KONTRIBUSI IKLIM KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KREATIFITAS PAMONG BELAJAR SANGGAR KEGIATAN BELAJAR (SKB) DI WILAYAH LUAK NAN TIGO PROVINSI SUMATERA BARAT

Riswandi

Pamong Belajar Muda Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kota Payakumbuh
e-mail: Riswandi_end@yahoo.com

Abstract: *This research is motivated by the invisibility of creativity yet tutors in Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). This study aims to reveal about the contribution of the working climate and work motivation on creativity tutors Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) in the region Badger Luak Nan Tigo West Sumatra Province. Based on the problems and goals to be achieved, this study used a quantitative method that aims to examine the relationship between the three variables above are correlational against a population of 42 tutors with a sample size of 28 people. Sample selection is done through four stages with the steps as follows: (1) Identify strata of the population, (2) Calculate the proportion of strata, (3) determine the sample size, and (4) determining the subject of research. To do research instruments (1) Measurement Scale, (2) Preparation of Instrument, and (3) Test Instruments. Data collected by distributing a questionnaire in the form of questionnaires to tutors selected as the study sample. The research data were processed and analyzed by using the Correlation Technique and Multiple Linear Regression Technique. Data analysis was performed with the aid of a computer program SPSS version 18.0 For Windows, to perform requirements analysis, and hypothesis testing. Results of the analysis showed that (1) contribute to the climate of creativity tutors, (2) contribute to the creative work motivation tutors, and (3) work climate and work motivation together also contribute to the creativity tutors.*

Keywords: iklim kerja, motivasi kerja, pamong belajar

PENDAHULUAN

Pendidikan sekolah terbukti belum dapat sepenuhnya menjangkau semua warga negara. Pendidikan Luar Sekolah (PLS) atau Pendidikan Nonformal merupakan salah satu jalan untuk melengkapi keterbatasan bagi warga yang tidak mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pendidikan di sekolah formal atau Pendidikan Formal.

Pendidikan Luar Sekolah (PLS) menurut Prof. Dr. H. Sutaryat Trisnamansyah (1997), adalah konsep pendidikan sepanjang hayat yang mengandung karakteristik, bahwa pendidikan tidak berakhir pada saat pendidikan sekolah selesai ditempuh oleh seorang individu, melainkan suatu proses sepanjang hayat, mencakup keseluruhan kurun waktu hidup seorang individu sejak lahir sampai mati.

Program Pendidikan Luar Sekolah (PLS) dapat mencapai tujuan maksimal jika dilaksanakan dengan tanggung jawab dan kreatif oleh pamong belajar sebagai tenaga pelaksana teknis kegiatan program di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB).

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB) nomor 15 tahun 2010, tentang Jabatan Fungsional Pamong Belajar dan Angka Kreditnya. Pada Bab II Pasal 4 menyatakan bahwa (1) Tugas pokok Pamong Belajar adalah melaksanakan kegiatan belajar mengajar, mengkaji program dan mengembangkan model di bidang Pendidikan Nonformal Informal (PNFI).

Arti pamong menurut Moeliono (1989) adalah orang yang diberi tugas sebagai pengasuh, dan sebagai pendidik (guru). Pamong belajar menurut Sadid, dkk (2008), adalah pengasuh atau pendidik yang tugas dan fungsinya melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembinaan, bimbingan, pemantauan dan penilaian dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, yang merupakan guru di Pendidikan Luar Sekolah (PLS) pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB), dan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (BPPNFI) baik ditingkat provinsi maupun regional.

Memperhatikan terhadap kegiatan pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), menurut Hapsari (2008), pamong belajar dituntut untuk bisa

menyelenggarakan program Pendidikan Nonformal atau Pendidikan Luar Sekolah (PLS) secara kualitas dan panutan bagi lembaga penyelenggara Pendidikan Nonformal dan Informal.

Setelah diberlakukannya Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 04 tahun 2016 tentang Pedoman Alih Fungsi Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) menjadi Satuan Pendidikan Nonformal, maka fungsi Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) adalah sebagai (1) Penyelenggara Program Pendidikan Nonformal, (2) Penyelenggara program percontohan Pendidikan Nonformal dan, (3) Pelaksana Program Pengabdian Masyarakat di bidang Pendidikan Nonformal.

Oleh sebab itu, usaha untuk menumbuhkembangkan kreatifitas pamong belajar perlu mendapat perhatian semua pihak, agar pamong belajar bisa berpikir mandiri dan menyalurkan pikirannya secara kreatif.

Kreatifitas pamong belajar dipengaruhi oleh beberapa faktor. Reitz (1977), Giffin (1987), Goldhaber (1987), Timpe (1993), Sahertian (1994), Supriadi (1994), Cikszentmihalyi (1996), Munandar (1999), menyatakan bahwa faktor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi kreatifitas seseorang adalah sebagai berikut:

Iklim kerja, merupakan suasana yang terjadi pada suatu lembaga baik pemerintah maupun swasta dalam melaksanakan aktifitas pekerjaan. Menurut Goldhaber (1987)

bahwa tinggi rendahnya kreatifitas seseorang dipengaruhi oleh iklim kerja.

Motivasi, merupakan unsur pendorong bagi seseorang untuk berbuat sesuatu dalam hidup untuk memenuhi kebutuhannya. Moekijat (1990), menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan seseorang melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan dan menjadikan seseorang untuk berfikir kreatif.

Usia, dengan berjalannya waktu, usia manusia secara otomatis akan bertambah sehingga berpengaruh terhadap kreatifitas seseorang. Seperti dikemukakan oleh Timpe (1993), ternyata usia 3 tahun sampai 40 tahun adalah masa seseorang yang kreatifitasnya lebih tinggi dibandingkan dengan kreatifitas pada usia diatas 40 tahun. Walaupun diatas usia tersebut masih ditemui beberapa orang yang tingkat kreatifitasnya masih tinggi tetapi persentasinya kecil.

Jenis kelamin, menurut Givin (1997), lelaki lebih cenderung kreatif dibandingkan wanita. Selanjutnya diperkuat oleh Upardi (1994), ini mungkin disebabkan oleh faktor lain seperti budaya yang berlaku disuatu daerah.

Tingkat kecerdasan (IQ), seseorang yang memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi mempunyai gagasan baru dan pengembangan informasi yang dapat diambil untuk menyelesaikan suatu masalah. Menurut Supriadi (1994), tingkat kecerdasan yang tinggi sangat mempengaruhi kreatifitas seseorang, walaupun terdapat beberapa kasus

yang menunjukkan bahwa faktor ini kurang berpengaruh tetapi lebih banyak penelitian menyatakan bahwa tingkat kecerdasan berpengaruh terhadap kreatifitas seseorang.

Imbalan, baik materi maupun non materi yang tepat sasaran. Kreatifitas akan timbul dan berkembang pada diri seorang pegawai apabila hasil karyanya dihargai dan diberi imbalan atau penghargaan. Hasibuan (1996), mengatakan bahwa pemberian insentif yang tepat dapat membuat seseorang lebih kreatif dalam meningkatkan prestasinya dalam bekerja.

Emotional Intelligence (EQ), menurut Munandar (1999), kemampuan menggunakan emosi secara efektif yang melibatkan kemampuan memantau perasaan dan emosi yang ada baik pada diri sendiri maupun orang lain untuk mencapai tujuan akan dapat meningkatkan kreatifitas seseorang.

Sarana dan prasarana, Munandar (1999), menyatakan bahwa sarana dan prasarana yang menunjang serta dapat dimanfaatkan secara optimal akan mendorong seseorang dalam berpikir kreatif.

Hasil pengamatan awal pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) di wilayah *Luak Nan Tigo* Provinsi Sumatera Barat, menunjukkan bahwa kreatifitas pamong belajar dalam melaksanakan tugas masih rendah. Hal ini terlihat dalam pelaksanaan tugasnya. Pamong belajar tidak ulet dalam menghadapi persoalan yang terjadi, tidak bisa mencari alternatif pemecahan masalah, kurang

tekun dalam menghadapi masalah dan sifat ketergantungan yang masih tinggi dalam melaksanakan kegiatan.

Adanya kelompok-kelompok kecil diantara pamong belajar dan menjadikan kelompok kecil tersebut dominan dalam melaksanakan kegiatan sebagai panitia inti. Sehingga dalam pelaksanaan kegiatan, yang selalu bertanggungjawab adalah ketua saja padahal diantara anggota panitia telah disusun tentang siapa mengerjakan apa.

Kurangnya pendanaan untuk mendukung program kegiatan juga menjadi permasalahan di lapangan. Padahal pamong belajar dapat melaksanakan kegiatan tersebut dengan mencari perusahaan yang dapat dijadikan sponsor kegiatan.

Berdasarkan fenomena yang dikemukakan diatas, ternyata pamong belajar kurang kreatif dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut mengundang pertanyaan peneliti, apa yang menyebabkan kreatifitas pamong belajar tidak seperti yang diharapkan? Apakah karena iklim kerja yang tidak mendukung bagi pamong belajar untuk berkreatifitas atau motivasi kerja pamong belajar kurang dalam melaksanakan tugas untuk menumbuhkan kreatifitas? Sedangkan kreatifitas merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh pamong belajar agar mereka dapat berhasil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sehingga tujuan dari program Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) dapat tercapai secara maksimal.

KERANGKA BERPIKIR

1. Kontribusi Iklim Kerja Terhadap Kreatifitas Pamong Belajar

Iklim kerja merupakan suasana internal dalam suatu organisasi yang tercipta melalui pola hubungan antara pribadi organisasi yang meliputi pegawai dengan kepala dan hubungan antara sesama pegawai dalam organisasi. Apabila hubungan antara semua pegawai pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) baik dan harmonis maka pamong belajar akan merasa nyaman dan akan tercipta iklim kerja yang menyenangkan dan bisa mendorong pamong belajar lebih kreatif. Sebaliknya, jika tidak terjalin hubungan yang baik dan harmonis, misalnya ada pamong belajar yang bermusuhan maka ini akan membuat iklim kerja menjadi tidak menyenangkan. Hal ini akan dapat menyebabkan kreatifitas pamong belajar akan terhambat. Ini sesuai dengan pendapat Goldhaber, menyatakan bahwa tinggi rendahnya kreatifitas seseorang dipengaruhi oleh iklim kerja. Dapat dikatakan bahwa iklim kerja merupakan salah satu penentu dalam meningkatkan kreatifitas pamong belajar. Iklim kerja yang menyenangkan dapat menimbulkan kreatifitas, bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Iklim kerja yang menyenangkan dan baik di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) akan tercipta apabila suasana yang terjadi antar semua unsur menyenangkan, sehingga akan dapat mengembangkan kreatifitas pamong

belajar dalam melaksanakan pekerjaannya dan sebaliknya jika hal ini tidak terjadi maka akan menghambat dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian iklim kerja diduga memberikan kontribusi terhadap kreatifitas.

2. Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Kreatifitas Pamong Belajar

Kreatifitas akan timbul apabila ada dorongan dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu lebih baik guna mencapai tujuan, ini merupakan kebutuhan dari manusia. Motivasi yang baik dalam diri seseorang ditandai dengan timbulnya kreatifitas dalam berfikir dan bertindak. Seseorang mempunyai motivasi yang tinggi akan menjadikan salah satu alasan untuk meningkatkan kreatifitas. Hal ini senada dengan pendapat Mc Chelland dalam Hasibuan (1996), bahwa kebutuhan akan prestasi adalah merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang karena itu kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Pamong belajar yang tidak kreatif mustahil akan dapat berhasil dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini harus diiringi dengan motivasi yang tinggi, memiliki semangat, tekad dan mau bekerja keras, tidak mudah menyerah dalam menghadapi persoalan yang timbul dalam bekerja. Sebab dengan motivasi kerja yang tinggi pada

diri pamong belajar akan menimbulkan kreatifitas untuk memperoleh prestasi dalam bekerja. Dengan demikian motivasi kerja diduga mempunyai kontribusi terhadap kreatifitas.

3. Kontribusi Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kreatifitas Pamong Belajar

Dengan iklim kerja yang kondusif dan menyenangkan akan membantu tumbuh dan berkembangnya kreatifitas pada diri pamong belajar dalam melaksanakan tugasnya untuk mendapatkan kesuksesan dan hasil yang baik. Begitu juga halnya dengan motivasi kerja merupakan hal yang mendorong seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan. Dengan adanya dorongan yang ada pada diri seseorang akan menjadikan seseorang dapat meningkatkan kreatifitas yaitu dengan menggunakan semua kemampuan yang dimilikinya dalam mencapai tujuan.

Jika dorongan dalam diri (motivasi) kuat untuk bekerja ditambah lagi dengan iklim kerja yang kondusif maka pamong belajar akan lebih kreatif memikirkan dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga program yang dilaksanakan mencapai sasaran.

Berdasarkan uraian diatas, diduga bahwa iklim kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kreatifitas pamong belajar. Dengan demikian iklim kerja dan motivasi kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama diduga memberikan kontribusi terhadap kreatifitas

pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB).

Kerangka hubungan ke tiga variabel dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar berikut:

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif yang difokuskan pada tiga variabel yaitu iklim kerja, motivasi kerja, dan kreativitas. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel diatas, menguji hipotesis yang telah diajukan dan membahas temuan penelitian hanya sebatas variabel itu sendiri

Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi. Hubungan antara variabel dilihat secara korelasional. Selanjutnya dilihat pula hubungan sebab akibat dari masing-masing variabel tersebut.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pamong belajar di 6 (Enam) Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) di Wilayah *Luak Nan Tigo* Provinsi Sumatera Barat yang

berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) dan memiliki Surat Keputusan (SK) sebagai tenaga fungsional. Jumlah pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) di Wilayah *Luak Nan Tigo* Provinsi Sumatera Barat yang menjadi populasi adalah sebanyak 42 orang, berdasarkan tingkat pendidikan dan jenis kelamin.

Sampel penelitian ini akan diambil dengan menggunakan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*. Teknik ini memberikan peluang yang sama kepada semua anggota populasi untuk diambil menjadi sampel yang respresentatif yang dapat menggambarkan karakteristik populasi. Pemilihan sampel dilakukan melalui empat tahap dengan langkah-langkah sebagai berikut (1) Identifikasi strata populasi, (2) Menghitung proporsi strata, (3) Menentukan ukuran sampel, (4) Menentukan subyek penelitian.

Data penelitian diolah dan dianalisis dengan menggunakan Teknik Korelasi dan Teknik Regresi Linear Ganda. Analisis data dilakukan dengan bantuan program komputer *SPSS Versi 18.0 For Windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data

Data penelitian ini terdiri dari data iklim kerja (X_1), data motivasi kerja (X_2), dan data kreativitas pamong belajar (Y). Masing-masing deskripsi data variabel tersebut diuraikan sebagai berikut:

a. Deskripsi Skor Kreatifitas

Berdasarkan jumlah butir instrumen variabel kreatifitas sebanyak 36 butir. Skor minimum yang mungkin diperoleh adalah 36 sedangkan skor maksimum 180. Dari jawaban responden diperoleh skor terendah 104 dan skor tertinggi 174, skor rata-rata (*mean*) 148,25, median 150, modus 155 dan simpangan baku 21,57. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa selisih skor rata-rata, median dan modus tidak melebihi satu simpangan baku. Ini berarti distribusi frekuensi skor variabel kreatifitas cenderung normal.

b. Deskripsi Skor Iklim Kerja

Berdasarkan jumlah butir instrumen variabel iklim kerja sebanyak 33 butir. Skor minimum yang mungkin diperoleh adalah 33 sedangkan skor maksimum 165. Dari jawaban responden diperoleh skor terendah 100 dan skor tertinggi 161, skor rata-rata (*mean*) 126,28, median 121, modus 140 dan simpangan baku 16,778. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa selisih skor rata-rata, median, dan modus tidak melebihi satu simpangan baku. Ini berarti bahwa distribusi frekuensi skor variabel iklimkerja cenderung normal.

c. Deskripsi Skor Motivasi Kerja

Berdasarkan jumlah butir instrumen variabel motivasi kerja sebanyak 34 butir. Skor minimum yang mungkin diperoleh

adalah 34 sedangkan skor maksimum 170. Dari jawaban responden diperoleh skor terendah 100 dan skor tertinggi 165, skor rata-rata (*mean*) 139,93, median 143,5, modus 159 dan simpangan baku 19,495. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa selisih skor rata-rata, median, dan modus tidak melebihi satu simpangan baku. Ini berarti bahwa distribusi frekuensi skor variabel motivasi kerja cenderung normal.

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian hipotesis dalam perhitungan ini dilakukan dengan analisis korelasi dan regresi. Untuk menggunakan teknik ini ada persyaratan yang harus dipenuhi, seperti yang dilakukan Sudjana (1996) sebagai berikut (1) Data bersumber dari data yang dipilih secara acak, (2) Data sampel setiap variabel berdistribusi normal, (3) Independensi antar variabel bebas, (4) Garis regresi bersifat linear.

Persyaratan pertama telah terpenuhi pada saat pengambilan sampel penelitian yang dilakukan secara acak. Berikut dipaparkan masing-masing uji persyaratan analisis tersebut.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian bertujuan untuk menguji asumsi bahwa sampel berdistribusi mendekati atau mengikuti pada kurva normal. Pengujian dilakukan dengan uji *Kolmogorof Smirnov* atau uji *K-S*. Taraf signifikansi yang digunakan

sebagai dasar menolak atau menerima keputusan normal atau tidaknya suatu distribusi data adalah $\alpha = 0,05$.

b. Uji Linearitas Garis Regresi

Persyaratan terakhir dari uji linearitas regresi variabel bebas dengan variabel terikat. Pemeriksaan linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan dengan *Oneway Anova* (Diolah dengan menggunakan *SPSS versi 18.00*). Menurut Irianto pada saat pengujian signifikan koefisien regresi perlu dilakukan analisis terpisah apakah persamaan regresi yang diperoleh itu linear atau tidak. Pemeriksaan linearitas variabel bebas dengan variabel terikat ini menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,005$.

c. Independensi Antar Variabel Bebas

Sebelum melakukan analisis korelasi dan regresi, terlebih dahulu dilakukan analisis korelasi. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel iklim kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) benar-benar bebas atau tidak

memiliki hubungan satu sama lain.

Dari analisis hasil korelasi antar variabel diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,846 untuk variabel iklim kerja (X_1) dengan variabel motivasi kerja (X_2) $p = 0,393$ angka koefisien ternyata tidak signifikan ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan kedua variabel bebas tersebut tidak berkorelasi secara signifikan. Ini berarti kedua variabel tersebut bebas (*Independent*) atau dapat disimpulkan bahwa variabel iklim kerja dan variabel motivasi kerja tidak mempunyai hubungan yang berarti atau bebas sama sekali.

TEMUAN PENELITIAN

Setelah dilakukan analisis pada setiap indikator dari setiap variabel, maka dapat penulis kemukakan rata-rata pada masing-masing variabel. Tingkat pencapaian responden dan kategori pencapaian, sebagaimana terdapat pada Tabel 1 untuk variabel kreatifitas, Tabel 2 untuk variabel iklim kerja dan Tabel 3 untuk variabel motivasi kerja.

Tabel 1: Hasil Pemeriksaan Tingkat Pencapaian Responden pada setiap Indikator Variabel Kreatifitas

VARIABEL	INDIKATOR	SKOR IDEAL	RATA-RATA	TINGKAT PENCAPAIAN	KATEGORI PENCAPAIAN
KREATIFITAS PAMONG BELAJAR (Y)	1. Mempunyai Inisiatif	55	47,43	86,23	BAIK
	2. Mengemukakan Ide	30	23,32	77,74	CUKUP
	3. Bersikap mandiri	50	39,89	79,78	CUKUP
	4. Keberanian mencoba	45	38,57	85,71	BAIK
TOTAL SKOR		200	148,25	82,31	BAIK

Pada Tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa variabel kreatifitas (Y) taraf pencapaian responden semua indikator rata-rata berkategori baik dengan skor 82,31 dari skor ideal.

Hal ini menggambarkan bahwa kreatifitas pamong belajar pada Sanggar

Kegiatan Belajar (SKB) di wilayah *Luak Nan Tigo* Provinsi Sumatera Barat dalam menciptakan ide-ide atau pendapat baru serta berbagai alternatif berdasarkan kepada kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 2: Hasil Pemeriksaan Tingkat Pencapaian Responden pada setiap Indikator Variabel Iklim Kerja

VARIABEL	INDIKATOR	SKOR IDEAL	RATA-RATA	TINGKAT PENCAPAIAN	KATEGORI PENCAPAIAN
IKLIM KERJA (X ₁)	1. Kerja sama	35	28,75	82,14	BAIK
	2. Keterbukaan	30	20,54	68,45	CUKUP
	3. Perasaan persatuan	35	19,89	36,83	KURANG
	4. Saling menghargai	20	16,78	83,93	BAIK
	5. Mendahulukan kepentingan bersama	20	19,14	76,57	CUKUP
	6. Keakraban	25	21,11	84,43	BAIK
TOTAL SKOR		200	126,29	76,54	CUKUP

Pada Tabel 2, dapat dilihat bahwa variabel iklim kerja (X₁), taraf pencapaian responden semua indikator rata-rata berkategori cukup dengan skor 76,54 dari skor ideal.

Hal ini menggambarkan bahwa iklim kerja atau suasana lingkungan di Sanggar

Kegiatan Belajar (SKB) pada wilayah *Luak Nan Tigo* Provinsi Sumatera Barat yang meliputi hubungan pamong belajar dengan kepala dan hubungan sesama pamong belajar berjalan cukup baik dalam melaksanakan tugas.

Tabel 3: Hasil Pemeriksaan Tingkat Pencapaian Responden pada setiap Indikator Variabel Motivasi Kerja

VARIABEL	INDIKATOR	SKOR IDEAL	RATA-RATA	TINGKAT PENCAPAIAN	KATEGORI PENCAPAIAN
MOTIVASI	1. Kesungguhan berusaha	35	27,86	79,59	CUKUP
KERJA (X ₂)	2. Melaksanakan tugas dengan baik	35	31,11	88,87	BAIK
	3. Menyukai tugas menantang	35	23,25	77,50	CUKUP
	4. Mengembangkan diri	35	27,14	77,55	CUKUP
	5. Bertanggungjawab	35	30,57	87,35	BAIK
	TOTAL SKOR	200	139,93	82,31	BAIK

Pada Tabel 3, dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja (X_2), taraf pencapaian responden semua indikator rata-rata berkategori baik dengan skor 82,31 dari skor ideal.

Hal ini menggambarkan bahwa motivasi kerja pamong belajar pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) di wilayah *Luak Nan Tigo* Provinsi Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, sepenuhnya bertanggungjawab pada tujuan yang ingin dicapai.

PEMBAHASAN

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diuji dapat diterima secara empiris. Data menunjukkan bahwa variabel iklim kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap kreatifitas pamong belajar (Y).

Iklim kerja di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kreatifitas pamong belajar. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat pencapaian iklim kerja sebesar 76,54 dari skor ideal, termasuk kategori cukup. Temuan yang diperoleh berdasarkan rangkaian analisis data menunjukkan bahwa pengaruh iklim kerja terhadap kreatifitas sebesar 28,1% dan kontribusi motivasi kerja terhadap kreatifitas pamong belajar sebesar 38,1%.

Jumlah pengaruh kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap kreatifitas pamong belajar sebesar 47,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim kerja secara prediktif hanya memberikan kontribusi sebesar 53,0%. Dapat dijelaskan bahwa faktor lain juga diprediksi ikut menentukan pengaruh kreatifitas pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) *Luhak Nan Tigo* Provinsi Sumatera Barat.

Hasil penelitian ini didukung oleh Goldhaber (1987) menyatakan tinggi rendahnya kreatifitas seseorang dipengaruhi oleh iklim kerja. Bila dikaitkan dengan iklim kerja pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) yang berkorelasi positif dengan kreatifitas, maka iklim kerja yang kondusif perlu diciptakan. Bila yang demikian tercapai dapat diperkirakan kreatifitas pamong belajar akan dapat ditingkatkan. Allah berfirman dalam surat *Ar-Ra'du* ayat 11:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفَهُ
يَحْفَظُونَهُ مَن أَمَرَ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ
مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا
أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ
مِّنْ دُونِهِ مَنٍّ وَآل

Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka dan dibelakang, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri

mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap kaum maka tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Dalam ayat diatas dijelaskan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan manusia kecuali mereka mau merubah keadaan mereka sendiri. Hal ini berarti jika ingin maju dan sukses maka manusia harus mau bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Allah tidak akan memberikan rezeki secara cuma-cuma, Allah tidak akan memberi kesuksesan tanpa usaha. Yang perlu digarisbawahi dari ayat ini adalah manusia harus mau berusaha untuk merubah keadaannya.

Motivasi kerja pamong belajar memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kreatifitas pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Motivasi kerja memberikan Kontribusi terhadap kreatifitas sebesar 38,1%. Variabel motivasi kerja termasuk kategori baik yaitu sebesar 82,31 dari skor ideal. Jadi hal ini bermakna apabila motivasi kerja tinggi, maka kreatifitas pamong belajar akan baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Mc Clelland dalam Hasibuan bahwa kebutuhan akan prestasi adalah merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan prestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan kemampuan serta strategi yang dimilikinya demi mencapai prestasi

kerja yang optimal. Allah berfirman dalam surat Ar-Ra'd ayat 11:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ
يَحْفَظُونَهُ مِمَّنْ أَمَرِ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ
مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا
أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ
مِنْ دُونِهِ مِنْ شَيْءٍ

Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Maksud dari ayat tersebut adalah, Allah Swt menyuruh setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan dengan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang ingin mengubah lingkungan, mengubah keadaan yang ada, atau membuat suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang, melainkan

melalui usaha dan kerja keras yang dibarengi idealisme dan optimisme yang tinggi. Bekerja keras bagi manusia merupakan keharusan dan panggilan hidup manusia. Jika kita berusaha dengan baik serta diiringi dengan hati yang ikhlas karena Allah Swt maka hal itu termasuk ibadah dan perbuatan yang berpahala.

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa kreatifitas pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) *Luhak Nan Tigo* Provinsi Sumatera Barat, juga berada pada kategori baik dengan tingkat pencapaian sebesar 82,36 dari skor ideal. Kenyataan hasil yang diperoleh melalui penelitian ini mempunyai perbedaan dengan pengamatan awal, yaitu kreatifitas pamong belajar, motivasi kerja cenderung rendah, namun perbedaan tidak begitu besar. Hal ini mungkin terjadi karena hasil pengukuran yang dilakukan berdasarkan pengamatan awal atau melalui pra survei dari fenomena di lapangan kurang begitu kuat untuk dijadikan dasar melakukan generalisasi. Penelitian ini untuk mendapatkan pembuktian dan kebenaran empiris.

Nashori & Mucharram, dalam bukunya berjudul *"Mengembangkan Kreatifitas dalam Perspektif Psikologi Islami,"* mengatakan kreativitas adalah hasil karya atau ide-ide baru yang sebelumnya tidak dikenal oleh pembuatnya maupun orang lain dan boleh jadi bukan merupakan hasil sebuah produk seperti yang dikemukakan oleh Amabile dkk, atau sebuah proses berpikir sebagaimana

dikemukakan Renzulli, DePorter, dan Hernacki diatas, tapi kreatifitas adalah suatu anugerah yang dilimpahkan oleh Allah Swt kepada siapapun yang dikehendaki-Nya. Orang yang kreatif memiliki kebebasan berpikir dan bertindak yang merupakan perpaduan antara daya cipta, pemikiran, imajinasi, dan perasaan-perasaan yang memuaskan. Sehingga, kreatifitas menurut Wahyudin dalam konteks ini lebih bersifat personal dan privasi ketimbang sosial dan massal. Oleh karenanya maka Allah Swt selalu mendorong manusia untuk berpikir. Firman Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 219:

كَذَٰلِكَ يَبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَتَفَكَّرُونَ

Demikianlah, Allah menerangkan kepadamu ayat-ayat-Nya, agar kamu berpikir.

Ayat diatas memberikan penjelasan bahwa sebenarnya Islam pun dalam hal kekreatifitasan memberikan kelapangan pada umatnya untuk berkreasi dengan akal pikirannya dan dengan hati nuraninya (qalbunya) dalam menyelesaikan persoalan-persoalan hidup didalamnya. Bahkan, tidak hanya cukup sampai disini, dalam Al-Qur'an sendiri pun tercatat lebih dari 640 ayat yang mendorong pembacanya untuk berpikir kreatif. Dalam agama Islam dikatakan bahwa Tuhan hanya akan mengubah nasib manusia jika manusia mau melakukan usaha untuk memperbaikinya. Allah berfirman dalam surat Ar-Ra'du ayat 11:

ان الله لا يغيروا ما يقوم حتى يغيروا
ما بانفسهم

*Sesungguhnya Allah tidak akan
merubah nasib suatu kaum, sampai
mereka sendiri mengubah dirinya.*

Islam sebagai sebuah keyakinan yang bersumber dari Al-Qur'an dan al Hadits dianggap oleh beberapa kalangan sebagai agama yang tradisional, terbelakang, dan kaku. Pendapat ini dikemukakan oleh kalangan pemikir barat yang tidak mengetahui perkembangan sejarah Islam. Jika kita melihat pada masa silam, Islam banyak melahirkan ilmuwan-ilmuwan besar yang tidak hanya sekedar memiliki inteligensi tinggi, tapi juga memiliki kreativitas yang tinggi. Sebut saja Ibnu Sina, Salman al Farisi, dan para sahabat lain yang menggunakan pemikiran kreatifnya dalam mengembangkan pengetahuan di bidang mereka masing-masing Utami, dkk. Dikalangan umat pada masa kini, juga terdapat pemikir-pemikir atau ilmuwan kreatif dalam bidangnya masing-masing. Seperti Yusuf Qordhawi, Muhammad al Ghazali, Muhammad Naquib al Attas, Ismail Raji al Faruqi, Seyyed Hossein Nasr, dan yang lainnya. Sementara untuk Indonesia, kita bisa mengambil contoh seperti Nur Cholis Madjid, Quraish Shihab, Amien Rais, Abdurrahman Wachid (Gus Dur), Jalaludin Rakhmat, dan sebagainya (Nashori & Mucharram, 2002: 98).

Dalam penelitian ini, iklim kerja merupakan suasana internal dalam suatu organisasi yang tercipta melalui pola hubungan antar pribadi organisasi yang meliputi hubungan pegawai dengan kepala dan hubungan sesama pegawai dalam organisasi memberikan pengaruh yang besar dan signifikan terhadap kreatifitas. Untuk itu instansi terkait dan kepala Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) dalam menjalankan tugasnya sebagai motivator untuk menumbuhkan iklim kerja yang kondusif dan baik dilingkungan kerja, kecintaan terhadap tugas dan bertanggung jawab sebagai pamong belajar.

Motivasi kerja merupakan dorongan dan energi penggerak dalam diri seseorang yang menimbulkan semangat dan kegairahan untuk melakukan pekerjaan juga memberikan pengaruh yang besar dan signifikan terhadap kreatifitas pamong belajar. Untuk itu diharapkan baik kepala Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) maupun pamong belajar hendaknya selalu menanamkan serta menumbuhkan motivasi yang kuat dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Temuan ini didukung oleh pendapat Hasibuan, yang mengatakan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk menciptakan kepuasan kerja dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian motivasi yang baik dari diri seorang pamong belajar itu berasal dari dalam diri maupun motivasi yang berasal

dari luar diri pamong belajar maka kreatifitas juga akan meningkat.

Untuk meningkatkan kreatifitas dapat dilakukan melalui usaha menciptakan iklim kerja yang kondusif dilingkungan kerja dan juga melalui usaha memberikan dan menumbuhkan motivasi kerja pamong belajar, baik oleh kepala dan instansi terkait maupun pamong belajar itu sendiri. Semakin kondusif iklim kerja dan semakin tinggi motivasi kerja diharapkan semakin tinggi pula kreatifitas pamong belajar.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis yang semuanya signifikan, dapat dikatakan bahwa iklim kerja berkontribusi terhadap kreatifitas pamong belajar diterima dan telah teruji secara empiris dalam taraf kepercayaan 95%. Besarnya kontribusi iklim kerja terhadap kreatifitas pamong belajar adalah 28,1%.

Iklim kerja di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) *Luhak Nan Tigo* Provinsi Sumatera Barat termasuk kategori cukup dengan skor 76,54 dari skor ideal. Artinya suasana internal yang terjadi pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), yang meliputi hubungan pamong belajar dengan kepala dan hubungan sesama pamong belajar berjalan dengan baik dalam melaksanakan tugas.

2. Dari hasil analisis yang semuanya signifikan, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap kreatifitas pamong belajar diterima dan telah teruji secara empiris dalam taraf kepercayaan 95%. Besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kreatifitas pamong belajar adalah 38,1%.

Motivasi kerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) *Luhak Nan Tigo* Provinsi Sumatera Barat termasuk kategori baik dengan skor 82,31 dari skor ideal. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, pamong belajar sepenuhnya bertanggungjawab pada tujuan yang ingin dicapai.

3. Dari hasil analisis yang semuanya signifikan, dapat dikatakan bahwa iklim kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berkorelasi dengan kreatifitas pamong belajar, dapat diterima dan telah teruji secara empiris dalam taraf kepercayaan 95%. Besarnya kontribusi kedua variabel adalah 47,0%.

Iklim kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kreatifitas pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) di wilayah *Luak Nan Tigo* Provinsi Sumatera Barat. Hal ini ditandai dengan pencapaian kreatifitas pamong belajar, termasuk kategori baik dengan skor 82,36 dari skor ideal. Dimana pamong belajar dalam menciptakan ide-ide, gagasan atau pendapat baru serta

berbagai alternatif dengan kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan diatas, peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Iklim kerja atau suasana kerja di lingkungan Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), bagi pamong belajar perlu melakukan hal-hal sebagai berikut (1) Melakukan keterbukaan atau transparansi dalam segala hal, (2) Meningkatkan rasa persatuan dan kesatuan, (3) Mendahulukan kepentingan bersama diatas kepentingan pribadi.
2. Motivasi kerja bagi pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), hendaknya pamong belajar melakukan hal-hal sebagai berikut (1) Sungguh-sungguh dan serius dalam melaksanakan program kegiatan, (2) Menyukai tugas atau kegiatan yang menantang dan inovatif, (3) Adanya keinginan pamong belajar untuk mengembangkan diri melalui program lanjut sarjana ke tingkat yang lebih tinggi yaitu ke Program Pascasarjana.
3. Kreativitas pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) perlu ditingkatkan dengan melakukan hal-hal berikut (1) Mengemukakan ide, gagasan atau pendapat yang inovatif dan energik, (2) Bersikap mandiri dan percaya diri dalam melaksanakan program kegiatan yang baru.

3. Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara bersama-sama, iklim kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kreatifitas pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) di wilayah *Luak Nan Tigo* Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kontribusi yang positif dan signifikan dengan kreatifitas pamong belajar.

Implikasinya adalah iklim kerja yang tidak kondusif akan dapat menyebabkan tidak berkembangnya kreatifitas sehingga apa yang diharapkan dari hasil kegiatan akan sulit dicapai. Hal ini juga berarti jika iklim kerja kondusif pamong belajar akan dapat bekerja dengan aman, nyaman dan akan dapat meningkatkan kreatifitasnya.

Begitu juga halnya dengan motivasi kerja. Rendahnya motivasi kerja akan berdampak negatif terhadap kreatifitas pamong belajar, akan tetapi apabila motivasi kerja tinggi dari pamong belajar maka akan dapat meningkatkan kreatifitas pamong belajar tersebut.

Hasil temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa iklim kerja berada pada kategori cukup, sedangkan motivasi kerja berada pada kategori baik dan kreatifitas berada pada kategori baik. Semua pihak sudah barang tentu menginginkan semua variabel diatas dalam kategori baik bahkan sangat baik. Kenyataannya bahwa iklim kerja dan motivasi kerja pamong belajar Sanggar

Kegiatan Belajar (SKB) di wilayah *Luak Nan Tigo* Provinsi Sumatera Barat, belum seperti yang diharapkan atau dalam kondisi sangat baik. Jika hal ini tidak mendapat perhatian dari pimpinan dan pihak-pihak terkait maka pemberian pembinaan, bimbingan dan supervisi tidak akan berjalan dengan baik yang pada akhirnya tugas dan fungsi Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) di wilayah *Luak Nan Tigo* Provinsi Sumatera Barat tidak akan berjalan dengan semestinya.

KEPUSTAKAAN ACUAN

- Dedi, Supriadi. (1994). *Kreatifitas, Kebudayaan dan Perkembangan Iptek*. Bandung: Alfa Beta.
- Goldhaber. M. Gerald. (1987). *Organization Communication*. New York: Wim. C. Brow.
- Hapsari, Melati Indri. (2008). *Pengembangan dan Peningkatan Kinerja Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar*, Jurnal Ilmiah Visi, PTK-PNF, Vol. 3, no 2, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. SP. (1996). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktif*. Jakarta: Bumi aksara.
- Jujun S, Suriasumatri. (1990). *Berpikir Sistem Konsep Penerapan Teknologi dan Strategi Implementasi*. Makalah. Jakarta: Fakultas Pascasarjana IKIP Jakarta.
- Moeliono, Anton, (1989). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Kementrian Pendidikan Nasional, Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Jakarta
- Munandar, Utami, Scu. (1999). *Kreatifitas dan keberhasilan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat Kreatif*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Nursito. (2000). *Kiat Menggali Kreatifitas*. Yogyakarta: Mitra Gama Widia.
- Permen PAN dan RB. (2010). Nomor 15 tahun 2010, tentang Jabatan Fungsional pamong belajar dan angka kreditnya.
- Sadid, Agus, Khairuddin dan Juairiah, Siti, 2008. *Pelaksanaan Pembinaan Profesionalisme Pamong Belajar dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran Kelompok Belajar Kesetaraan*. Jurnal Ilmiah Visi, Vol. 3, no 2 Kementrian Pendidikan Nasional, Jakarta
- Sudjana, D. (2004). *Manajemen Program Pendidikan Untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Falah Production.
- Sudjana, D. (2004). *Pendidikan Luar Sekolah: Wawasan Sejarah Perkembangan, Falsafat, Teori Pendukung Azas*. Bandung: Fallah Production.
- Sudjana, D. (2005). *Strategi Kegiatan Belajar Mengajar dalam Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung: Penerbit Fallah Production.
- Timpe. A. Dale. (1993). *Kreatifitas*. (Sofyan Cikmat, Penterjemah). Jakarta: Granada Asri Media.

- Trisnamansyah, S. (1986). *Pengantar Pendidikan Luar Sekolah*. Jakarta: Kurnia Universitas Terbuka. <http://anekaproposal.wordpress.com/2012/10/12/tinjauan-penelitian-dahulu-yang-relevan-20-abstrak>.
- Trisnamansyah, S. (2004). *Filsafat, Teori dan Konsep Pendidikan Luar Sekolah*. Handout Perkuliahan. Bandung: Program PLS PPS UPI. <http://websiteku0.blogspot.com/2012/06/skripsi.html>
- Zulhasbi. (2007). *Kreatifitas pamong belajar SKB Sumatera Barat ditinjau dari iklim kerja dan motivasi kerja*. Tesis. Padang: PPs Universitas Negeri Padang. <http://sahabat-pendidikanku.blogspot.sg/2014/11/pengertian-pendidikan-luar-sekolah.html>.