prakarsa adalah kemampuan tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang di perlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.
- h. Kepemimpinan, Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat di kerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Steers dalam Edy Sutrisno (2010: 151) kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu: (1) kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja (2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja (3) tingkat motivasi kerja.

Menurut Byar dan Rue dalam Edy Sutrisno (2010: 151) adanya dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. faktor individu yang di maksud adalah (a) usaha (*effort*) yang menunjukkan sebuah sinergi fisik dan mental yang di gunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas. (b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yng di perlukan untuk melaksanakan suatu tugas. (c) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang di rasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja adalah (a) kondisi fisik (b) peralatan (c) waktu (d) material (e) pendidikan (f) supervisi (g) desain organisasi (h) pelatihan (i) keberuntungan. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu.

Menurut Mangkunegara dalam Hendriani dan Yohanas (2011: 21) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). (a) faktor kemampuan, secara umum terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). (b) faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dala menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Prawirosentono dalam Dedi Rianto Rahadi (2010: 34) beberapa faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja yaitu: (1) efektivitas (2) otoritas dan tanggung jawab (3) disiplin (4) inisiatif. Selanjutnya Umar dalam Dedi Rianto Rahadi (2010: 34) komponen data untuk mengukur kinerja yaitu: (1) kualitas pekerjaan (2) kejujuran karyawan (3) inisiatif (4) kehadiran (5) sikap (6) kerja sama (7) keandalan (8) pengetahuan tentang pekerjaan (9) tanggung jawab dan (10) pemanfaatan waktu.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, peneliti mengambil tiga faktor dalam penelitian ini yaitu (1) usia, (2) jenis kelamin dan (3) tingkat pendidikan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tutor Pendidikan Kesetaran di PKBM Se Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru yang berjumlah 38 orang Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Data yang dikumpulkan melalui instrumen angket pada penelitian ini akan disusun menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2015: 134), skala likert adalah skala untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Menurut Sugiyono (2015: 142), angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan statistik. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Deskriptive digunakan untuk mengetahui nilai Mean serta Standar Deviasi (SD) yang di peroleh dari kinerja tutor. Sedangkan inferensial digunakan untuk menganalisis uji variasi melalui Analisis Variance.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Mean dan Standar Deviasi Indikator Kinerja

Rekapitulasi Mean dan Standar Deviasi (SD) Kinerja Tutor Pendidikan Kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru dilihat dari indikator sesuai dengan tanggapan responden penelitian, Perhatikan Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1 Rekapitulasi Mean dan SD Kinerja Tutor Pendidikan Kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru

NO	Indikator	N	Mean	SD	Tafsiran
1	Ketaatan	54	4.25	0.59	Baik
2	Prakarsa	54	4.28	0.51	Baik
3	Prestasi kerja	54	4.29	0.49	Baik
4	Kejujuran	54	4.35	0.50	Baik
5	Tanggung jawab	54	4.27	0.52	Baik
6	Kepemimpinan	54	4.16	0.56	Baik
7	Kerja sama	54	4.19	0.46	Baik
8	Kesetiaan	54	4.32	0.50	Baik
	Rata-rata	54	4.26	0.51	Baik

Berdasarkan pada Tabel 1 diatas, dapat di ketahui nilai mean dan Standard Deviasi (SD) yang terdapat pada 8 indikator dengan jumlah populasi 38 tutor dalam pengisian instrumen angket penelitian ini. Dalam hal ini dapat dilihat indikator 1 tentang ketaatan memperoleh nilai Mean 4,25 dan SD 0,59, indikator 2 tentang prakarsa memperoleh nilai Mean 4,28 dan SD 0,51, indikator 3 tentang prestasi kerja memperoleh nilai Mean 4,29 dan SD 0,49, indikator 4 tentang kejujuran memperoleh nilai Mean 4,35 dan SD 0,50, indikator 5 tentang tanggung jawab memperoleh nilai Mean 4,27 dan SD 0,52, inidkator 6 tentang kepemimpinan memperoleh nilai Mean 4,16 dan SD 0,56, indikator 7 tentang kerja sama memperoleh nilai Mean 4,19 dan SD 0,46, dan indikator 8 tentang kesetiaan memperoleh nilai Mean 4,32 dan SD 0,50.

Dapat dilihat dari hasil semua nilai Mean dan SD yang di peroleh dari setiap indikator, bahwa aspek yang paling dominan dari kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru dari 8 indikator ini adalah indikator nomor 4 tentang kejujuran, dengan Mean 4,35 dan SD 0,50. Kejujuran yang dimaksud yaitu dilihat dari sub indikator ketulusan hati yaitu mengevaluasi warga belajar tanpa membeda-bedakan saat menagajar di PKBM dengan Mean 4,42 dan SD

0,50. Artinya tutor mengevaluasi warga belajar tanpa membeda-bedakan, hal ini menunjukkan bahwa tutor memiliki kinerja yang tinggi dalam pengabdian pada PKBM.

Tabel 2 Interpretasi Skor Mean dan Standard Deviasi Kinerja Tutor Pendidikan Kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru Dilihat dari Dimensi

NO	Dimensi	Indikator	N	Mean	SD	Tafsiran
1	Kuantitas	Ketaatan	54	4.25	0.59	Baik
		Prakarsa	54	4.28	0.51	Baik
		Prestasi kerja	54	4.29	0.49	Baik
		Kejujuran	54	4.35	0.50	Baik
		Rata-rata	54	4.29	0.52	Baik
2	Kualitas	Tanggung jawab	54	4.27	0.52	Baik
		Kepemimpinan	54	4.16	0.56	Baik
		Kerja sama	54	4.19	0.46	Baik
		Kesetiaan	54	4.32	0.50	Baik
		Rata-rata	54	4.23	0.51	Baik

Sumber: Pengolahan angket, SPSS 17

Berdasarkan pada Tabel 2 diatas, dapat diketahui nilai Mean dan Standard Deviasi (SD) yang terdapat pada 2 dimensi 8 indikator dengan jumlah populasi 38 tutor dalam pengisian instrumen angket penelitian ini. Dalam hal ini dapat dilihat dimensi 1 tentang kuantitas memperoleh nilai Mean 4,29 dan SD 0,52, dan dimensi 2 tentang kualitas memperoleh nilai Mean 4,23 dan SD 0,51. Dapat dilihat dari kedua dimensi tersebut tidak adanya variasi yang signifikan antara kuantitas dan kualitas. Dilihat dari Mean dan Standard Deviasinya dimensi yang paling dominan dari kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru adalah kuantitas dengan 8 indikator dan skor Mean 4,29 dan SD 0,52 artinya tutor tersebut bekerja sesuai dengan target yang harus di capai dalam kurun waktu tertentu.

Tuto Pendidikan Kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru memiliki variasi berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Maka dari itu, dilakukan uji beda terhadap kinerja tutor dari masing-masing jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Untuk melakukan uji beda, dapat dilakukan menggunakan One Way Anova dengan taraf signifikan 5% pengambilan keputusan apakah ada variasi yang signifikan terhadap kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan, maka dapat dilihat berdasarkan ketentuan berikut:

- H_0 : ketiga rata-rata populasi adalah identik atau tidak ada perbedaan
- H_1 : ketiga rata-rata populasi adalah tidak identik atau ada perbedaan
- Jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$ 0,05, H_0 ditolak
- Jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$ 0,05, H_0 diterima
- $Sig < \alpha$, maka H_0 ditolak
- $Sig > \alpha$, maka H_0 diterima

Trihendradi (2012: SPSS 20)

Adapun yang dimaksud dari hipotesis diatas yaitu yang mana jika nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari pada α (0,05) maka H_0 diterima. Hal ini artinya tidak adanya

perbedaan yang signifikan kinerja berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Untuk lebih jelasnya perhatikan uraian berikut:

Untuk mengetahui variasi kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru berdasarkan jenis kelamin, maka dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3 Uji Beda Rata-rata Kinerja Tutor Pendidikan Kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	N	Mean	SD	Sig (Homogenitas)	α	Sig	Kesimpulan
1	Laki-laki	6	4,25	0,44	0,470	0,05	0,32	Diketahui Sig sebesar 0,32 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja tutor berdasarkan jenis kelamin tersebut tidak terdapat variasi yang signifikan
2	Perempuan	2	4,41	0,50				
Total		8	4,34	0,48				

Sumber: Pengolahan angket, SPSS 17

Berdasarkan Tabel 3 homogenitas variasi data, bahwa populasi dari data tersebut sama karena Sig 0,470 > 0,05, dengan laki-laki memperoleh nilai Mean 4,25 dan SD 0,44 dan perempuan memperoleh nilai Mean 4,41 dan SD 0,50. Namun jika dilihat dari (0,32), sesuai dengan pengambilan keputusan jika Sig (0,32) > α (0,05) maka dapat disimpulkan H_0 diterima, yang artinya bahwa tidak terdapat variasi yang signifikan terhadap kinerja berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan.

Untuk mengetahui variasi kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru berdasarkan usia, maka dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4 Uji Beda Rata-rata Kinerja Tutor Pendidikan Kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru Berdasarkan Usia

No	Usia	N	Mean	SD	Sig	α	Sig	Kesimpulan
(Homogenitas)								
1	21-30 Th	17	4,29	0,47				
2	31-40 Th	8	4,38	0,51				Diketahui sig sebesar 0,898 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan kinerja tutor berdasarkan usia tidak terdapat perbedaan yang signifikan.
3	41-50 Th	9	4,33	0,50	0,768	0,05	0,896	
4	51-60 Th	4	4,50	0,57				
	Total	38	4,34	0,48				

Sumber: Pengolahan angket, SPSS 17

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai sig $0,768 > 0,05$ sehingga populasi data sama, dengan usia 20-30 tahun Mean 4,29 dan SD 0,47, usia 31-40 tahun Mean 4,38 dan SD 0,51, usia 41-50 tahun Mean 4,33 dan SD 0,50, dan usia 51-60 tahun Mean 4,50 dan SD 0,57. Namun jika dilihat dari sig (0,898), sesuai dengan pengambilan keputusan jika Sig (0,896) > α (0,05) maka dapat disimpulkan H_0 diterima, yang artinya bahwa tidak terdapat variasi yang signifikan terhadap kinerja berdasarkan usia termuda hingga tertua. Untuk mengetahui variasi kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru berdasarkan tingkat pendidikan, maka dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Beda Rata-rata Kinerja Tutor Pendidikan Kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	N	Mean	SD	Sig	α	Sig	Kesimpulan
(homogenitas)								
1	S1	34	4,32	0,47				Diketahui sig sebesar 0,495 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja tutor berdasarkan tingkat pendidikan tidak terdapat variasi yang signifikan.
2	S2	4	4,50	0,57	0,468	0,05	0,495	
	Total	38	4,34	0,48				

Sumber: Pengolahan angket, SPSS 17

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai sig $0,468 > 0,05$ sehingga populasi data sama dengan S1 Mean 4,32 dan SD 0,47, S2 Mean 4,50 dan SD 0,57. Namun jika dilihat dari sig (0,495), sesuai dengan pengambilan keputusan jika sig $(0,495) > \alpha (0,05)$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima, yang artinya bahwa tidak terdapat variasi yang signifikan terhadap kinerja berdasarkan Tingkat Pendidikan S1 dan S2.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari ketiga faktor tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat variasi berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru.

Temuan Penelitian

Berdasarkan penyajian dan analisis data yang telah dipaparkan sebelumnya, Peneliti memperoleh temuan penelitian :

1. Tingkat kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil analisis data mengenai kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru di peroleh nilai Mean 4,26 dan SD 0,51 yang berada pada tafsiran baik.
2. Tentang dimensi yang paling dominan terhadap penelitian kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru. Dari hasil analisis data, dimensi yang paling dominan adalah dimensi 1 yaitu kuantitas dengan nilai Mean 4,29 dan SD 0,52.
3. Tentang variasi kinerja dilihat dari usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan terakhir tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru. Dari hasil analisis data, maka dapat di ketahui bahwa jenis kelamin memperoleh nilai sig $(0,32) > \alpha (0,05)$, usia memperoleh nilai sig $(0,896) > \alpha (0,05)$, dan tingkat pendidikan memperoleh nilai sig $(0,495) > \alpha (0,05)$. yang mana berarti bahwa H_0 di terima dan H_1 di tolak, yang artinya bahwa tidak terdapat variasi kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru berdasarkan faktor jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

Pembahasan Tentang Hasil Penelitian

Tingkat kinerja tutor tergolong baik dengan nilai Mean 4,26 dan SD 0,51, hal ini berarti tutor melaksanakan tugasnya secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara dan Hendriyani dan Yohanas (2011: 19), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya. Hal ini sejalan juga dengan pendapat Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske dalam Wibowo (2016: 79), kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas. Hasil penelitian Penelitian Oktafany (2016) menyimpulkan bahwa responden menyatakan kinerja tutor baik cenderung 4,88 kali. Memiliki kinerja belajar

mandiri dan pelaporan hasil belajar mandiri yang baik di bandingkan dengan responden yang menyatakan kinerja tutor kurang.

Tentang dimensi yang paling dominan terhadap penelitian kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru. Dari analisis data, dimensi yang paling dominan adalah dimensi 1 yaitu kuantitatif. Hal ini sesuai dengan pendapat Dedi Rianto Rahadi (2010: 26), kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu hanya menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja yang harus di capai dalam kurun waktu tertentu.

Tidak terdapat variasi kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru berdasarkan faktor jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Penelitian Martinus (2007) menyimpulkan adanya fenomena yang perlu di cermati yaitu masih bervariasinya kinerja tutor dalam memfasilitasi PBL dan mahasiswa jarang belajar mandiri. Terdapat perbedaan kegiatan belajar mandiri dan pelaporan hasil belajar mandiri mahasiswa yang signifikan pada kelompok kinerja tutor tinggi dengan kinerja tutor sedang, kelompok kinerja tutor tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Byar dan Rue dalam Edy Sutrisno (2010: 151) bahwa tidak hanya faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan, selain itu ada faktor individu yang memberi pengaruh terhadap kinerja seseorang.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru. Setelah dilakukan penelitian dan pengolahan data hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja tutor tinggi dapat di tinjau dari :

1. Tingkat kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru tergolong baik, hal ini dapat dilihat dari Mean dan Standard Deviasi (SD) dari tiap-tiap indikator penelitian yaitu: (1) ketaatan (2) Prakarsa (3) Prestasi Kerja (4) Kejujuran (5) Tanggung Jawab (6) Kepemimpinan (7) Kerja sama (8) Kesetiaan. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa fenomena yang telah di paparkan di bab I, terjadi kepada semua Tutor Pendidikan Kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru, dan dapat pula dikatakan bahwa rata-rata tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru kinerja mereka sudah baik.
2. Dimensi yang paling dominan adalah dimensi kuantitas meskipun kedua dimensi tersebut sama-sama baik, tetapi jumlah Mean yang lebih baik yaitu dimensi kuantitas.
3. Hasil analysis Of Variance mengenai variasi kinerja tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan, dapat di ketahui bahwa tidak adanya variasi kinerja

tutor pendidikan kesetaraan di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepada tutor diharapkan untuk tetap meningkatkan prestasi kerja yang lebih maksimal khususnya tutor yang ada di PKBM Se-Kecamatan Rumbai Pesisir Kota Pekanbaru.
2. Kepada pengelola PKBM diharapkan untuk memberikan keleluasaan kepada tutor untuk memberikan nilai warga belajar secara valid sesuai dengan kemampuan warga belajar sehingga menghasilkan prestasi belajar yang lebih baik lagi.
3. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti tentang kinerja tutor dengan teknik analisis yang lebih bervariasi dan tempat yang berbeda.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Bapak Drs. Said Suhil Achmad, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dra. Desti Irja, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudijono. 2009. *Pengantar Statistik Sumber Daya Manusia*. Oryza. Jakarta
- Bambang Prasetyo, Lina Miftahul Jannah. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi aksara. Jakarta
- Dedi Rianto Rahadi. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*.Tunggal Mandiri Publishing. Malang

- Dipenkes. 2010. *Pedoman Penyelenggaraan Program Paket C*. Kementerian Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Dipenkes. 2010. *Pedoman Pembelajaran Pendidikan Kesetaraan Paket A dan B*. Kementerian Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Djauzi Moedzakir. 2010. *Metode Pembelajaran Untuk Program-Program Pendidikan Luar Sekolah*. Universitas Negeri Malang. Malang.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- E, Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru profesional* . PT.Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Hasibuan, H.Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hendriani Susi dan Yohanas Oemar. 2011. *Kinerja dan Kepuasan kerja*. Pusat Pengembangan Pendidikan Universitas Riau. Pekanbaru.
- Ike Kusdyah Rachmawati . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Kartini kartono. 2009. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Lijan Poltak Sinambela. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Marzuki, Saleh. H.M. 2010. *Pendidiksn Nonformal . Dimensi dalam Keaksaraan Fungsional, Pelatihan dan Andragogi*. Rosda. BAndung
- Mulyasa. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Guru*. Remaja Rosdakarya offset. Bandung
- Mustafa kamil. 2009. *Pendidikan Nonformal*. Alfabeta. Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Dya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung

- Suarman. 2014. *Hubungan Persepsi Tentang Kualiti Pengajaran dan Pembelajaran dengan Kepuasan Pelajar di Universitas Riau*. Tesis. Fakultas Pendidikan. Universitas Kebangsaan Malaysia
- Sudimin. 2003. *Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta, Bandung.
- T. Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru.
- Trihendradi. 2012. *Step By Step SPSS 20 Analisis Deskriptif*. Yogyakarta. CV Andi.
- Tugino. 2014. *Kinerja Tutor Dalam Pembelajaran Paket .Jurnal*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Yunita Martyastuti. 2015. *Kinerja Tutor Program Pendidikan Paket C (Umum)*. Universitas Yogyakarta. Yogyakarta.