HUBUNGAN ANTARA FAKTOR-FAKTOR
MOTIVASI KONDUSIF DAN PEMBERDAYAAN
TENAGA LAPANGAN PENDIDIKAN MASYARAKAT

(Kasus di Daerah Khusus Ibukota Jakarta)

OLEH:

JERRY REINHARDT SONDakh

PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
2003
ABSTRAK


Tujuan Penelitian adalah menganalisis kondisi faktor-faktor motivasi konduisif bagi terselenggaranya suatu pendidikan masyarakat, mengukur dan mengkaji tingkat pemberdayaan Tenaga Lapang Dikmas (TLD), menentukan derajat hubungan antara faktor-faktor motivasi konduisif dengan pemberdayaan Tenaga Lapang Dikmas (TLD).

Penelitian ini dilaksanakan di Daerah Khusus Ibukota Jakarta terhadap 43 orang TLD yang ditetapkan secara sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan pengamatan langsung di lapangan.

Data yang diperoleh dianalysis dengan menggunakan metode statistik deskriptif dan Uji Korelasi Peringkat Spearman. Hasil penelitian menggambarkan hal berikut:

a. Faktor-faktor eksternal motivasi konduisif termasuk kategori cukup baik. Hal ini dinyatakan oleh sebagian besar (81,69%) TLD memberikan skor nilai cukup dan baik; dan sebagian kecil (14,63%) TLD memberikan skor nilai kurang.

b. Faktor-faktor internal motivasi konduisif termasuk kategori cukup baik. Hal ini dinyatakan oleh sebagian besar (89,85%) TLD memberikan skor nilai cukup dan baik; dan sebagian kecil (9,77%) TLD memberikan skor nilai kurang.

c. Faktor-faktor pemberdayaan TLD termasuk kategori baik. Hal ini dinyatakan oleh sebagian besar (93,89%) TLD memberikan skor nilai memuaskan; dan sebagian kecil (1,74%) memberikan skor nilai sangat kurang.
d. Hubungan antara faktor-faktor eksternal motivasi kondusif dan faktor-faktor internal motivasi kondusif; faktor-faktor eksternal motivasi kondusif dengan pemberdayaan Tenaga Lapang Dikmas (TLD); dan faktor-faktor internal motivasi kondusif dengan pemberdayaan Tenaga Lapang Dikmas (TLD), memperlihatkan hubungan yang nyata.
Surat Pernyataan

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang berjudul:

"Hubungan antara Faktor-Faktor Motivasi Kondusif dan Pemberdayaan
Tenaga Lapangan Pendidikan Masyarakat"

(Kasus di Daerah Khusus Ibukota Jakarta),

adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah dipublikasikan.

Semua sumber data dan informasi yang digunakan telah dinyatakan secara jelas dan
dapat diperiksa kebenarannya.

Bogor, 2 Desember 2002

Jerry Reinhardt Sondakh.
HUBUNGAN ANTARA FAKTOR-FAKTOR
MOTIVASI KONDISIF DAN PEMBERDAYAAN
TENAGA LAPANGAN PENDIDIKAN MASYARAKAT

(Kasus di Daerah Khusus Ibukota Jakarta)

JERRY REINHARDT SONDAKH

Tesis
sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Sains pada
Program Studi Ilmu Penyuluhan Pembangunan

PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
2003
Judul Tesis: Hubungan Antara Faktor-Faktor Motivasi Kondusif Dan Pemberdayaan Tenaga Lapangan Pendidikan Masyarakat (Kasus di Daerah Khusus Ibukota Jakarta)

Nama Mahasiswa: Jerry Reinhardt Sondakh
Nomor Pokok: 93086
Program Studi: Ilmu Penyuluhan Pembangunan

Menyetujui:
1. Komisi Pembimbing,
   Jr. Richard W.E. Lumintang, MSEA
   Ketua

   Dr. Ir. Basita Ginting S., MA
   Anggota

   Prof. Dr. Ir. Darwis S. Gani
   Anggota

2. Ketua Program Studi
   Ilmu Penyuluhan Pembangunan,
   Dr. Ir. Amri Jali, MSc.

Mengetahui,
   Prof. Dr. Ir. Syafri Manuwoto, MSc.
   Direktur Program Pascasarjana

Tanggal Lulus: 4 Desember 2002.
RIWAYAT HIDUP


PRAKATA

Puji dan Syukur bagi Tuhan Yang Maha Esa, karena di iman bahwa borkat kasih dan anugerahNya, tesis ini dapat diselesaikan, meski dengan berbagai keterbatasan.

Tesis ini berjudul “HUBUNGAN ANTARA FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI KONDUSIF DAN PEMBERDAYAAN TENAGA LAPANGAN PENDIDIKAN MASYARAKAT” (kasus di Daerah Khusus Ibukota Jakarta) merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi Program Magister Sains pada Program Studi Ilmu Penyuluhan Pembangunan, Program Pascasarjana Institut Pertanian Bogor.

Pada kesempatan ini, penulis menghaturkan terima kasih yang tulus kepada yang terhormat: Prof. Dr. H. R. Margono Slamet, selaku ketua program studi selama penulis mengikuti perkuliahan dan melakukan penelitian ini, Dr. Ir. Amri Jahi, ketua program studi yang baru, Ir. Richard W.E. Lumintang, MSEA, selaku ketua komisi pembimbing, Dr. Ir. Basita Ginting S. MA., dan Prof. Dr. Ir. Darwis S. Gani, selaku anggota komisi pembimbing, atas segala arahan dan koreksi yang bernilai mulai dari penyusunan rencana, persiapan dan pelaksanaan penelitian sampai selesainya tesis ini. Begitu pula kepada rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Program Studi Ilmu Penyuluhan Pembangunan, Institut Pertanian Bogor dan Persatuan Mahasiswa Sulawesi Utara (Permasut) di Bogor, atas segala partisipasi dan dorongan morilnya, penulis sampaikan terima kasih.
Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kepala Proyek Pendidikan Luar Sekolah, Kanwil Daerah Khusus Ibukota Jakarta dan seluruh staf atas segala dukungan dan bantuan selama penelitian di lapangan.

Secara khusus, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada isteri tercinta, Ivonne Paat dan anak yang tersayang, Yanti, yang telah memberikan pengorbanan dan pengertiannya selama penulis menjalani kuliah dan melaksanakan penelitian ini.

Kepada semua pihak yang namanya tidak sempat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan moral, finansial dan material untuk penelitian dan penulisan tesis ini, tidak lupa penulis sampaikan terima kasih.

Tesis ini masih jauh dari sempurna. Dalam keterbatasannya, penulis berharap tulisan ini dapat memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Segala kritik dan saran akan penulis terima dengan hati terbuka dan dengan ucapan terima kasih.

Bogor, 26 Agustus 2003

Jerry Reinhardt Sondakh
DAFTAR ISI

<table>
<thead>
<tr>
<th>Daftar Isi</th>
<th>Halaman</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>DAFTAR TABEL</td>
<td>viii</td>
</tr>
<tr>
<td>DAFTAR GAMBAR</td>
<td>ix</td>
</tr>
<tr>
<td>DAFTAR LAMPIRAN</td>
<td>x</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**PENDAHULUAN**

- Latar Belakang
- Masalah Penelitian
- Tujuan Penelitian
- Manfaat Penelitian
- Hipotesis

<table>
<thead>
<tr>
<th>Halaman</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**TINJAUAN PUSTAKA**

- Paradigma Dalam Pemberdayaan Diri
- Pemberdayaan Diri
- Motivasi Dan Faktor-Faktor Motivasi Kondusif
- Tenaga Lapangan Dikmas (TLD)
- Beberapa Hasil Penelitian Tentang Motivasi
- Kerangka Berpikir

<table>
<thead>
<tr>
<th>Halaman</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**METODE PENELITIAN**

- Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel
- Lokasi dan Waktu Penelitian
- Populasi dan Sampel Penelitian
- Pengumpulan Data
- Instrumen Penelitian
- Validitas dan Reliabilitas Instrumen
- Analisis Data

<table>
<thead>
<tr>
<th>Halaman</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td>36</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

- Keadaaan Umum Daerah Penelitian
- Faktor-faktor Eksternal Motivasi Kondusif
- Faktor-faktor Internal Motivasi Kondusif
- Pemberdayaan TLD

<table>
<thead>
<tr>
<th>Halaman</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>38</td>
</tr>
<tr>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>56</td>
</tr>
<tr>
<td>70</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Hubungan faktor-faktor Motivasi Kondusif dengan Pemberdayaan
Tenaga Lapangan Dikmas (TLD) ............................................................... 73
Pengujuan Hipotesis ............................................................................. 82

KESIMPULAN DAN SARAN
Kesimpulan ......................................................................................... 84
Saran ....................................................................................................... 86

DAFTAR PUSTAKA .................................................................................. 87

LAMPIRAN .............................................................................................. 92
<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Daftar Tabel</th>
<th>Halaman</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1.</td>
<td>Persentase jumlah TLD berdasarkan indikator kebijaksanaan dan administrasi</td>
<td>41</td>
</tr>
<tr>
<td>2.</td>
<td>Presentase jumlah TLD berdasarkan indikator-indikator supervisi pendidikan masyarakat DKI Jakarta</td>
<td>44</td>
</tr>
<tr>
<td>3.</td>
<td>Presentase jumlah TLD berdasarkan indikator kondisi kerja TLD di DKI Jakarta</td>
<td>46</td>
</tr>
<tr>
<td>4.</td>
<td>Presentase jumlah TLD berdasarkan indikator-indikator hubungan interpersonal di DKI Jakarta</td>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>5.</td>
<td>Presentase jumlah TLD berdasarkan indikator-indikator penghasilan TLD di DKI Jakarta</td>
<td>51</td>
</tr>
<tr>
<td>6.</td>
<td>Presentase jumlah TLD berdasarkan indikator-indikator status jabatan TLD di DKI Jakarta</td>
<td>53</td>
</tr>
<tr>
<td>7.</td>
<td>Presentase jumlah TLD berdasarkan indikator keamanan TLD di DKI Jakarta</td>
<td>55</td>
</tr>
<tr>
<td>8.</td>
<td>Presentase jumlah TLD berdasarkan setiap faktor dalam faktor-faktor Eksternal Motivasi Kondusif di DKI Jakarta</td>
<td>56</td>
</tr>
<tr>
<td>9.</td>
<td>Presentase jumlah TLD berdasarkan indikator prestasi dalam melaksanakan tugas di DKI Jakarta</td>
<td>59</td>
</tr>
<tr>
<td>10.</td>
<td>Presentase jumlah TLD berdasarkan indikator-indikator pengakuan keberhasilan di DKI Jakarta</td>
<td>61</td>
</tr>
<tr>
<td>11.</td>
<td>Presentase jumlah TLD berdasarkan indikator tantangan pekerjaan sebagai TLD di DKI Jakarta</td>
<td>64</td>
</tr>
<tr>
<td>12.</td>
<td>Presentase jumlah TLD berdasarkan indikator meningkatnya tanggung jawab di TLD di DKI Jakarta</td>
<td>66</td>
</tr>
</tbody>
</table>
13. Persentase jumlah TLD berdasarkan indikator pertumbuhan dan perkembangan di DKI Jakarta................................................................. 69
14. Persentase jumlah TLD berdasarkan setiap faktor dalam faktor-faktor internal motivasi kondusif di DKI Jakarta........................................... 70
15. Persentase jumlah TLD berdasarkan indikator pemberdayaan TLD di DKI Jakarta.................................................................................. 72
16. Faktor Eksternal Motivasi Kondusif....................................................... 108
17. Faktor Internal Motivasi Kondusif.......................................................... 110
18. Pemberdayaan TLD.................................................................................. 112
19. Hubungan Antara Faktor Eksternal dan Internal..................................... 113
20. Hubungan Antara Faktor Eksternal dan Pemberdayaan TLD.................. 114
21. Hubungan Antara Faktor Internal dan Pemberdayaan TLD................... 115
22. Hasil Analisis Statistik Korelasi Spearman............................................ 116
DAFTAR GAMBAR

Halaman

1. Hierarki kebutuhan Maslow yang dikembangkan oleh Bichler & Snuwman .......................................................... 24

2. Diagram Kerangka Berpikir Hubungan antara Variabel Eksternal Motivasi Kondusif dan Variabel Internal Motivasi Kondusif dengan Pemberdayaan TLD .................................................. 28
# DAFTAR LAMPIRAN

<table>
<thead>
<tr>
<th>No.</th>
<th>Judul</th>
<th>Halaman</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Kuesioner untuk Tenaga Lapang Dikmas (TLD)</td>
<td>93</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Tabel 16 Faktor Eksternal Motivasi Kondusif</td>
<td>108</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Tabel 17 Faktor Internal Motivasi Kondusif</td>
<td>110</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Tabel 18 Pemberdayaan TLD</td>
<td>112</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Tabel 19 Hubungan Antara Faktor Eksternal dan Internal</td>
<td>113</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Tabel 20 Hubungan Antara Faktor Eksternal dan Pemberdayaan TLD</td>
<td>114</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Tabel 21 Hubungan Antara Faktor Internal dan Pemberdayaan TLD</td>
<td>115</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Tabel 22 Hasil Analisis Statistik Korelasi Spearman</td>
<td>116</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>Validitas Butir Faktor Internal</td>
<td>117</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>Validitas Butir Faktor Eksternal</td>
<td>118</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>Validitas Butir Pemberdayaan TLD</td>
<td>121</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>Reliabilitas Instrumen</td>
<td>122</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>Tenaga Lapangan Dikmas (TLD)</td>
<td>123</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>Peta Daerah Khusus Ibukota Jakarta</td>
<td>124</td>
</tr>
</tbody>
</table>
PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional yang sedang dilaksanakan oleh bangsa Indonesia adalah dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Tujuannya antara lain mengarah kepada peningkatan kualitas sumberdaya manusia; dengan kata lain, pembangunan, pada hakikatnya bertujuan untuk selalu terus menerus memperbaiki mutu hidup atau kesejahteraan manusia, baik secara individu maupun bagi seluruh warga masyarakatnya. Usaha meningkatkan kualitas sumberdaya manusia terjadi lebih penting lagi, utamanya dalam rangka menjawab tantangan perkembangan global, dengan sasaran utama membangun kualitas manusia Indonesia yang maju, mandiri dan andal. Kualitas tersebut dibutuhkan terutama untuk mengantisipasi kehidupan global yang sarat dengan persaingan itu.

Garis-Garis Besar Haluan Negara 1999 menyatakan antara lain: - Meningkatkan kemampuan akademik dan profesional serta meningkatkan jaminan kesejahteraan tenaga kependidikan sehingga tenaga pendidik mampu berfungsi secara optimal terutama dalam peningkatan pendidikan watak dan budi pekerti agar dapat mengembalikan wibawa lembaga dan tenaga kependidikan; - Memberdayakan lembaga pendidikan baik sekolah maupun luar sekolah sebagai pusat pembudayaan nilai, sikap dan kemampuan, serta meningkatkan partisipasi keluarga dan masyarakat
yang didukung oleh sarana dan prasarana memadai; - Meningkatkan kualitas lembaga 
pendidikan yang diselenggarakan baik oleh masyarakat maupun pemerintah untuk 
memantapkan sistem pendidikan yang efektif dan efisien dalam menghadapi 
perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; - Mengembangkan kualitas 
sumberdaya manusia sedini mungkin secara terarah, terpadu, dan menyeluruh melalui 
berbagai upaya proaktif dan reaktif oleh seluruh komponen bangsa agar generasi 
muda dapat berkembang secara optimal disertai dengan hak dukungan dan lindungan 
sesuai dengan potensinya.

Program Pendidikan Luar Sekolah (PLS) merupakan salah satu implementasi 
GBHN tersebut diatas, sekaligus sebagai solusi untuk mengatasi pengangguran, 
terutama angkatan kerja berusia muda. Pendidikan luar sekolah atau juga dikenal 
dengan pendidikan non formal adalah beraneka warna bentuk kegiatan pendidikan 
yang terorganisasi atau setengah terorganisasi yang berlangsung di luar sistem 
persekolahan, yang ditujukan untuk melayani sejumlah besar kebutuhan belajar dari 
berbagai kelompok penduduk, baik tua maupun muda. Pernyataan ini dikemukakan 
oleh Faisal dan Hanafi dalam bukunya “Pendidikan Non Formal” pengalaman 
Kolombia, Kuba, Kenya dan Indonesia dalam pembangunan masyarakat desa (tanpa 
tahun, hal. 16). Menurut Coombs dan Ahmed (1975:11), pendidikan non formal 
adalah suatu aktivitas pendidikan yang diorganisasikan yang ada di luar sistem 
pendidikan formal yang sudah mapan, berorientasi pada ciri-ciri warga belajar 
dalam mencapai tujuan pendidikannya. Definisi tersebut didasarkan pada
pengalaman praktis yang ada di lapangan, dituliskan untuk membedakan pendidikan yang terstruktur dan yang tidak.

Manheim (de Jong, 1984:5) sejak tahun 1954 menyatakan bahwa pendidikan masyarakat merupakan salah satu penemuan paling menentukan dalam abad ini yang lebih hebat dari pendidikan formal, belum dihargai sebagaimana seharusnya. Pendidikan non-formal dapat digunakan dengan lebih efisien dan efektif untuk meningkatkan kualitas hidup manusia, untuk segala strata ekonomi, strata sosial, dan strata pendidikan, disamping dapat pula untuk ikut memecahkan masalah-masalah kemanusiaan yang mendesak atau meresahkan.


Di era globalisasi dan upaya mengantisipasi dampak yang diakibatkannya, tanpa kecuali, seorang tenaga lapangan pendidikan masyarakat atau Tenaga Lapang Dikmas (TLD) harus mampu dan terampil mengatasi berbagai permasalahan, terutama yang berkaitan dengan kerjanya. Menghadapi tantangan-tantangan masa depan tersebut, Toffler (1993) mengajukan pentingnya dimensi psikologis, sehingga
tidak terjadi dengan apa yang disebutnya sebagai *psychological shock* (kejutan psikologis).

Berbicara tentang pengembangan organisasi, sangat terkait dengan peranan pelaksana-pelaksana di lapangan. Usaha pemberdayaan tenaga lapangan pendidikan masyarakat dapat dipandang sebagai salah satu alternatif yang cukup mendasar dalam upaya peningkatan kualitas kinerjanya, sekaligus upaya peningkatan kualitas pendidikan masyarakat. Tenaga lapangan pendidikan masyarakat (TLD) sebagai *human factor*, pada hakikatnya menempati posisi sentral dalam sistem interaksi pendidikan masyarakat. TLD sebagai *potential man power*, diharapkan dalam batas-batas kemampuannya dapat menjadi tenaga kerja yang *fully educated employment*. Oleh sebab itu, seorang TLD harus benar-benar menyadari tentang dirinya sendiri; kelemahannya, kekuatannya, sifat, sikap, bakat dan minatnya, serta memahami hakekat kerja yang diembannya. Kekuatan yang menjadi kunci dari keberhasilan pendidikan sebagai wahana mengakulturasi peradaban global di dalam kerangka aktualisasi kultural nasional, tidaklah terletak pada pemerintah, tidaklah terletak pada birokrasi, tidak terletak pada organisasi, akan tetapi terletak pada tersedianya para guru sebagai potensi unggulan bangsa kita (Sukamdani, 1999:85). Kasus-kasus yang terjadi di lapangan di DKI Jakarta dan daerah sekitarnya ialah tidak tersedianya TLD dan adanya TLD yang selama program/proyek ini diselenggarakan, tidak menunjukkan “*progress*” (kemajuan) ataupun “*recognition*” (pengakuan) yang berarti dari lingkungannya.
Berkaitan dengan pernyataan Toffler tentang dimensi psikologis, diproposisikan bahwa segmen penting dari upaya pemberdayaan diri seorang TLD adalah perhatian pada dimensi psikologis pendidik itu sendiri, yaitu motivasi-motivasi kondusif, baik internal maupun eksternal. Dimensi psikologis tersebut tidak merupakan faktor yang berdiri sendiri. Studi-studi sosiologis menunjukkan pekerja di daerah pedesaan berada dalam suatu kungkungan psiko-sosiologis yang menyebabkan mereka terkungkung dalam suatu sistem sosial bahkan sistem nilai yang kurang memberi peluang bagi upaya pengembangan diri.

Mencermati dimensi tersebut diatas, maka upaya pemberdayaan diri TLD dalam penelitian ini dikaji dari perspektif paradigma *people centered development* (Korten, 1987) yaitu suatu paradigma pembangunan yang bertolak dari dan berpusat pada manusia itu sendiri. Pengkajian dari perspektif paradigma ini penting karena dalam upaya kita membangun selama ini terabaikan pemikiran mengenai apa yang menjadi aspirasi, ekspektasi, potensi, kelemahan dan bahkan kekuatan diri manusia Indonesia (Adikusumo, 1993). Misra (1981) mengemukakan kehidupan masyarakat yang baik dan sejahtera dicirikan oleh empat indikator yang dapat di ukur, yakni: (1) more and better life sustaining goods for all, (2) respect for others and self-esteem, (3) freedom from tyranny of any kind, (4) community life which gives a sense of belonging. Khusus pada butir 2, 3 dan 4, jelas menghendaki seorang (individu) atau masyarakat untuk dapat berlangsung dengan lebih baik, mandiri, punya harga diri, bebas dari tekanan dan punya rasa memiliki. Hal ini berarti pembangunan seharusnya
berangkat dari prakarsa masyarakat "grass-root", atau meminjam istilah "bottom-up". Pembangunan yang bersifat top-down justru membawa begitu banyak implikasi dan masalah psikologis, sehingga terjadi keengganan atau bahkan penolakan terhadap ide, gagasan ataupun inovasi-inovasi baru.


**Masalah Penelitian.**

Latar belakang masalah mengemukakan tentang hakekat peranan seorang Tenaga Lapangan Pendidikan Masyarakat (TLD) yang menempati posisi sentral dalam sistem interaksi pendidikan masyarakat. Sampai pada batas kemampuannya diharapkan TLD menjadi tenaga kerja yang fully educated employment. Kemudian, adanya TLD yang tidak menunjukkan “progress” ataupun “recognition” yang berarti dari lingkungannya (masyarakat ataupun pemerintah). Penolakan atau keengganan menerima dan melaksanakan ide, gagasan/inovasi yang diakibatkan oleh kebijakan
"top-down", juga merupakan akibat dari belum atau tidak diberdayakannya TLD tersebut.

Ekspresi kondisi psikologis seorang TLD sangat berkaitan dengan faktor-faktor motivasi kondusif. Motivasi adalah kebutuhan, keinginan dan daya gerak dalam individu yang mendorongnya untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan. Faktor-faktor motivasi kondusif merupakan faktor-faktor internal dan faktor-faktor eksternal yang mendorong tumbuhnya motivasi seseorang agar mampu berprestasi sesuai dengan kapasitas yang ada pada dirinya. Faktor-faktor motivasi internal adalah faktor-faktor pada pekerjaan itu sendiri yang mendorong tumbuhnya motivasi kerja, yang meliputi prestasi, pengakuan keberhasilan, pekerjaan yang menantang, meningkatnya tanggung jawab dan pertumbuhan/perkembangan. Faktor-faktor motivasi eksternal adalah faktor lingkungan pekerjaan yang berfungsi memelihara tumbuhnya faktor-faktor motivasi internal seperti kebijaksanaan dan administrasi, supervisi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, uang, status dan keamanan.

Mencermati aspek-aspek permasalahan yang dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini permasalahan yang hendak dikaji dirumuskan sebagai berikut:

1) Apakah ada hubungan antara faktor-faktor eksternal motivasi kondusif dengan faktor-faktor internal motivasi kondusif.

2) Apakah ada hubungan antara faktor-faktor internal motivasi kondusif dengan pemberdayaan Tenaga Lapang Pendidikan Masayarakat.
3) Apakah ada hubungan antara faktor-faktor eksternal motivasi kondusif dengan pemberdayaan Tenaga Lapang Pendidikan Masyarakat.

Tujuan Penelitian.

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menemukan gambaran tentang dimensi motivasi kondusif tenaga lapangan pendidikan masyarakat dalam rangka menemukan konsep dan strategi pemberdayaan diri mereka. Penelitian ini secara khusus ditujukan untuk:

1) Menganalisis hubungan antara faktor-faktor eksternal motivasi kondusif dengan faktor-faktor internal motivasi kondusif.
2) Menganalisis hubungan antara faktor-faktor internal motivasi kondusif dengan pemberdayaan Tenaga Lapang Dikmas (TLD).
3) Menganalisis hubungan antara faktor-faktor eksternal motivasi kondusif dengan pemberdayaan Tenaga Lapang Dikmas (TLD).

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk hal-hal berikut:

1) Sebagai sumber informasi untuk pemahaman konseptual dan teoritik tentang dimensi-dimensi masalah pemberdayaan diri, dan juga dimensi motivasi-motivasi kondusif.
2) Sebagai sumber informasi untuk perumusan strategi pemberdayaan diri Tenaga Lapangan Pendidikan Masyarakat (TLD) dalam meningkatkan perannya dalam pembangunan pendidikan masyarakat.

3) Sebagai salah satu sumber informasi bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam mengembangkan pemberdayaan masyarakat melalui program pendidikan masyarakat.

**Hipotesis**

Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang nyata antara faktor-faktor eksternal motivasi kondusif dan faktor-faktor internal motivasi kondusif.

2. Terdapat hubungan yang nyata antara faktor-faktor internal motivasi kondusif dan pemberdayaan Tenaga Lapang Dikmas (TLD).

3. Terdapat hubungan yang nyata antara faktor-faktor eksternal motivasi kondusif dan pemberdayaan Tenaga Lapang Dikmas (TLD).
Paradigma dalam Pemberdayaan Diri.

Penerapan *people-centered development paradigm* berpusat pada perkembangan manusia terutama dimensi-dimensi kemanusiaannya (*human growth*), kesejahteraan (*wellbeing*), keadilan (*equity*) dan keberlanjutan (*sustainability*). Logika yang melandasi paradigma ini adalah keseimbangan ekologi manusia (*balanced human ecology*); sumber pembangunannya yang utama adalah informasi dan prakarsa yang kreatif, dan tujuan utamanya adalah perkembangan manusia dalam arti aktualisasi yang optimal dari potensi manusia (Korten, 1984:300). Paradigma ini memberikan peranan kepada individu bukan sebagai obyek semata tetapi sebagai aktor yang memiliki potensi, kreatifitas, inisiatif, kemampuan untuk menentukan tujuan yang hendak dicapai, menguasai sumber-sumber, dan mengarahkan proses pemberdayaan dirinya. Karakteristik paradigma ini dapat diringkas sebagai berikut: (1) fokusnya adalah manusia, (2) nilai utamanya adalah berpusat pada manusia, (3) indikatoranya terletak pada hubungan manusia dengan sumber, (4) sumber utamanya adalah kreatifitas dan komitmen, sedangkan (5) kendala yang diantisipasi adalah struktur dan prosedur yang tidak mendukung.

Dewasa ini, arah yang dituju pada dasarnya adalah paradigma pemerataan dan keadilan sosial. Pertumbuhan saja tidak cukup tanpa upaya pemerataan, dan
sebaliknya pertumbuhan yang tinggi tetap diperlukan untuk mempercepat pemerataan. Oleh karena itu, paradigma yang juga sedang berkembang adalah konsep *redistribution with growth* (Todaro, 1985).


**Pemberdayaan Diri**

Semua konsep pembangunan pada hakekatnya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan manusia. Namun, kesejahteraan tersebut ingin dicapai dengan membangun harkat dan sesuai dengan martabat kemanusiaan. Pada dasarnya manusia berkeinginan untuk membangun kehidupan dan meningkatkan kesejahterannya dengan berlandaskan pada kemampuannya dan dengan mengembangkan potensi yang

Pemberdayaan diri lebih dipahami sebagai suatu upaya yang dilakukan untuk memberdayakan diri dalam memupuk kemampuan, baik pengetahuan, sikap, maupun ketrampilan. Proses pemberdayaan dalam konteks aktualisasi atau pengembangan diri yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kemampuan individu, dikemukakan oleh Glickman (1989:4-9) sebagai "internal control and individually divergent practices, solving problems independently" (mengatur kebiasaan-kebiasaan pribadi yang berbeda, dan memecahkan masalah-masalah secara mandiri). Kemudian, Kieffer (1981) menyatakan "empowering is an interactive and highly subjective relationship of individuals and their environment, it demands innovation in qualitative ethnographic methodology and a special strategy to capture the intense experience of human struggle and transformation" [pemberdayaan merupakan suatu interaksi dan hubungan yang sangat subyektif antara individu dan lingkungannya, merupakan tuntutan pembaharuan dalam metodologi ethnografi dan suatu startegi khusus untuk merebut pengalaman yang hebat dari perjuangan manusia dan transformasi]. Soepardjo (1992:3) merumuskan pemberdayaan diri sebagai suatu proses seseorang
untuk memperkuat ketahanan diri, sehingga dapat berinteraksi dengan tingkungan dalam rangka melaksanakan fungsi dan peranannya.

Menurut Webster dan Oxford English Dictionary, kata “empower” mengandung dua arti. Pengertian pertama adalah to give power of authority to, dan yang kedua adalah to give ability to or enable. Pengertian pertama, diartikan sebagai memberi kekuasaan, mengalihkan kekuatan, atau mendelegasikan otoritas ke pihak lain. Pengertian kedua, diartikan sebagai upaya untuk memberi kemampuan atau keberdayaan (Prijono dan Pranarka, 1996:3).

mengembangkannya. Kedua, memperkuat potensi atau daya yang dimiliki masyarakat. Diperlukan langkah-langkah lebih positif dan nyata, penyediaan berbagai masukan (input), serta pembukaan akses kepada berbagai peluang yang akan membuat masyarakat menjadi makin dalam berdaya memanfaatkan peluang. Ketiga, memberdayakan mengandung pula arti melindungi. Proses memberdayaan secara hakekat harus mencegah yang lemah menjadi bertambah lemah.


Istilah "sumberdaya manusia yang berkualitas" nampaknya sudah menjadi suatu "idiom" yang dibakukan dan mulai dikenalkan melalui GBHN 1983, sehingga istilah tersebut kemudian digunakan dalam beragam kesempatan oleh berbagai pihak, termasuk oleh mereka yang belum tentu memahami benar makna yang terkandung di dalam istilah tersebut (Mardikanto, 2000:2-3). Pengertian sumberdaya manusia itu sendiri, dapat dikatakan sebagai individu yang (apapun jenis kelamin, ras, agama, umur, pendidikan, dan status sosial ekonomi) dapat dimanfaatkan untuk kegiatan-kegiatan produktif. Dalam pengertian tersebut dibedakan antara "manusia" pada umumnya dengan "sumberdaya manusia" kaitannya dengan produktifitas.

Motivasi dan Faktor-faktor Motivasi Kondusif.


Teori dan faktor (two factors theory) diajukan oleh Frederick Herzberg yang merupakan teori yang relevan dalam mengukur motivasi seseorang untuk berprestasi
maksimal sesuai dengan kapasitas dirinya. Dharma (1992) mengungkapkan kesimpulan hasil penelitian Herzberg bahwa jika orang-orang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka mereka risau akan lingkungan tempat mereka bekerja, hal ini disebut faktor-faktor iklim kondusif (*hygiene*). Sebaliknya, apabila orang-orang merasa senang akan pekerjaan mereka, maka hal ini berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, disebut motivator. Faktor-faktor iklim kondusif melukiskan lingkungan orang-orang dan melaksanakan fungsi utama untuk mencegah timbulnya ketidakpuasan dalam pekerjaan. Motivator merupakan kebutuhan yang cenderung efektif memotivasi orang untuk berprestasi tinggi.


Menurut Siagian (1989) hasil penelitian yang dilakukan Herzberg ialah apabila para pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, hal ini didasarkan pada faktor-faktor yang sifatnya intrinsik, yaitu keberhasilan mencapai sesuatu, pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir, serta pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami seseorang. Sebaliknya, apabila para pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, artinya bersumber dari luar dari yang bersangkutan. Faktor ekstrinsik ini
antara lain berupa kebijaksanaan organisasi, pelaksanaan kebijaksanaan yang telah ditetapkan, supervisi oleh para manajer, hubungan interpersonal dan kondisi kerja.

Kohler, et. al. (1976) mengidentifikasi faktor-faktor motivasi berdasarkan Herzberg adalah sebagai berikut:

1) Faktor lingkungan (environment) yang meliputi kebijaksanaan dan administrasi (policies and administration), penyeliaan (supervision), kondisi kerja (work condition), hubungan interpersonal (Interpersonal relation), uang (money), status dan keamanan (security).

2). Faktor pekerjaan itu sendiri (the job itself) yang meliputi prestasi/keberhasilan (achievement), pengakuan keberhasilan (recognition for accomplishment), pekerjaan yang menantang (challenging work), meningkatnya rasa tanggung jawab (increased responsibility), serta pertumbuhan dan perkembangan (growth and development).

Mockijat (1984) membagi faktor-faktor motivasi kondusif ke dalam bagian berikut:

1) Faktor-faktor motivasi internal merupakan kebutuhan-kebutuhan dan keinginan-keinginan yang terdapat dalam diri individu, dan kekuatan ini mempengaruhi pikiran-pikiran yang selanjutnya membimbing perilaku ke dalam situasi tertentu.

2) Faktor-faktor motivasi eksternal yang mengandung kekuatan-kekuatan, baik yang terdapat dalam individu maupun faktor-faktor yang dikendalikan pimpinan, termasuk masalah-masalah hubungan kerja seperti gaji, kondisi kerja,
kebijaksanaan perusahaan, dan masalah-masalah isi pekerjaan seperti penghargaan, promosi dan tanggung jawab.

Siagian (1989) mengemukakan faktor-faktor motivational non material terdiri atas kondisi kerja, perasaan diikutsertakan, cara pendisiplinan yang manusiawi, pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik, kesetiaan pimpinan kepada karyawan, promosi dan perkembangan bersama organisasi, pengertian yang simpatik terhadap masalah-masalah pribadi bawahan, keamanan pekerjaan dan tugas pekerjaan yang sifatnya menarik.


Bertolak dari teori motivasi Herzberg, Wilson (1986) mengemukakan faktor-faktor motivasi kondusif atas hal berikut:

a) Faktor-faktor pemeliharaan (maintenance factors) yang meliputi pekerjaan itu sendiri (the work it self), keberhasilan (achievement), kemungkinan pertumbuhan (possibility of growth), tanggung jawab (responsibility), kemajuan (advancement) dan pengakuan (recognition).

b) Faktor-faktor motivasi (motivational factors) yang meliputi status, hubungan interpersonal dengan supervisor, kawan kerja dan bawahan (interpersonal relation: supervision, peers, subordinantes), cara-cara supervisi (supervision
tecnical), kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (company policy and administration), keamanan pekerjaan (job security), gaji (salary) dan kehidupan personal (personal life).

Motivasi merupakan kebutuhan, keinginan dan daya gerak dalam individu yang mendorongnya untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan. Faktor-faktor motivasi kondusif merupakan faktor-faktor internal dan faktor-faktor eksternal yang mendorong tumbuhnya motivasi sesorang agar mampu berprestasi sesuai dengan kapasitas yang ada pada dirinya. Faktor-faktor motivasi internal adalah faktor-faktor pada pekerjaan itu sendiri yang mendorong tumbuhnya motivasi kerja, faktor-faktor ini meliputi prestasi, pengakuan keberhasilan, pekerjaan yang menantang, meningkatnya tanggung jawab dan pertumbuhan serta perkembangan. Sedangkan faktor-faktor motivasi eksternal adalah faktor-faktor lingkungan pekerjaan yang berfungsi memelihara tumbuhnya faktor-faktor motivasi internal seperti kebijaksanaan dan administrasi, supervisi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, uang, status dan keamanan.

**Tenaga Lapangan Dikmas (TLD).**

Siagian (1987:5) mengemukakan para teoritis ilmu-ilmu sosial dan praktisi yang berusaha mendalamai masalah-masalah pengembangan sumberdaya insani nampaknya sependapat bahwa salah satu wahana yang paling efektif yang dapat dan
harus digunakan dalam pengembangan sumberdaya insani adalah pendidikan dan latihan.

Melalui pendidikan dan latihan, selain orientasi peningkatan kemampuan individu, para tenaga yang terdidik dan terlatih semakin sadar akan hak dan kewajibannya untuk berperan aktif dalam memajukan bangsa dan negaranya.


Tenaga lapangan Dikmas (TLD) diseleksi oleh pemerintah (Depdiknas, dulunya Depdikbud) melalui proyek Pendidikan Luar Sekolah (PLS) untuk membantu pemerintah mengelola tugas-tugas pendidikan masyarakat (pendidikan non formal). Dalam akad kerjasama pemimpin proyek PLS DKI Jakarta dengan TLD, dinyatakan bahwa pekerjaan pokok yang dilakukan TLD adalah 1) Melakukan
penandatanganan untuk memperoleh data dasar; 2) Mengidentifikasi calon tutor/fasilitator, dan potensi lain yang mendukung program Dikmas; 3) Mengidentifikasi calon warga belajar Kejar (Kelompok belajar) Paket A Tidak Setara, Paket A Setara SD, Paket B Setara SLTP, Magang/Beasiswa, dan program lain sesuai dengan petunjuk Penilik Dikmas; 4) Melaksanakan program Dikmas dalam bentuk kursus/kelompok belajar sesuai dengan target sasaran dan sejauh mungkin mengupayakan keswadayaan; 5) Memantau, membina kelompok belajar, mengarahkan dan membimbing agar kegiatan belajar-mengajar berjalan lebih efektif dan efisien; 6) Mengevaluasi hasil belajar dan melakukan studi dampak dari program Dikmas; 7) Menyusun laporan bulanan atau perkembangan kelompok belajar/kursus yang menjadi binaannya dan menyampaikannya kepada proyek; 8) Kegiatan lain seperti melakukan koordinasi, rapat dan lain-lain sesuai petunjuk Penilik Dikmas.

Sebagai penghargaan (reward system) terhadap prestasi atau hasil kerja Tenaga Lapangan Dikmas ini, kepadanya diberikan biaya hidup sebesar Rp. 80.000,- dan transport lokal sebesar Rp. 40.000,- setiap bulan.

**Beberapa Hasil Penelitian tentang Motivasi.**

1) Penelitian David C. McClelland (1961) menunjukkan bahwa motif yang kuat untuk berprestasi, keinginan untuk berhasil atau unggul dalam situasi persaingan-berhubungan dengan sejauh mana individu dimotivasi untuk menjalankan tugas-tugasnya. Orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi cenderung sangat
dimotivasi oleh situasi kerja yang bersaing dan penuh tantangan; sebaliknya, orang yang mempunyai motif berprestasi yang rendah cenderung berprestasi jelek dalam situasi kerja yang kompetitif dan penuh tantangan.

2) Monaghan, seorang pengusaha Amerika, mengelola Domino’s Pizza menurut penyesuaian dari model motivasi kerja Alderfer, berdasarkan keyakinan bahwa orang perlu mendapat imbalan untuk usaha-usaha mereka, membutuhkan rasa memiliki dan kerjasama dalam lingkungan kerja yang berhasil.

3) Geert Hofstede, seorang sarjana dan konsultan organisasi dari Belanda pada tahun 1973 mengadakan pengkajian tentang motivasi, kepemimpinan dan organisasi pada 72 negara. Dengan menggunakan data bank IBM tentang survei sikap karyawan international, Hofstede mampu menentukan sejauh mana teori Maslow dan teori motivasi lainnya dapat diterapkan di negara-negara lain untuk membantu manajemen memotivasi para karyawannya.

4) Hierarki kebutuhan Maslow mendapat lebih banyak perhatian dari manajer ketimbang teori motivasi lainnya, karena mengklasifikasikan kebutuhan manusia dengan cara yang logis. Bichler dan Snuwan (1986:475) menambahkan dua klasifikasi kebutuhan manusia setelah kebutuhan aktualisasi diri, yaitu: mengetahui dan memahami serta kebutuhan estetis. Selengkapnya dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:
Kerangka Berpikir.

Penelitian ini bertolak dari pemikiran bahwa pemberdayaan Tenaga Lapang Dikmas (TLD) sangat menentukan keberhasilan TLD tersebut dalam upaya menyelenggarakan pendidikan masyarakat. Kerangka berpikir dalam penelitian ini mengacu pada: 1) pembangunan diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia (SDM) agar semakin maju, mandiri dan sejahtera lahir dan batin. 2) falsafah penyuhan pembangunan, yaitu falsafah pentingnya individu, demokrasi dan kontinu (Kesley dan Hearne, 1955). 3) paradigma baru pembangunan yang bersifat "people-centered, participatory, empowering, and sustainable" (Chamber, 1995), redistribution with growth (Todaro, 1985). 4) keterkaitan antara "empowerment" dan "civil society" (Seligman, 1992).
Upaya memberdayakan TLD dapat dilihat dari tiga sisi. Pertama, menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi TLD berkembang (enabling). Disini titik tolaknya adalah bahwa setiap manusia memiliki potensi yang dapat dikembangkan. Hal ini berarti, tidak ada manusia yang sama sekali tanpa daya, karena, kalau demikian akan sudah punah. Pemberdayaan adalah upaya untuk membangun daya itu, dengan mendorong, memotivaskan dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkannya. Kedua, memperkuat potensi atau daya yang dimiliki oleh TLD (empowering). Dalam rangka ini diperlukan langkah-langkah lebih positif, selain dari hanya menciptakan iklim dan suasana. Penguatan ini meliputi langkah-langkah nyata, dan menyangkut penyediaan berbagai masukan (input), serta pembukaan akses ke dalam berbagai peluang (opportunities) yang akan membuat TLD menjadi makin berdaya. Ketiga, memberdayakan mengandung pula arti melindungi. Proses pemberdayaan harus mencegah yang lemah menjadi bertambah lemah, oleh karena kekurangberdayaan dalam menghadapi yang kuat. Melindungi tidak berarti mengisolasi atau menutupi dari interaksi, karena hal itu justru akan mengerdilkan yang kecil dan meluapkan yang lemah. Melindungi harus dilihat sebagai upaya untuk mencegah terjadinya persaingan yang tidak seimbang, serta eksploitasi yang kuat atas yang lemah.

Berdasarkan hasil kajian pustaka ternyata terdapat beberapa aspek permasalahan pemberdayaan. Menurut Pasandaran (1994:71), upaya pemberdayaan ditandai tiga masalah yaitu: 1) bagaimana mendapatkan informasi dan pengetahuan,

Pemberdayaan Tenaga Lapang Dikmas di duga memiliki hubungan dengan faktor-faktor motivasi kondusif, baik faktor-faktor motivasi kondusif, baik faktor-faktor motivasi internal maupun faktor-faktor eksternal. Berkaitan dengan hal ini, Pamudji (1993) menyatakan bahwa manusia karena sifatnya adalah organisme yang termotivasi (\textit{human being is by nature a motivated organism}). Faktor-faktor motivasi internal yang berkaitan dengan pekerjaan sebagai Tenaga Lapang Pendidikan
Masyarakat akan terpelihara jika didukung oleh faktor-faktor motivasi eksternal yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan.

Penelitian ini mengukur peubah (variable) faktor-faktor motivasi internal dari aspek-aspek seperti prestasi, pengakuan keberhasilan, pekerjaan yang menantang, meningkatnya tanggung-jawab, serta pertumbuhan dan perkembangan. Variabel faktor-faktor motivasi eksternal yang diukur melalui aspek-aspek seperti masyarakat, kondisi kerja TLD, hubungan interpersonal, penghasilan TLD, status jabatan sebagai TLD dan keamanan.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat dua variabel yang diteliti, yaitu variabel bebas dan variabel tak bebas (terikat). Variabel bebas terdiri atas faktor-faktor eksternal motivasi kondusif dan faktor-faktor internal motivasi kondisif. Variabel tak bebas (terikat) yaitu pemberdayaan TLD, yang terdiri atas delapan tugas pokok.

Secara skematis ditampilkan pada gambar 2.
Gambar 2. Diagram Kerangka Berpikir Hubungan Antara Variabel Eksternal Motivasi Kondusif dan Variabel Internal Motivasi Kondusif dengan Pemberdayaan TLD.
METODE PENELITIAN

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang diuraikan pada bagian pendahuluan, maka setiap faktor yang tercantum pada Gambar 2, definisi operasional dan pengukuran variabelnya adalah sebagai berikut:

Motivasi adalah keseluruhan daya penggerak psikis yang terdapat di dalam diri manusia yang mendorongnya untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan. Faktor-faktor motivasi kondusif merupakan faktor-faktor eksternal dan faktor-faktor internal yang mendorong tumbuhnya motivasi seseorang agar mampu berprestasi sesuai dengan kapasitas yang ada pada dirinya.

Perubah faktor-faktor eksternal motivasi kondusif diukur oleh indikator-indikator berikut:

Kebijaksanaan dan Administrasi.

Kebijaksanaan dan administrasi ditunjukkan oleh jumlah skor beberapa indikator yang terdiri dari pemahaman fungsi bidang pendidikan masyarakat, menunjang peningkatan keterampilan Tenaga Lapang Dikmas (TLD), pengaruh kebijaksanaan terhadap tugas pokok, membantu pemecahan masalah dan menunjang kelancaran kerja.
Supervisi Pendidikan Masyarakat.

Supervisi pendidikan masyarakat ditunjukkan oleh jumlah skor dari indikator-indikator frekuensi supervisi pendidikan masyarakat, manfaat dan peranan supervisi bagi TLD, efektivitas metode supervisi dan tindak lanjut hasil supervisi.

Kondisi Kerja TLD.

Kondisi kerja TLD ditunjukkan oleh jumlah skor dari empat indikator, yaitu: pemenuhan fasilitas operasional, suasana tempat bekerja, peraturan-peraturan produk pimpinan proyek PLS yang menunjang, dan pelaksanaan peraturan-peraturan tersebut.

Hubungan Interpersonal.

Hubungan interpersonal ditunjukkan oleh sejumlah skor dari indikator-indikator seperti komunikasi TLD dengan Tim Supervisi, komunikasi TLD dengan Penilik Dikmas, komunikasi TLD dengan mitra Dikmas setempat dan komunikasi TLD dengan warga belajar/kelompok binaan.

Penghasilan TLD.

Penghasilan TLD ditunjukkan oleh jumlah skor dari empat indikator, yaitu penerimaan biaya hidup dan transport lokal, kesesuaian biaya hidup/transport lokal dengan beban kerja, kesempatan memperoleh tambahan penghasilan di luar biaya hidup/transport lokal, dan pemenuhan kebutuhan hidup.
Status Jabatan TLD.

Status jabatan/pekerjaan sebagai TLD ditunjukkan oleh jumlah skor dari tiga indikator, yaitu: persepsi terhadap status TLD, status TLD dari visi sosial/masyarakat, dan kepuasan menyandang status TLD.

Keamanan.

Keamanan bagi TLD ditunjukkan oleh skor beberapa indikator, yaitu: kondisi keamanan kerja TLD, peranan jaminan kesehatan, peranan jaminan hari tua, dan tawaran asuransi dari proyek PLS.

Perubah faktor-faktor internal motivasi kondusif diukur dengan menggunakan indikator-indikator berikut:

Prestasi Dalam Melaksanakan Tugas.

Prestasi dalam melaksanakan tugas ditunjukkan oleh jumlah skor beberapa indikator, yaitu: pencapaian target atau pelaksanaan program Dikmas sesuai target sasaran, perkembangan kelompok belajar/kursus binaan, persentase kehadiran dalam rapat/pertemuan, dan penilaian prestasi yang dilakukan oleh pimpinan.

Pengakuan Keberhasilan.

Pengakuan atau penghargaan atas keberhasilan pekerjaan TLD ditunjukkan oleh jumlah skor dari tiga indikator, yaitu jumlah piagam yang diterima selama periode 1992 s/d 2000, tingkat penghargaan yang diterima selama periode tersebut, dan pengakuan secara lisan.
Tantangan Pekerjaan Sebagai TLD.

Tantangan pekerjaan sebagai TLD ditunjukkan oleh jumlah skor dari indikator-indikator: tantangan untuk lebih giat bekerja, hubungan pekerjaan TLD dengan tumbuhnya motivasi kerja, kendala atau hambatan dalam melaksanakan tugas pokok, dan solusi masalah-masalah pendidikan masyarakat.

Meningkatnya Tanggungjawab.

Meningkatnya rasa tanggungjawab ditunjukkan oleh jumlah skor dari beberapa indikator, yaitu: pemahaman janji Tenaga Lapang Dikmas (TLD), pelaksanaan janji TLD, pengaruh suasana pendidikan masyarakat, dan sikap TLD terhadap tugas lain yang tidak relevan dengan tugas pokok.

Pertumbuhan dan Perkembangan.

Pertumbuhan dan perkembangan pekerjaan sebagai TLD ditunjukkan oleh jumlah skor dari indikator-indikator: pandangan TLD tentang pendidikan dan latihan pendidikan masyarakat, upaya meningkatkan profesionalisme kerja, kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal, dan jaminan untuk memperoleh pekerjaan yang tetap di kemudian hari.

Pemberdayaan adalah usaha terencana dan sistematis yang dilaksanakan secara berkesinambungan oleh individu guna mengembangkan daya (potensi) dan kemampuan yang terdapat dalam diri individu, sehingga mampu melakukan transformasi sosial.
Peubah pemberdayaan TLD diukur melalui tugas-tugas pokok TLD. Tugas-tugas pokok tersebut ditunjukkan oleh jumlah skor delapan indikator pekerjaan pokok TLD, yaitu: 1) melakukan penandatangan memperoleh data dasar, 2) melakukan identifikasi calon tutor/fasilitator, 3) melakukan identifikasi calon warga belajar, 4) melaksanakan program pendidikan masyarakat sesuai target, 5) melakukan pemantauan dan pembinaan kelompok, 6) melakukan evaluasi hasil belajar dan studi dampak, 7) membuat laporan bulanan, dan 8) melakukan koordinasi dan rapat.

Lokasi dan Waktu Penelitian.


Populasi dan Sampel Penelitian.

Populasi penelitian adalah seluruh Tenaga Lapangan Dikmas yang bertugas di 41 kecamatan pada 5 wilayah di Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Setiap kecamatan terdapat 1 (satu) orang TLD; dengan demikian jumlahnya adalah 41 orang. Kemudian ditambah dengan 2 orang TLD yang diperbantukan di kantor Bidang Pendidikan
Masyarakat, maka jumlah responden menjadi 43 orang. Penelitian dilakukan dengan metode sensus berdasarkan pertimbangan 1) tingkat pendidikan TLD, dan 2) jumlah TLD yang relatif terbatas. Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka semua TLD yang disebutkan diatas dipilih menjadi responden penelitian.

Pengumpulan Data.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara terstruktur dengan menggunakan kuesioner, wawancara mendalam (Indepth interviewed) dan observasi kegiatan responden. Data sekunder diperoleh melalui kajian berbagai kepustakaan dan dokumen, antara lain 1) laporan bulanan/tahunan, 2) perkembangan kelompok belajar/kursus binaan TLD, 3) program PLS dan Dikmas, dan 4) informasi lainnya yang relevan dengan tujuan penelitian ini.

Instrumen Penelitian.

Instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner yang berisi seperangkat pertanyaan dan pernyataan yang dijabarkan dari variabel-variabel penelitian.
Validitas dan Reliabilitas Instrumen.

Uji coba kuesioner dilakukan kepada sepuluh orang TLD dari jumlah responden yang diteliti.


Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi atau alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama (Singarimbun dan Effendi, 1989: 140). Instrumen yang dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga (Suharsimi A., 1998:170). Teknik untuk mencari reliabilitas instrumen ini menggunakan rumus Alpha Cronbach (hasilnya lihat lampiran 12). Rumus ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skoranya bukan 1 dan 0, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai atau yang berbentuk skala (1-3,
1-5, dst.) (Suharsimi A., 1998:192). Hasil uji reliabilitas instrumen terhadap 10 responden menghasilkan: 1) reliabilitas faktor-faktor eksternal motivasi kondusif sebesar 0,91 (reliabilitas tinggi), 2) reliabilitas faktor-faktor internal motivasi kondusif sebesar 0,88 (reliabilitas tinggi) dan 3) reliabilitas pemberdayaan TLD sebesar 0,78 (reliabilitas cukup tinggi), apabila harga $r$ ini dikonsultasikan dengan harga kritis dalam tabel $r$ product moment. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen ini layak digunakan sebagai alat pengumpul data.

**Analisis Data.**


$$r = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n-1)}$$

Keterangan:

- $r$: koefisien korelasi peringkat Spearman
- $d$: selisih antar peringkat bagi X dan Y.
- $n$: banyaknya pasangan data.
Untuk teknik pengukuran data digunakan pendekatan berikut:


2. Uji reliabilitas instrumen menggunakan metode statistik *split half test*, yaitu:

\[
\frac{2(r_{tt})}{1 + r_{tt}}
\]

\[r = \text{koeefisien reliabilitas}
\]

\[
r = \frac{\sum X'Y'}{\sqrt{\sum (X')^2 \sum (Y')^2}}
\]

\[X = \text{skor item bernomor ganjil}
\]

\[X' = X - \overline{X}
\]

\[\overline{X} = \frac{\sum X}{n_l}
\]

\[n_l = \text{jumlah item bernomor ganjil}
\]

\[Y = \text{skor item bernomor genap}
\]

\[Y' = Y - \overline{Y}
\]

\[\overline{Y} = \frac{\sum Y}{n_2}
\]

\[n_2 = \text{jumlah item bernomor genap.}\]
HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara faktor-faktor motivasi kondusif dan pemberdayaan Tenaga Lapangan Pendidikan Masyarakat di Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Secara rinci tujuan penelitian diarahkan untuk menganalisis kondisi faktor-faktor motivasi kondusif, baik eksternal maupun internal, mengukur dan mengkaji tingkat pemberdayaan Tenaga Lapangan Dikmas (TLD) dan menentukan derajat hubungan antara faktor-faktor motivasi kondusif dan pemberdayaan TLD.

Keadasaan Umum Daerah Penelitian.


**Faktor-Faktor Eksternal Motivasi Kondusif.**

a. Kebijaksanaan dan Administrasi.

Kebijaksanaan dan Administrasi mencakup indikator-indikator fungsi Bidang Pendidikan Masyarakat, pengaruh fungsi Bidang Dikmas terhadap peningkatan pengetahuan dan keterampilan TLD, fungsi dan peranan Program Pendidikan Luar Sekolah sebagai instalasi Bidang Dikmas, kebijaksanaan Penilik Dikmas dan pelayanan administrasi dari proyek Dikmas (Tabel 1).
Tabel 1 ini memperlihatkan bahwa kondisi kebijaksanaan dan administrasi TLD termasuk kategori cukup baik. Kondisi ini dinyatakan oleh 66,51 % TLD yang memberikan skor nilai dengan kategori baik, 33,03 % memberikan skor nilai dengan kategori cukup dan 0,46 % memberikan skor dengan kategori kurang.

Kondisi yang cukup baik ini disebabkan oleh faktor-faktor berikut:

1) Adanya kejelasan status dan fungsi Bidang Pendidikan Masyarakat. Tenaga Lapangan Dikmas (TLD) diangkat berdasarkan surat keputusan untuk melaksanakan tugas Proyek Pendidikan Luar Sekolah (PLS) pada setiap kecamatan agar dapat menangani serta mengelola kegiatan dengan baik dan lancar.

2) Kebijaksanaan mengfungsikan Pendidikan Luar Sekolah sebagai instalasi bidang Pendidikan Masyarakat untuk mengelola TLD, sangat mempengaruhi peningkatan kinerja TLD (90,70 %).

3) Adanya kemudahan yang diperoleh TLD dalam bentuk pelayanan administrasi dari Penilik Dikmas, sangat menunjang kelancaran kerja mereka.

4) Antara TLD dan Pemimpin Proyek PLS diikat oleh suatu "Akad Kerjasama" yang menjabarkan hak dan kewajiban masing-masing pihak secara jelas dan tertulis.

5) Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh TLD sebagian besar (86,05 %) adalah sarjana (S1) memungkinkan penyerapan dan pemahaman berbagai informasi dalam kaitan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka dapat dilakukan dengan baik.
6) Jenjang pendidikan tersebut diatas (point 5) memberikan peluang yang besar bagi setiap TLD untuk mengatasi permasalahan yang dihadapinya. Kebijaksanaan dan administrasi TLD yang kondusif ini membantu pemecahan masalah tersebut.

Tabel 1. Persentase jumlah TLD berdasarkan indikator kebijaksanaan dan administrasi.

<table>
<thead>
<tr>
<th>No.</th>
<th>Indikator Kebijaksanaan dan Administrasi</th>
<th>Persentase jumlah TLD menurut skor indikator</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>Pemahaman fungsi bidang Dikmas</td>
<td>--</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Menunjang peningkatan keterampilan TLD</td>
<td>2,32</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Pengaruh kebijaksanaan terhadap tugas pokok</td>
<td>--</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Membantu pemecahan masalah</td>
<td>--</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Menunjang kelancaran kerja</td>
<td>--</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total Kebijaksanaan dan Administrasi</td>
<td>0,46</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Keterangan:

Angka 1, 2, dan 3 pada kolom Persentase jumlah TLD menurut skor indikator secara langsung menunjukkan skor nilai yang dicapai.

b. Supervisi Pendidikan Masyarakat.

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat supervisi pendidikan masyarakat meliputi frekuensi supervisi, peranan supervisi mengatasi
masalah, efektivitas metode supervisi, dan tindak lanjut hasil supervisi (Tabel 4). Dalam supervisi pendidikan masyarakat ini, peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada TLD sebagai responden.

Berdasarkan Tabel 2 tersebut, kondisi supervisi pendidikan masyarakat termasuk kategori cukup baik. Kondisi ini dinyatakan oleh 43,61 % TLD yang memberikan skor nilai dengan kategori baik, 47,67 % memberikan skor nilai dengan kategori cukup dan 7,56 % TLD memberikan skor nilai dengan kategori kurang. Dari tabel tersebut, 93,02 % TLD memberikan skor nilai dengan kategori baik untuk indikator frekuensi supervisi pendidikan yang dilaksanakan sesuai pedoman.

Pelaksanaan supervisi pendidikan masyarakat di DKI Jakarta termasuk kategori cukup baik, antara lain disebabkan oleh faktor-faktor berikut:

1) Pelaksanaan supervisi oleh tim yang dibentuk oleh pemimpin proyek PLS bersama-sama Penilik Dikmas, dilakukan sesuai dengan pedoman. Jadwal perkunjungan tim supervisi sengaja tidak diberitahukan kepada TLD, agar pengawasan didasarkan pada kondisi yang nyata dan obyektif. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, supervisi merupakan komponen yang amat penting. Bukan saja berkaitan dengan jumlah penghasilan yang diterima TLD, akan tetapi juga seorang TLD ingin memperoleh perlakuan yang adil dari atasannya, dalam hal ini pemimpin proyek PLS.

2) Supervisi sangat membantu TLD dalam hal mengatasi berbagai masalah yang ditemui di lapangan. Perilaku bawahan (TLD) dalam kehidupan organisasi (PLS) pada dasarnya berorientasi pada tugas. Artinya, bahwa perilaku bawahan biasanya
pada dasarnya berorientasi pada tugas. Artinya, bahwa perilaku bawahan biasanya
didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan
diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang
telah ditetapkan. Perilaku TLD tidak boleh bertentangan dengan norma, atau sistem
nilai, dan segala ketentuan yang ada dan berlaku dalam kehidupan organisasi
tersebut. Dengan demikian, hal tersebut memungkinkan pimpinan bertindak lebih
obyektif dalam memperlakukan para TLD berdasarkan prinsip-prinsip organisasi
yang sehat dan teknik-teknik supervisi yang adil (tidak pilih kasih).

3) Pengkajian hasil-hasil supervisi telah berfungsi sebagaimana mestinya, walaupun
masih perlu peningkatan pada taraf tindak lanjut hasil temuan di lapangan. Perlu
diyakini bahwa keberhasilan program supervisi akan lebih terjamin apabila antara
para pelaksana program dengan obyeknya terbina suatu komunikasi yang efektif,
sehingga tidak terjadi kesalahpahaman antara kedua belah pihak mengenai berbagai
tahap pelaksanaan program dan kesatuan tindak dalam memecahkan berbagai
masalah yang mungkin dihadapi dalam pelaksanaan. Dalam hal ini, tim supervisi
berkewajiban untuk memberikan informasi yang jelas dan faktaual kepada para TLD
tentang berbagai segi dari proses pelaksanaan program supervisi tersebut.
Tabel 2. Persentase jumlah TLD berdasarkan indikator-indikator supervisi pendidikan masyarakat di DKI Jakarta.

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Indikator Supervisi Pendidikan Masyarakat</th>
<th>Persentase Jumlah TLD Menurut Skor Indikator</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>Frekuensi supervisi</td>
<td>6,98</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Manfaat supervisi bagi TLD</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Efektivitas metode supervisi</td>
<td>4,65</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Tindak lanjut hasil supervisi</td>
<td>18,60</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total Supervisi Pendidikan Masyarakat</td>
<td>7,56</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Keterangan:
Kondisi tingkat supervisi pendidikan masyarakat dan skala nilai yang digunakan sama dengan Tabel 1.

c. Kondisi Kerja TLD.

Kondisi kerja TLD ditunjukkan oleh jumlah skor dari empat indikator, yaitu kondisi fasilitas operasional, suasana tempat bekerja, peraturan-peraturan produk pimpinan proyek PLS, dan pelaksanaan peraturan-peraturan tersebut.

Tabel 3, memperlihatkan kondisi kerja TLD termasuk kategori cukup baik. Kondisi ini dinyatakan oleh 30,82 % TLD yang memberikan skor nilai dengan kategori baik, 59,30 % TLD memberikan skor nilai dengan kategori cukup atau
sedang dan 9,88% TLD memberikan skor nilai dengan kategori kurang. Indikator fasilitas operasional menunjukkan skor nilai kurang baik (34,88%) dan cukup baik (65,12%).

Optimalisasi kondisi kerja TLD sulit tercapai kalau itu dikaitkan dengan fasilitas operasional. Tempat belajar (gedung), penyediaan alat peraga belum sesuai dengan kebutuhan lapangan. Secara administratif wilayah kerja seorang TLD cukup luas yaitu 1 orang untuk 1 kecamatan. Kondisi ini menyebabkan seorang TLD perlu di dukung dengan fasilitas kendaraan roda dua, dan inipun dilihat jangkauan (bukan menjadi kompetensi) dari pemimpin proyek PLS. Dewasa ini dapat dikatakan bahwa tidak ada organisasi yang dapat melepaskan diri dari pengaruh kemajuan teknologi (menggunakan transportasi, gedung dan alat peraga modern). Merupakan kenyataan bahwa semua organisasi modern memanfaatkan berbagai jenis dan tingkat teknologi dalam menjalankan kegiatannya. Bahkan, kemampuan untuk memanfaatkan kemajuan di bidang teknologi ini akan mempengaruhi tingkat ketangguhan organisasi yang bersangkutan dan pada akhirnya akan mendukung keberhasilan organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Indikator yang menunjang kondisi kerja TLD ini adalah peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh pimpinan proyek PLS serta pelaksanaannya. Setiap organisasi pemerintah, tidak terkecuali proyek PLS, tidak mempunyai pilihan kecuali taat kepada berbagai kebijaksanaan pemerintah, yang biasanya tertuang dalam berbagai bentuk peraturan perundang-undangan.

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Indikator Kondisi Kerja TLD</th>
<th>Persentase Jumlah TLD Menurut Skor Indikator</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>Pemenuhan fasilitas operasional</td>
<td>34,88</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Suasana tempat bekerja</td>
<td>4,65</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Peraturan-peraturan yang menunjang</td>
<td>--</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Pelaksanaan peraturan tersebut</td>
<td>--</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total Kondisi Kerja TLD</td>
<td>9,88</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Keterangan:
Kondisi kerja TLD dan skala nilai yang digunakan sama dengan Tabel 1.

d. Hubungan Interpersonal.

Empat indikator yang menjadi pengamatan terhadap hubungan interpersonal adalah indikator-indikator komunikasi TLD dengan Tim Supervisi, komunikasi TLD dengan Penilik Dikmas, komunikasi TLD dengan mitra Dikmas setempat dan komunikasi TLD dengan warga belajar/kelompok belajar binaan (Tabel 4).

Tabel 4 menunjukkan bahwa kondisi hubungan interpersonal termasuk kategori baik. Hal ini dinyatakan oleh 47,67 % TLD yang memberikan skor nilai dengan kategori baik, 50,58 % TLD memberikan skor nilai dengan kategori cukup dan 1,75 % TLD memberikan skor nilai dengan kategori kurang.
Terdapat dua alasan mengapa hubungan interpersonal yang efektif penting bagi seorang TLD. Pertama, hubungan interpersonal adalah proses pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian. Kedua, hubungan interpersonal adalah aktivitas yang harus dilaksanakan dan banyak menyita waktu.

Pekerjaan seorang TLD kongruen dengan tugas-tugas kependidikan. Tugas-tugas kependidikan ini tidak akan efektif apabila tidak didukung atau ditunjang dengan suatu hubungan interpersonal yang efektif pula. Diperlukan hubungan interpersonal yang efektif tersebut dengan berbagai pihak terutama yang terkait dengan tugas yang diembaninya. Hubungan interpersonal yang efektif ini dapat tercapai karena beberapa faktor, antara lain: 1) latar belakang pendidikan TLD yang sebagian besar berasal dari studi kependidikan (sarjana pendidikan), 2) Berkaitan dengan tugasnnya, seorang TLD harus menciptakan hubungan yang harmonis dengan kelompok binaannya, penilik Dikmas, tim supervisi, dan mitra Dikmasnya. 3) Hampir tidak diketemukan adanya hambatan komunikasi yang berarti karena masing-masing pihak menyadari perannya, disamping kematangan pribadi yang mampu mengidentifikasi dan memahami hambatan komunikasi yang dapat terjadi dalam berbagai situasi dan kondisi. Umpamanya kemampuan mengatakan perbedaan persepsi. Seperti diketahui, salah satu sumber hambatan komunikasi yang lazim terjadi ialah adanya perbedaan persepsi. Orang yang mempunyai latar belakang pengetahuan dan pengalaman yang berbeda sering merasakan gejala atau kejadian yang sama dari sudut pandangan yang berbeda. Misalnya, tim supervisi memuji seorang TLD karena
efisiensi dan kualitas kerjanya yang baik. Bersamaan dengan itu, tim supervisi ingin mendorong TLD lainnya agar berusaha menyanggupi atau melebihi rekannya itu. Akan tetapi, TLD lainnya ini menganggap bahwa rekannya dipuji karena dia pandai bersandiwara, mencari muka atau pandai menjilat atasan. Kejadian yang sama, namun sudut pandangan individu mengenai kejadian tersebut sangat berbeda.

Tabel 4. Persentase jumlah TLD berdasarkan indikator hubungan interpersonal di DKI Jakarta.

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Indikator Hubungan Interpersonal</th>
<th>Persentase Jumlah TLD Menurut Skor Indikator</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>Komunikasi TLD dengan Tim Supervisi</td>
<td>--</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Komunikasi TLD dengan Penilik Dikmas</td>
<td>2,33</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Komunikasi TLD dengan mitra Dikmas</td>
<td>4,65</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Komunikasi TLD dengan warga/kelompok binaan</td>
<td>–</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total Hubungan interpersonal</td>
<td>1,75</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Keterangan:

Kondisi hubungan interpersonal dan skala nilai yang digunakan sama dengan tabel 1.
e. Penghasilan TLD.

Indikator penghasilan TLD terdiri dari: penerimaan biaya hidup dan transpor lokal, kesesuaian biaya hidup/transport lokal dengan beban kerja, kesempatan memperoleh tambahan penghasilan di luar biaya hidup/transport lokal, dan pemenuhan kebutuhan hidup (Tabel 5).

Berdasarkan Tabel 5, kondisi penghasilan ini dinyatakan oleh 56,39% TLD yang memberikan skor nilai dengan kategori kurang, 15,12% TLD memberikan skor nilai dengan kategori cukup, dan 28,49% TLD memberikan skor nilai dengan kategori baik. Indikator penerimaan biaya hidup dan transpor lokal memiliki skor nilai dengan kategori baik, dinyatakan oleh 93,02% TLD; sedangkan indikator kesesuaian biaya hidup dan transpor lokal dengan beban kerja memiliki skor nilai dengan kategori kurang, dinyatakan oleh 81,40% TLD. Disamping itu pemenuhan kebutuhan hidup memiliki skor nilai kurang, dinyatakan oleh 76,74% TLD.

Salah satu kebutuhan manusia yang sangat fundamental sifatnya adalah pekerjaan yang layak. Pekerjaan yang layak itu merupakan sarana atau wahana melalui mana seseorang dapat mempertahankan harkat dan martabatnya. Pekerjaan yang layak, seseorang akan mampu: 1) memperoleh pendapatan yang wajar, 2) menghilangkan ketergantungannya kepada orang lain, 3) memenuhi dan memuaskan kebutuhannya dalam arti fisik material dan spiritual dan 4) memelihara dan meningkatkan kesehatannya.
Sumber penghasilan TLD meliputi biaya hidup dan transpor lokal yang diperoleh dari proyek PLS dan tambahan penghasilan lainnya (dituar proyek PLS). TLD yang belum berkeluarga dan hidup bersama orang tuanya, tidak melihat penghasilan ini sebagai suatu masalah. Lain halnya dengan mereka yang telah berkeluarga (30 %) dan memiliki anak. Kebutuhan dasar hidup mereka masih jauh dari tuntutan hidup yang layak, sebagaimana didambakan oleh setiap keluarga. Dengan demikian, walaupun seorang TLD telah mempunyai pekerjaan yang layak, namun belum mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

Beberapa faktor yang sangat mempengaruhi keadaan ini, antara lain: 1) Seorang TLD pada hakessatnya masih berstatus tenaga honorer (belum berstatus pegawai negeri); TLD dikontrak untuk masa satu tahun, dan dapat diperpanjang untuk tahun berikutnya. 2). Jumlah honor yang diterima setiap TLD berdasarkan surat keputusan adalah Rp. 120.000.- per bulan. Jumlah ini masih sangat jauh dari yang diharapkan apabila disesuaikan dengan biaya hidup dan pemenuhan kebutuhan hidup mereka. 3) Tidak adanya kompensasi yang khusus diberlakukan bagi TLD yang: a) memiliki tingkat pengetahuan dan keahlian yang lebih tinggi, b) memiliki beban tugas yang lebih berat, baik dalam arti sifat maupun cakupannya, c) memiliki tanggung jawab yang lebih berat karena ruang lingkup pengaruhnya yang luas, dilakukan secara formal maupun informal. Kompensasi ini merupakan wahana untuk meningkatkan motivasi TLD bekerja dengan efisien, efektif dan produktif. Dengan
memberikan penghargaan finansial yang wajar kepada TLD yang berprestasi, maka proyek PLS ini dapat dijamin kelangsungan hidupnya.

Tabel 5. Persentase Jumlah TLD Berdasarkan Indikator-Indikator Penghasilan TLD di DKI Jakarta.

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Indikator Penghasilan TLD</th>
<th>Persentase Jumlah TLD Menurut Skor Indikator</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>Penerimaan biaya hidup dan transpor lokal</td>
<td>–</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Kesesuaian biaya hidup/transpor lokal dengan beban kerja</td>
<td>81.40</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Kesempatan memperoleh tambahan penghasilan</td>
<td>67.44</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Pemenuhan kebutuhan hidup</td>
<td>76.74</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total Penghasilan TLD</td>
<td>56.39</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Keterangan:
Skala nilai yang digunakan sama dengan Tabel 1.

f. Status Jabatan TLD.

Pengukuran status jabatan TLD meliputi indikator-indikator persepsi terhadap status TLD, status sosial TLD dan kepuasan menyandang status sebagai TLD. Dari Tabel 6, nampak bahwa status jabatan TLD termasuk kategori cukup baik. Hal ini dinyatakan oleh 54,26 % TLD memberikan skor nilai dengan kategori baik, 30,23 %
TLD memberikan skor nilai dengan kategori cukup, dan 14,73 % TLD memberikan skor nilai dengan kategori kurang.

Mencermati pembangunan pendidikan, khususnya pendidikan masyarakat, jabatan TLD ternyata memiliki status fungsional yang cukup baik dan dipersepsi dengan baik pula oleh TLD. Masyarakat memandang peranan TLD cukup penting dalam era pembangunan masa kini, namun di sisi lain, masyarakat masih menganggap program pendidikan luar sekolah (PLS) sebagai suatu alternatif pendidikan dan bukan bagian dari pelayanan pendidikan yang disediakan oleh pemerintah. Tidak heran kalau konsep dan program PLS belum banyak dikenal masyarakat. Ketidakpuasan menyandang status TLD yang diperlihatkan oleh 44,19 % TLD, disebabkan terutama karena masalah penghasilan dan peningkatan status TLD itu sendiri. Sebagian besar TLD di Jakarta belum menjadi pegawai negeri, sehingga tidak puas apabila harapan untuk diangkat menjadi pegawai negeri tersebut belum terwujud.

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Indikator Status Jabatan TLD</th>
<th>Persentase Jumlah TLD Menurut Skor Indikator</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>Persepsi terhadap status TLD</td>
<td>--</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Status TLD dari visi masyarakat</td>
<td>--</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Kepuasan menyandang status TLD</td>
<td>44,19</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total Status Jabatan TLD</td>
<td>14,73</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Keterangan:

Skala nilai yang digunakan sama dengan Tabel 1.

g. Keamanan.

Keamanan yang diamati meliputi indikator-indikator kondisi keamanan kerja TLD, jaminan kesehatan (ASKES), jaminan hari tua (TASPEN, pensiun), dan tawaran asuransi lainnya (Tabel 7).

Kondisi keamanan bagi TLD seperti yang diperlihatkan Tabel 7 termasuk kategori cukup baik. Hal ini dinyatakan oleh 38,96 % TLD memberikan skor nilai dengan kategori baik, 25,59 % TLD memberikan skor nilai dengan kategori cukup dan 11,63 TLD memberikan skor nilai dengan kategori kurang. Indikator-indikator
peranan ASKES dan TASPEN/pensiun menyumbangkan skor nilai dengan kategori kurang, dinyatakan oleh 23,26 % dan 11,63 % TLD.

Keamanan yang kondusif bagi seorang TLD di suatu lokasi tidak berlaku bagi TLD lainnya di lokasi yang lain. Hal ini berkaitan dengan tingkat kesadaran masyarakat setempat mengenai pentingnya sistem keamanan lingkungan (siskamling) dan upaya untuk mengatasi berbagai kejahatan dan penyakit sosial lainnya. Ada beberapa tempat (kecamatan) dimana seorang TLD ditempatkan, sering terjadi tawuran antar warga, pencurian kendaraan bermotor, pemalakan, penodongan, pemberkosaan dan peristiwa-peristiwa kriminal lainnya. Keadaan ini mempengaruhi TLD yang bersangkutan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, sehingga sulit untuk mencapai hasil yang optimal.

Disebabkan TLD bersifat pegawai tidak tetap (honorer), maka indikator peranan ASKES dan TASPEN/pensiun dianggap tidak representatif. Kemauan dan harapan TLD untuk dapat diangkat menjadi pegawai tetap (pegawai negeri), sehingga menyebabkan indikator ini tetap menjadi perhatian dari TLD yang diamati dalam penelitian ini. Perhatian TLD terutama ditujukan pada beberapa pertimbangan, yaitu:

a) keinginan untuk dapat menikmati hari tua dengan layak dan wajar, b) keinginan untuk tetap dapat mempertahankan kemandiriannya tanpa harus menggantungkan nasib kepada pihak lain seperti pemerintah atau sanak saudara lainnya. Dengan kata lain, tidak ingin hidup dari belas kasihan orang lain, c) keinginan untuk memelihara dan mengembangkan hubungan batin yang kuat (ikatan psikologis) dengan
organisasi, tempat dimana ia mengabdikan tenaga, waktu, pengetahuan, keahlian dan keterampilannya.


<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Indikator Keamanan TLD</th>
<th>Persentase Jumlah TLD Menurut Skor Indikator</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>Kondisi keamanan kerja TLD</td>
<td>4,65</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Peranan jaminan kesehatan</td>
<td>23,26</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Peranan jaminan hari tua</td>
<td>11,63</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Tawaran asuransi dari proyek PLS</td>
<td>6,98</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total Keamanan TLD</td>
<td>11,63</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Keterangan:

Skala nilai yang digunakan sama dengan tabel 1.

Berdasarkan uraian setiap faktor yang terkandung dalam faktor-faktor eksternal motivasi kondusif, maka data tentang kondisi faktor-faktor tersebut dapat dilihat pada Tabel 8. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa kondisi faktor-faktor motivasi kondusif termasuk kategori cukup baik. Hal ini dinyatakan oleh 14,63 % TLD memberikan skor nilai kurang, dan 81,69 % TLD memberikan skor nilai cukup dan baik.
Tabel 8. Persentase Jumlah TLD Berdasarkan Setiap Faktor Dalam Faktor-Faktor Eksternal Motivasi Kondusif di DKI Jakarta.

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Unsur-Unsur Dalam Faktor-Faktor Eksternal Motivasi Kondusif</th>
<th>Persentase Jumlah TLD Menurut Skor Indikator</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>Kebijaksanaan dan Administrasi</td>
<td>0,46</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Supervisi Pendidikan Masyarakat</td>
<td>7,56</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Kondisi Kerja TLD</td>
<td>9,88</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Hubungan Interpersonal</td>
<td>1,75</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Penghasilan TLD</td>
<td>56,39</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Status Jabatan TLD</td>
<td>14,73</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Keamanan TLD</td>
<td>11,63</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total Faktor-Faktor Eksternal Motivasi Kondusif</td>
<td>14,63</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Faktor-Faktor Internal Motivasi Kondusif.

a. Prestasi Dalam Melaksanakan Tugas.

Empat indikator yang menjadi tolak ukur dalam mengamati prestasi dalam melaksanakan tugas ialah: pencapaian target, perkembangan kelompok belajar/kursus binaan, kehadiran dalam rapat/pertemuan, dan kepuasan karena penilaian pemimpin (Tabel 9).
Prestasi TLD dalam melaksanakan tugas seperti disajikan dalam Tabel 9 termasuk kategori cukup baik. Tingkat prestasi ini dinyatakan oleh 45,93 % TLD memberikan skor nilai dengan kategori baik, 51,75 % TLD memberikan nilai dengan kategori sedang/cukup dan 2,32 % TLD memberikan skor nilai dengan kategori kurang.

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara, beberapa hal yang menunjang tercapainya prestasi yang cukup baik ini ialah: 1) adanya rasa tanggung-jawab yang besar dan rasa memiliki dari TLD dalam menjalankan tugasnya (sense of responsibility dan sense of belonging), 2) disiplin dan taat pada aturan yang diberlakukan oleh pimpinan, serta kesungguhan hati untuk mengikuti rapat dan pertemuan yang diadakan. Disamping itu, terdapat juga kendala dalam peningkatan prestasi TLD tersebut, antara lain: 1) kondisi kemampuan ekonomi TLD (dalamnya termasuk penghasilan yang diperoleh) belum cukup memadai untuk dapat bekerja secara optimum, 2) Kondisi perekonomian secara global berimbang juga pada kemampuan peserta didik (kelompok belajar) dan pelaksanaan program pendidikan masyarakat untuk berkembang dan mencapai target yang ditetapkan. Kegiatan atau hasil yang dicapai TLD ini bermanfaat untuk memperbaiki keputusan atau kebijakan-kebijakan yang diambil atasan/pimpinan proyek dan memberikan umpan balik kepada TLD tentang kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Notoatmodjo (1998:132) mengemukakan beberapa asumsi tentang perilaku manusia yang mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja dalam kehidupan suatu organisasi. Asumsi-asumsi
tersebut antara lain adalah setiap orang ingin a) memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal, b) mendapat penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik, c) mendapat perlakuan yang obyektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya. Penilaian yang baik seyogianya dapat memberikan gambaran yang akurat tentang yang diukur, dimana penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja dan adanya sistem penilaian yang praktis. Disamping itu pula, untuk memperoleh penilaian yang obyektif terhadap prestasi kerja TLD, maka para supervisor harus mempunyai informasi dan fakta yang lengkap dan tepat. Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja atau pelaksanaan tugas TLD yang didasarkan pada hasil yang telah dicapai selama ini dikategorikan baik.

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Indikator Prestasi Dalam Melaksanakan Tugas</th>
<th>Persentase Jumlah TLD Menurut Skor Indikator</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>Pencapaian target</td>
<td>2,32</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Perkembangan kelompok belajar/kursus binaan</td>
<td>2,32</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Kehadiran dalam rapat/pertemuan</td>
<td>–</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Penilaian prestasi oleh pimpinan</td>
<td>4,65</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total Prestasi Dalam Melaksanakan Tugas</td>
<td>2,32</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Keterangan:

Angka 1,2, dan 3 pada kolom Persentase Jumlah TLD menurut skor indikator secara langsung menunjukkan skor nilai yang dicapai. Pengukuran dilakukan berdasarkan jumlah keseluruhan (total) skor yang dicapai.

b. Pengakuan Keberhasilan.

Pengukuran pengakuan keberhasilan dilakukan melalui tiga indikator, yaitu: jumlah piagam yang diterima, tingkat penghargaan dan pengakuan secara lisan (Tabel 10).

Seperti disajikan pada Tabel 10, tingkat pengakuan keberhasilan TLD termasuk kategori cukup. Hal ini dinyatakan oleh 38,76 % TLD memberikan skor
nilai dengan kategori baik, 30,23 % TLD memberikan skor nilai dengan kategori sedang/cukup dan 30,23 % TLD memberikan skor nilai dengan kategori kurang.


Meratanya skor nilai yang diperoleh TLD, lebih banyak disebabkan keterbatasan waktu untuk meningkatkan prestasi kerja. Periode satu tahun bukanlah waktu yang cukup dan ideal bagi seseorang (pegawai) untuk mendapatkan "recognition" (pengakuan) dari atasannya. Pengakuan keberhasilan adalah sesuatu yang diterima oleh TLD sebagai balas jasa untuk kerja. Balas jasa disini bukan dalam bentuk uang (upah), tetapi pernyataan secara lisan maupun tulisan dari pimpinan/atasan yang memberikan pujian atas prestasi yang dicapai oleh TLD. Pengakuan keberhasilan ini secara hakekat sangat berkaitan dengan prestasi dalam melaksanakan tugas. Indikator yang memiliki kategori yang cukup baik ialah pengakuan secara lisan.

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Indikator Pengakuan Keberhasilan</th>
<th>Persentase Jumlah TLD Menurut Skor Indikator</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>Jumlah piagam yang diterima</td>
<td>34,88</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Tingkat penghargaan yang diterima</td>
<td>44,19</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Pengakuan secara lisan</td>
<td>11,63</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total Pengakuan Keberhasilan</td>
<td>30,23</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Keterangan:
Skala nilai yang digunakan sama dengan Tabel 9.

c. Tantangan Pekerjaan Sebagai TLD.

Tantangan untuk lebih giat bekerja, hubungan pekerjaan TLD dengan tumbuhnya motivasi kerja, kendala atau hambatan dalam melaksanakan tugas pokok, dan solusi masalah di bidang pendidikan masyarakat, merupakan indikator-indikator yang akan diukur dari tantangan pekerjaan sebagai TLD (Tabel 11).

Tabel 11 ini memperlihatkan bahwa tantangan pekerjaan sebagai TLD termasuk kategori cukup baik. Hal ini dinyatakan oleh 43,61 % TLD memberikan skor nilai dengan kategori baik, 51,74 % TLD memberikan skor nilai dengan kategori cukup/sedang, dan 4,65 % TLD memberikan skor nilai dengan kategori kurang.
Bagi seorang TLD, tidak ada pilihan lain yang lebih baik untuk bekerja sebaik-baiknya, sebagai tahap persiapan menuju/mencapai apa yang diharapkan, yaitu dapat diangkat menjadi pegawai negeri atau mendapatkan pekerjaan yang mapan. Seorang TLD yang harapannya tidak sesuai dengan kenyataan sebuah pekerjaan yang baru mustahil mengembangkan suatu peran kerja yang efektif dan memuaskan. Tampaknya, perbedaan antara harapan awal terhadap pekerjaan dan kenyataan sulit dari pekerjaan itu dapat menjadi sesuatu yang tidak menyenangkan dan membingungkan. Benturan antara harapan yang tinggi dan pengalaman yang mengecewakan dengan pekerjaan, oleh Douglas T. Hall dalam Stoner dan Wankel (1986:159) disebut sebagai "kejutan kenyataan". Menurut Hall, ada enam faktor yang menyebabkan sindrom kejutan kenyataan ini: 1) tantangan awal rendah, 2) kepuasan aktualisasi diri rendah, 3) kurangnya penilaian prestasi, 4) aspirasi tinggi yang tidak realistik, 5) ketidakmampuan untuk menciptakan tantangan, dan 6) ancaman bagi atasan. Alasan utama sindrom kejutan kenyataan adalah kesadaran diri TLD yang baru bahwa mereka harus menyesuaikan diri dengan prosedur dan praktek yang sudah mapan dalam organisasi PLS lebih daripada yang dibayangkan sebelumnya.

Terdapat tiga aspek pengalaman kerja awal TLD tampaknya sangat relevan dengan keberhasilan karir selanjutnya: a) besarnya tantangan dalam penugasan kerja awal, b) tindakan supervisor pertama, dan c) seberapa baik individu merasa cocok dengan kultur organisasi PLS. Aram dan Stoner dalam (Stoner dan Wankel 1986:158) menemukan bahwa kesinambungan dan kepuasan kerja berhubungan dengan

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Indikator Tantangan Pekerjaan Sebagai TLD</th>
<th>Persentase Jumlah TLD Menurut Skor Indikator</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>Tantangan untuk lebih giat bekerja</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Hubungan pekerjaan dengan tumbuhnya motivasi kerja</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Hambatan dalam tugas pokok</td>
<td>4,65</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Solusi masalah-masalah Dikmas</td>
<td>13,95</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total Tantangan Pekerjaan Sebagai TLD</td>
<td>4,65</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Keterangan:
Skala nilai yang digunakan sama dengan Tabel 9.

d. Meningkatnya Tanggungjawab.

Indikator-indikator meningkatnya tanggungjawab yang diamati meliputi: pemahaman janji TLD, bagaimana pelaksanaan janji tersebut, pengaruh suasana/keadaan pendidikan masyarakat dengan tumbuhnya rasa tanggungjawab, dan sikap terhadap tugas yang tidak relevan dengan fungsi dan tugas pokok (Tabel 12).

Tabel 12 menunjukkan bahwa meningkatnya tanggungjawab termasuk pada kategori cukup baik. Hal ini dinyatakan oleh 59,89 % TLD memberikan skor nilai
dengan kategori baik, 40,11 % TLD memberikan skor nilai dengan kategori cukup, dan tak satupun TLD memberikan skor nilai dengan kategori kurang.

Meningkatnya tanggungjawab termasuk kategori cukup baik disebabkan oleh:

1) Bidang pekerjaan yang sesuai atau berkaitan erat dengan strata pendidikan yang dimiliki. Kecintaan terhadap pekerjaan, menumbuhkan motivasi kerja. Tumbuhnya motivasi kerja ini, mengakibatkan tanggungjawab meningkat. TLD yang diberi tugas dan tanggungjawab untuk melaksanakan sistem pendidikan luar sekolah ini telah mengenal organisasi PLS dengan baik sepanjang menyangkut tujuan, hubungan dan tata kerja, tradisi kehidupan organisasi serta kebiasaan-kebiasaan dalam pemeliharaan hubungan kerja dan sebagainya. 2) Adanya sikap TLD yang responsif terhadap tugas lain yang tidak relevan dengan tugas pokoknya, tetapi tetap memperhatikan dan mengutamakan tugas pokok tersebut. Kondisi ini didukung oleh faktor-faktor eksternal yang mampu menumbuhkan motivasi dan perilaku kerja yang sesuai dengan tuntutan pembangunan. Kendati penghasilan TLD tidak/kurang memenuhi kebutuhan hidup mereka, namun etos kerja tetap dimiliki dan diimplementasikan. Etos kerja ini pula pada akhirnya akan menghasilkan “self-actualization” yang memungkinkan seorang TLD merealisasikan potensi intelektual yang terdapat dalam dirinya, sehingga menjadi kemampuan nyata untuk mewujudkan cita-cita, keinginan, harapan dan kebutuhan yang ingin dipuaskannya. Dan hal ini sangat berkaitan dengan pengaruh suasana/keadaan pendidikan masyarakat, dimana TLD yang bersangkutan melaksanakan kewajiban dan perannya. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh suasana pendidikan masyarakat (Dikmas) dikaitkan dengan
menunjukkan pengaruh suasana pendidikan masyarakat (Dikmas) dikaitkan dengan tumbuhnya rasa tanggungjawab cukup signifikan dipersepsi oleh TLD. Namun demikian, masalah-masalah pendidikan masyarakat yang ditemui TLD di lapangan tidak semuanya dapat dan berhasil dipecahkan/diatisi.

**Tabel 12. Persentase Jumlah TLD Berdasarkan Indikator Meningkatnya Tanggungjawab TLD di DKI Jakarta.**

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Indikator Meningkatnya Tanggungjawab</th>
<th>Persentase Jumlah TLD Menurut Skor Indikator</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>Pemahaman Janji TLD</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Pelaksanaan Janji TLD</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Pengaruh suasana Dikmas</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Sikap TLD terhadap tugas lain yang tidak relevan dengan tugas pokok</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total Meningkatnya Tanggungjawab</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Keterangan:
Skala nilai yang digunakan sama dengan Tabel 9.
e. Pertumbuhan dan Perkembangan.

Indikator-indikator yang dipakai untuk mengukur pertumbuhan dan perkembangan, meliputi: pandangan TLD tentang pentingnya pendidikan dan pelatihan Dikmas, upaya-upaya meningkatkan profesionalisme kerja, kesempatan mengikuti pendidikan formal dan jaminan memperoleh pekerjaan yang tetap (Tabel 13).

Tabel 13 memperlihatkan pertumbuhan dan perkembangan TLD termasuk kategori cukup baik. Hal ini dinyatakan oleh 48,84 % TLD memberikan skor nilai dengan kategori baik, 38,37 % memberikan skor nilai dengan kategori cukup/sedang dan 11,63 % memberikan skor dengan kategori rendah.

Salah satu dari keempat indikator tersebut diatas yaitu indikator jaminan memperoleh pekerjaan tetap dikemudian hari, masih disangskikan oleh 44,19 % TLD. Hal ini disebabkan antara lain, adanya pemberlakuan mengikuti testing untuk seluruh calon pegawai negeri dari depatemen yang bersangkutan (Depdiknas). Hal ini dilakukan karena para TLD yang telah berhasil menyelesaikan kontrak kerjanya, tidak otomatis diterima sebagai pegawai negeri dimana yang bersangkutan mengabdkikan dirinya selama ini. Dari sajian data tersebut, dapat diketahui pula tidak ada seorangpun TLD yang menganggap kurang penting peranan dari pendidikan dan pelatihan Dikmas tersebut. Juga terdapat 88,37 % TLD yang berkemauan untuk melanjutkan studi dan 9,30% sedang mengikuti studi lanjut dengan swadaya. Pendidikan dan pelatihan adalah investasi yang dilakukan oleh proyek PLS dalam
upaya memperlancar jalannya organisasi dalam rangka pencapaian tujuannya yaitu investasi sumber daya manusia. Dikatakan demikian, karena salah satu kebutuhan TLD yang sangat mendasar ialah kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan intelektual dan operasional seorang TLD sedemikian rupa sehingga ia semakin mampu untuk merealisasikan potensi kerja yang secara inheren terdapat dalam dirinya. Berbagai jenis kebutuhan baik yang sifatnya sosial, prestise dan pengakuan maupun yang bersifat mental spiritual dapat dipenuhi melalui wahana yang kini diakui paling efektif, yaitu kegiatan pendidikan dan latihan. TLD menyadari dan memahami manfaat dari kegiatan pendidikan dan latihan tersebut, terutama untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam pelaksanaan program, penggunaan alat-alat atau fasilitas-fasilitas yang baru misalnya komputer, dan pengenalan proses atau prosedur kerja yang baru misalnya kurikulum yang berorientasi pada praktek. Meskipun institusi PLS dapat membantu individu TLD mengelola karirnya atau upaya meningkatkan profesionalisme kerjanya, pada akhirnya adalah tanggungjawab setiap individu yang bersangkutan. Manajemen karir yang dilakukan secara sadar oleh setiap TLD dapat memberikan keuntungan. Seperti sebuah institusi, individu yang mengembangkan rencana masa depannya lebih mungkin mencapai tujuannya. Dengan kata lain, seorang TLD yang mampu mengelola karirnya sendiri dan yang mempunyai tujuan serta rencana yang telah dipertimbangkan secara matang untuk mencapainya cenderung lebih termotivasi dan
terarah dibandingkan TLD yang tidak berinisiatif untuk menumbuh kembangkan potensi dirinya.


<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Indikator Pertumbuhan dan Perkembangan</th>
<th>Persentase Jumlah TLD Menurut Skor Indikator</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>Pandangan TLD tentang Diklat Pendidikan Masyarakat</td>
<td>–</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Upaya meningkatkan profesionalisme kerja</td>
<td>–</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Kesempatan mengikuti pendidikan formal</td>
<td>2,33</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Jaminan memperoleh pekerjaan yang tetap</td>
<td>44,19</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total Pertumbuhan dan Perkembangan</td>
<td>11,63</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Keterangan:
Skala nilai yang digunakan sama dengan Tabel 9.

Berdasarkan data yang diperoleh dari skor nilai setiap faktor dalam faktor-faktor internal motivasi kondusif, maka kondisi faktor-faktor tersebut dapat dilihat pada Tabel 14.
Tabel 14. Persentase Jumlah TLD Berdasarkan Setiap Faktor Dalam Faktor-Faktor Internal Motivasi Kondusif di DKI Jakarta.

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Faktor-Faktor Internal Motivasi Kondusif</th>
<th>Persentase Jumlah TLD Menurut Skor Indikator</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>Prestasi dalam melaksanakan tugas</td>
<td>2,32</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Pengakuan keberhasilan</td>
<td>30,23</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Tantangan pekerjaan sebagai TLD</td>
<td>4,65</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Meningkatnya tanggung jawab</td>
<td>–</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Pertumbuhan dan perkembangan</td>
<td>11,63</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total Faktor-Faktor Internal Motivasi Kondusif</td>
<td>9,77</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Dari Tabel 14 diatas, tampak bahwa kondisi faktor-faktor internal motivasi kondusif termasuk kategori baik. Kondisi ini dinyatakan oleh 9,77 % TLD yang memberikan skor nilai dengan kategori kurang, 42,44 % memberikan skor nilai dengan kategori cukup dan 47,41 % memberikan skor nilai dengan kategori baik.

Pemberdayaan TLD.

Pengamatan tentang pemberdayaan TLD difokuskan pada delapan indikator pekerjaan pokok TLD, yaitu: 1) melakukan penandatangan, 2) mengidentifikasi calon tutor/fasilitator, 3) mengidentifikasi calon warga belajar, 4) melaksanakan program
Dikmas, 5) memantau dan membina kelompok belajar, 6) mengevaluasi hasil belajar dan melakukan studi dampak dari program Dikmas, 7) menyusun laporan bulanan perkembangan kelompok, dan 8) melakukan koordinasi dan rapat (Tabel 15). Delapan indikator pekerjaan pokok ini adalah proses pemberdayaan dalam konteks aktualisasi atau pengembangan diri yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kemampuan individu setiap TLD.
Tabel 15. Persentase Jumlah TLD Berdasarkan Indikator Pemberdayaan TLD di DKI Jakarta.

<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Indikator Pemberdayaan TLD</th>
<th>Persentase Jumlah TLD Menurut Skor Indikator</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>Melakukan penandatanganan memperoleh data dasar</td>
<td>4,65</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Melakukan identifikasi calon tutor/fasilitator</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Melakukan identifikasi calon warga belajar</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Melaksanakan program Dikmas sesuai target</td>
<td>2,33</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Melakukan pemantauan dan pembinaan kelompok</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Melakukan evaluasi hasil belajar dan studi dampak</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Membuat laporan bulanan</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Melakukan koordinasi dan rapat</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Total Pemberdayaan TLD</td>
<td>0,87</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Keterangan:

Skor nilai 1=tidak berhasil, 2=kurang berhasil, 3=cukup berhasil, 4=berhasil, dan 5=sangat berhasil.
Tabel 15 diatas memperlihatkan bahwa delapan indikator pekerjaan pokok TLD telah dilaksanakan dengan baik. Sebanyak 76,45% TLD telah memberikan hasil yang sangat memuaskan untuk tugas pokok tersebut; dan 0,87% tidak berhasil melaksanakannya. Pada hakikatnya pendidikan berfungsi untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan mutu kehidupan, dan martabat manusia baik individu maupun sosial. Dengan kata lain, pendidikan berfungsi sebagai sarana pemberdayaan individu dan masyarakat guna menghadapi masa depan. Delapan indikator pekerjaan pokok TLD merupakan kemampuan-kemampuan yang dimiliki TLD yang setiap waktu dapat dikembangkan. Pemberdayaan merupakan suatu pendekatan yang lebih aktif dan kritis untuk mengajar. Hal ini dikemukakan oleh Goodman (1987) dalam Prijono dan Pranarka (1996:71): “empowerment is a more active and critical approach towards teaching”. Penelitian pemberdayaan TLD tersebut memberikan hasil bahwa TLD telah melakukan aktivitas mereka sesuai penugasan yang diberikan termasuk kegiatan mengajar dengan sangat baik.

Hubungan faktor-faktor motivasi kondusif dengan pemberdayaan Tenaga Lapangan Dikmas (TLD).

a. Hubungan faktor-faktor eksternal motivasi kondusif dengan faktor-faktor internal motivasi kondusif.
Hubungan faktor-faktor eksternal motivasi kondusif dengan faktor-faktor internal motivasi kondusif disajikan secara analisis statistik pada Tabel 19. Hasil analisis dengan menggunakan Uji Korelasi Peringkat Spearman memperlihatkan faktor-faktor eksternal motivasi kondusif berhubungan nyata dengan faktor-faktor internal motivasi kondusif (r hit. = 0,512 > r tabel = 0,364). Hubungan nyata ini ditunjukkan oleh faktor-faktor kebijaksanaan dan administrasi, supervisi pendidikan masyarakat, kondisi kerja TLD, dan hubungan interpersonal.

Hubungan faktor-faktor tersebut diatas dengan faktor-faktor internal motivasi kondusif dijelaskan sebagai berikut:

1. Kebijaksanaan dan administrasi menyangkut fungsi dan peranan pendidikan luar sekolah, fungsi bidang pendidikan masyarakat, kebijaksanaan penilik pendidikan masyarakat dan pelayanan administrasi untuk TLD sangat mempengaruhi baku kinerja TLD. Dengan memahami fungsi dan peranan pendidikan masyarakat serta adanya kebijaksanaan dan pelayanan administrasi yang jelas dan teratur dengan baik menyebabkan TLD dapat melakukan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya semakin meningkat.

dengan cepat bila dibandingkan dengan sumber daya lain. Sebaliknya, jika sumber daya manusia dikelola dengan baik akan menghasilkan pendayagunaan pegawai yang efektif untuk mencapai tujuan organisasional.


b. Hubungan faktor-faktor eksternal motivasi kondusif dengan pemberdayaan TLD.

Hubungan yang nyata antara faktor-faktor eksternal motivasi kondusif dengan pemberdayaan TLD dapat dilihat pada Tabel 20. Dengan Uji Korelasi Peringkat Spearman diperoleh hasil $r$ hit. = 0,512 > $r$ tabel = 0,364. Faktor-faktor yang memperlihatkan hubungan nyata adalah kebijaksanaan dan administrasi, supervisi pendidikan, kondisi kerja, hubungan interpersonal, status jabatan dan keamanan TLD. Pengamatan di lapangan memberikan suatu argumentasi yang akurat bahwa pemberdayaan TLD tercapai karena di dukung oleh faktor-faktor eksternal motivasi kondusif, terutama faktor-faktor tersebut diatas. Faktor-faktor ini mendorong TLD melakukan delapan tugas pokok yang dibebankan kepadanya dengan baik. Terutama yang berkaitan dengan hubungan interpersonal. Taylor (1974) menyatakan bahwa strategi komunikasi harus mempertimbangkan struktur komunikasi yang terpusatkan dan ditunjang oleh faktor-faktor yang dapat meningkatkan efektifitas komunikasi seperti pendanaan yang memadai, penggunaan media massa, metode-metode interpersonal, teknik audio visual dan beberapa kondisi yang diperlukan untuk tercapainya tujuan komunikasi. Strategi komunikasi menurut Taylor ini telah
tercapainya tujuan komunikasi. Strategi komunikasi menurut Taylor ini telah
diterapkan oleh TLD ketika melaksanakan program Dikmas sesuai target, melakukan
identifikasi calon warga belajar, melakukan penandatangan memperoleh data dasar,
melakukan identifikasi calon tutor/fasilitator, melakukan pemantauan dan pembinaan
kelompok, melakukan koordinasi dan rapat-rapat. Aktivitas-aktivitas kerja tersebut
bertumbuh dan berkembang karena dorongan faktor-faktor eksternal motivasi
faktor-faktor lingkungan (eksternal) yang menceermikan terpenuhinya harapan-
harapan kebutuhan kerja akan mendorong pertumbuhan aktivitas kerja.

1. Faktor kebijaksanaan dan administrasi memperlihatkan hubungan nyata dengan
pemberdayaan TLD. Kemampuan melaksanakan delapan tugas pokok yang
dibebankan kepada TLD disebabkan adanya kebijaksanaan dan administrasi yang
sangat menunjang. Dengan memahami fungsi bidang Dikmas, memahami bahwa
kebijaksanaan dan administrasi menunjang peningkatan ketrampilan TLD, membantu
memecahkan masalah, menunjang kelancaran kerja dan sangat mempengaruhi tugas
pokok, maka delapan tugas pokok tersebut mampu dilaksanakan dengan sangat baik.

2. Supervisi pendidikan masyarakat memperlihatkan hubungan yang nyata dengan
pemberdayaan TLD. Kemampuan melaksanakan delapan tugas pokok TLD tanpa
dukungan supervisi yang efektif, dipastikan akan menimbulkan kesulitan dalam
implementasinya. Frkuensi supervisi yang dilakukan oleh tim supervisi Dikmas
secara berkala dan berkesinambungan serta penggunaan metode yang sesuai
merupakan faktor-faktor yang menunjang kemampuan dan keberhasilan TLD melaksanakan delapan tugas pokok itu.


5. Status jabatan TLD menunjukkan hubungan nyata dengan pemberdayaan TLD. Faktor-faktor yang sangat mendominasi sehingga kinerja TLD berhasil adalah adanya pemahaman TLD yang baik terhadap status TLD, dan adanya visi masyarakat yang diserap TLD memberikan respons yang positif terhadap status TLD. Efektivitas kerja seseorang akan semakin meningkat bila masalah status ini merupakan faktor motivasional. Soekanto (1982) mengemukakan bahwa semakin seimbang kesempatan untuk memperoleh penghargaan kedudukan, maka semakin besar gerak
kesempatan untuk memperoleh penghargaan kedudukan, maka semakin besar gerak sosial dan kedudukan apa yang hendak dicapai, tergantung pada usaha dan kemampuan individu yang bersangkutan. Setiap orang ingin memperoleh dan menggunakan simbol-simbol status tertentu dan semakin banyak simbol status yang menjadi haknya, maka yang bersangkutan akan merasa semakin berhasil untuk memuaskan kebutuhannya (Siagian, 1989).


c. Hubungan faktor-faktor internal motivasi kondusif dengan pemberdayaan TLD.

Hubungan yang nyata antara faktor-faktor internal motivasi kondusif dan pemberdayaan TLD diperlihatkan secara statistik dalam Tabel 21. Hasil yang diperoleh dengan menggunakan Uji Korelasi Peringkat Spearman adalah $r_{hit} = 1,000 > r_{tabel} = 0,364$. Hubungan yang nyata ini diperlihatkan oleh faktor prestasi dalam melaksanakan tugas, faktor tantangan pekerjaan sebagai TLD, faktor meningkatnya tanggung jawab, serta faktor pertumbuhan dan perkembangan. Menurut Hersey dan
Blanchard (1980) faktor-faktor motivasi internal mampu memiliki pengaruh yang positif terhadap pemuasan pekerjaan dan sering mengakibatkan peningkatan kemampuan hasil kerja keseluruhan dari seseorang.

Hubungan-hubungan antara faktor-faktor internal motivasi kondusif dan pemberdayaan TLD diuraikan berikut ini:

1. Prestasi dalam melaksanakan tugas menunjukkan hubungan yang nyata dengan pemberdayaan TLD. Keberhasilan TLD melaksanakan delapan tugas pokok atau dengan kata lain, keberhasilan TLD memberdayakan dirinya adalah perwujudan dari aktivitas dalam pencapaian target, kegiatan membina kelompok belajar, menghadiri pertemuan-pertemuan atau rapat-rapat, yang mereka perankan dan lakukan dengan baik. Prestasi TLD yang baik ini diikuti dengan penilaian yang baik dari pimpinan.

2. Tantangan pekerjaan sebagai TLD memperlihatkan hubungan yang nyata dengan pemberdayaan TLD. Faktor-faktor yang mendukung keeratan hubungan ini adalah tantangan untuk lebih giat bekerja, hubungan pekerjaan dengan tumbuhnya motivasi kerja, hambatan dalam tugas pokok, dan solusi masalah-masalah pendidikan masyarakat. Pekerjaan TLD sangat berkaitan dengan dimensi psikologis, baik terhadap warga binaannya maupun terhadap dirinya sendiri. Implikasinya, pekerjaan yang dihadapinya ini merupakan suatu tantangan yang mendorong tumbuhnya motivasi kerja untuk mengatasi. Dengan motivasi ini juga seorang TLD dapat mengatasi kendala atau hambatan yang ditemuinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan mendapatkan solusi terhadap masalah-masalah pendidikan masyarakat.
yang diberikan kepada dan mendapatkan solusi terhadap masalah-masalah pendidikan masyarakat.

3. Meningkatnya tanggung jawab menunjukkan hubungan yang nyata dengan pemberdayaan TLD. Faktor-faktor yang mendukung keeratan hubungan ini adalah pemahaman janji TLD, pelaksanaan janji TLD, pengaruh suasana Dikmas, dan sikap TLD terhadap tugas lain yang tidak relevan dengan tugas pokok. Kemampuan memberdayakan dirinya, karena mereka memahami dan melaksanakan janji TLD dengan baik, adanya pengaruh suasana Dikmas yang positif dan konstruktif, dan sikap mereka terhadap tugas-tugas lain yang tidak relevan dengan tugas pokok ditanggapi dengan penuh tanggung jawab.

4. Pertumbuhan dan perkembangan memperlihatkan hubungan yang nyata dengan pemberdayaan TLD. Faktor-faktor yang mendukung hubungan ini adalah pandangan TLD tentang pendidikan dan latihan pendidikan masyarakat, upaya meningkatkan profesionalisme kerja, dan kesempatan mengikuti pendidikan formal. Kemampuan melaksanakan delapan tugas pokok berkaitan erat dengan pandangan TLD terhadap diklat pendidikan masyarakat. Pandangan ini telah diwujudkan dalam bentuk pendapat yang positif dan diterima sepenuhnya oleh TLD. TLD menyadari bahwa melalui diklat pendidikan masyarakat mereka dapat meningkatkan profesionalisme kerja dan memanfaatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan formal.
Pengujian Hipotesis.

A. Berdasarkan nilai rata-rata.

1. \( H_0 : \mu_1 = \mu_2 \rightarrow \text{artinya: tidak ada hubungan antara faktor eksternal dengan internal.} \)

\( H_1 : \mu_1 > \mu_2 \rightarrow \text{artinya: ada hubungan yang nyata antara faktor eksternal dengan internal.} \)

Keterangan: \( \mu_1 = \) nilai rata-rata dari faktor motivasi eksternal.

\( \mu_2 = \) nilai rata-rata dari faktor motivasi internal.

Dari Tabel 16 dan Tabel 17, diperoleh \( \mu_1 = 62,49, \) dan \( \mu_2 = 45,30; \) sehingga menolak \( H_0 \) dan menerima \( H_1. \) Dengan kata lain, terdapat hubungan yang nyata antara faktor-faktor eksternal motivasi kondusif dengan faktor-faktor internal motivasi kondusif.

2. \( H_0 : \mu_1 = \mu_2 \)

\( H_1 : \mu_1 > \mu_2 \)

Keterangan: \( \mu_1 = \) nilai rata-rata faktor internal; dari Tabel 17, diperoleh \( \mu_1 = 45,30. \)

Sedangkan \( \mu_2 = \) nilai rata-rata faktor pemberdayaan TLD; dari Tabel 18, diperoleh \( \mu_2 = 37,27. \) Dari hasil ini pula, menolak \( H_0 \) dan menerima \( H_1. \) Dengan kata lain,
terdapat hubungan yang nyata antara faktor-faktor internal motivasi kondusif dengan pemberdayaan TLD.

3. $H_0 : \mu_1 = \mu_2$.
   $H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$.

   Keterangan: $\mu_1$ = nilai rata-rata faktor eksternal; dari Tabel 16, diperoleh $\mu_1 = 62,49$. Sedangkan, $\mu_2$ = nilai rata-rata faktor pemberdayaan TLD; dari Tabel 18, diperoleh $\mu_2 = 37,27$. $H_0$ ditolak, dan menerima $H_1$. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang nyata antara faktor-faktor eksternal motivasi kondusif dengan pemberdayaan TLD.

B. Berdasarkan hasil analisis statistik korelasi Spearman.

1. Hubungan antara faktor-faktor eksternal dengan internal: $r_{hit.} = 0,512$.

2. Hubungan antara faktor-faktor internal dengan pemberdayaan TLD: $r_{hit.} = 1,000$.

3. Hubungan antara faktor-faktor eksternal dengan pemberdayaan TLD: $r_{hit.} = 0,512$.

   Keterangan: $r_{tabel} (n > 30; 0,05) = 0,364 \rightarrow r_{hitung} \neq r_{tabel}$. Kesimpulannya:

   Tolak $H_0$. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang nyata antara: (1) faktor-faktor eksternal motivasi kondusif dengan faktor-faktor internal motivasi kondusif. (2) faktor-faktor internal motivasi kondusif dengan pemberdayaan TLD, dan (3) faktor-faktor eksternal motivasi kondusif dengan pemberdayaan TLD.
KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian tentang faktor-faktor motivasi kondusif dan hubungannya dengan pemberdayaan Tenaga Lapang Dikmas (TLD) di Daerah Khusus Ibukota Jakarta dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor eksternal motivasi kondusif termasuk kategori cukup baik. Hal ini dinyatakan oleh sebagian besar (81,69 %) TLD memberikan skor nilai cukup dan baik; dan sebagian kecil (14,63 %) TLD memberikan skor nilai kurang. Faktor-faktor eksternal motivasi kondusif yang memiliki skor nilai kurang adalah penghasilan TLD, status jabatan TLD, keamanan TLD dan kondisi kerja TLD. Faktor-faktor kebijaksanaan dan administrasi, hubungan interpersonal dan supervisi pendidikan masyarakat memberikan skor nilai yang cukup baik.

Faktor-faktor internal motivasi kondusif termasuk kategori cukup baik. Hal ini dinyatakan oleh sebagian besar (89,85 %) TLD memberikan skor nilai cukup dan baik; dan sebagian kecil (9,77 %) TLD memberikan skor nilai kurang. Faktor-faktor internal motivasi kondusif yang memberikan skor nilai kurang adalah pengakuan keberhasilan serta pertumbuhan dan perkembangan. Faktor-faktor meningkatnya tanggungjawab, prestasi dalam melaksanakan tugas dan tantangan pekerjaan sebagai TLD memiliki skor nilai yang cukup baik.
2. Pemberdayaan TLD termasuk kategori baik. Hal ini dinyatakan oleh sebagian besar (93,89\%) TLD memberikan skor nilai memuaskan; dan sebagian kecil (1,74\%) memberikan skor nilai sangat kurang. Indikator pemberdayaan TLD yang memiliki skor nilai kurang adalah melakukan evaluasi hasil belajar dan studi dampak, melakukan pemantauan dan pembinaan kelompok, dan melaksanakan program pendidikan masyarakat sesuai target. Indikator melakukan koordinasi dan rapat, melakukan identifikasi calon warga belajar, membuat laporan bulanan, melakukan penandatangan memperoleh data dasar memiliki skor nilai yang sangat baik.

3. Hubungan faktor-faktor motivasi kondusif dengan pemberdayaan Tenaga Lapangan Dikmas (TLD) diperlihatkan oleh hubungan yang nyata (signifikan) antara faktor-faktor eksternal motivasi kondusif dengan faktor-faktor internal motivasi kondusif, antara faktor-faktor internal motivasi kondusif dengan pemberdayaan TLD dan antara faktor-faktor eksternal motivasi kondusif dengan pemberdayaan TLD.
Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Faktor-faktor eksternal motivasi kondusif dan faktor-faktor internal motivasi kondusif memegang peranan penting bagi peningkatan pemberdayaan Tenaga Lapang Dikmas (TLD). Oleh sebab itu, diperlukan perhatian dan penanganan yang serius dari pihak Proyek Pendidikan Luar Sekolah, Kantor Wilayah Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Departemen Pendidikan Nasional, dalam merekrut, membina dan mendinamisasikan mereka.

2. Tenaga Lapangan Pendidikan Masyarakat ini perlu dipertahankan keberadaannya dan kesinambungannya, karena masih relevan dengan peningkatan pendidikan untuk masyarakat dan masih dibutuhkan oleh masyarakat pada umumnya. Untuk itu pula, perlu adanya usaha institusional (Pendidikan Luar Sekolah, Depdiknas) untuk meningkatkan kemampuan organisasinya sebagai satu kesatuan kerja yang utuh, sehingga melalui peningkatan kemampuan organisasionalnya, para TLD juga mampu meningkatkan baku kinerjanya sekaligus kualitas hidupnya.

3. Penelitian ini perlu dikembangkan lebih lanjut pada penelitian selanjutnya dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya, misalnya faktor sosial, ekonomi, budaya dan politik.
DAFTAR PUSTAKA


87


LAMPIRAN
Lampiran 1. Kuesioner untuk Tenaga Lapang Dikmas (TLD).

PENGANTAR

Kuesioner ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang akan digunakan untuk mengukur dan mengkaji tingkat pemberdayaan Tenaga Lapangan Dikmas (TLD) dan bermanfaat bagi pemerintah daerah (DKI Jakarta) dalam mengembangkan pemberdayaan masyarakat melalui penyelenggaraan program Pendidikan Luar Sekolah (PLS). Saudara mendapat kepercayaan dan kehormatan membantu kegiatan penelitian ini yang sangat berguna bagi pengembangan pendidikan masyarakat, khususnya untuk pemberdayaan TLD di lima wilayah DKI Jakarta.

Untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner ini, ada tiga cara yang akan dilakukan yaitu: Pertama, Saudara diminta memilih satu dari tiga kemungkinan jawaban untuk setiap pertanyaan atau pernyataan sesuai dengan apa yang Saudara rasakan dan alami (nomor 1.1.1. s/d 2.5.4.); Kedua, Saudara diminta memberikan respon dengan memberikan tanda cek (✓) pada suatu kolom tertentu pada setiap garis kontinum yang menunjukkan persepsi Saudara tentang obyek yang diteliti (nomor 3.1.1. s/d 3.1.8.); Ketiga, pada bagian akhir dari kuesioner ini, Saudara dapat memberikan komentar/tanggapan atas seluruh pertanyaan tersebut atau mengemukakan alasan-alasan/penjelasan singkat.

Kesediaan Saudara menjawab semua pertanyaan dan memberikan komentar atau tanggapan akan sangat membantu kegiatan penelitian ini, dan atas kerja sama yang baik, saya sampaikan terima kasih.

Selamat Bekerja

Bogor, 1 Juli 2000.

Peneliti,

Jerry R. Sondakh.
KUESIONER UNTUK TENAGA LAPANGAN
PENDIDIKAN MASYARAKAT
(TLD)

Nama : .................................................................
Pendidikan : ..........................................................
Alamat : .............................................................

1. Faktor-Faktor Eksternal Motivasi Kondusif

1.1. Kebijaksanaan dan Administrasi.

1.1.1. Apakah Saudara memahami fungsi Bidang Pendidikan
Masyarakat ?

a. Kurang memahami.
b. Cukup memahami.
c. Sangat memahami.

1.1.2. Apakah pelaksanaan fungsi Bidang Pendidikan Masyarakat
menunjang peningkatan dan keterampilan Saudara ?

a. Kurang menunjang.
b. Cukup menunjang.
c. Sangat menunjang.
1.1.3. Proyek Pendidikan Luar Sekolah (PLS) merupakan instalasi
Bidang Pendidikan Masyarakat untuk mengelola Tenaga
Lapangan Dikmas (TLD). Bagaimana pengaruh kebijaksanaan
ini terhadap tugas pokok saudara ?
   a. Kinerja TLD semakin menurun.
   b. Kinerja TLD tidak berubah.
   c. Kinerja TLD semakin meningkat.

1.1.4. Apakah kebijaksanaan yang diambil oleh Penilik Dikmas
membantu memecahkan masalah-masalah yang Saudara hadapi
dalam tugas pokok sebagai TLD ?
   a. Kurang membantu.
   b. Cukup membantu.
   c. Banyak membantu

1.1.5. Apakah pelayanan administrasi dari Proyek Pendidikan Luar
Sekolah (dalam hal ini Penilik Dikmas) menunjang kelancaran
kerja Saudara ?
   a. Kurang menunjang.
   b. Cukup menunjang.
   c. Sangat menunjang.
1.2. Supervisi Pendidikan Masyarakat.

1.2.1. Menurut pengalaman Saudara, apakah frekuensi supervisi oleh Tim yang ditunjuk untuk tugas tersebut dilaksanakan sesuai dengan pedoman?

a. Jarang dilaksanakan supervisi.

b. Dilaksanakan tidak sesuai pedoman.

c. Dilaksanakan sesuai dengan pedoman.

1.2.2. Apakah dengan adanya supervisi tersebut membantu Saudara dalam mengatasi masalah-masalah di lapangan?

a. Kurang membantu.

b. Cukup membantu.

c. Sangat membantu.

1.2.3. Cara-cara (metode) yang dilakukan dalam supervisi tersebut:

a. Kurang menumbuhkan motivasi kerja.

b. Cukup menumbuhkan motivasi kerja.

c. Sangat menumbuhkan motivasi kerja.

1.2.4. Apakah hasil-hasil supervisi ditindaklanjuti oleh Tim Supervisi?

a. Sebagian kecil ditindaklanjuti.

b. Sebagian besar ditindaklanjuti.

c. Seluruhnya ditindaklanjuti.
1.3. Kondisi Kerja TLD.

1.3.1. Apakah fasilitas operasional (TLD) seperti: tempat belajar, alat tulis-menulis, alat-alat peraga, dll., sudah memenuhi syarat?

a. Kurang memenuhi syarat.
b. Cukup memenuhi syarat.
c. Fasilitasnya melebihi syarat kebutuhan.

1.3.2. Apakah suasana atau kondisi ditempat Saudara bekerja menunjang kelancaran tugas pokok Saudara?

a. Kurang menunjang.
b. Cukup menunjang.
c. Sangat menunjang.

1.3.3. Apakah peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh pimpinan Proyek PLS menunjang tugas pokok Saudara?

a. Kurang menunjang.
b. Cukup menunjang.
c. Sangat menunjang.

1.3.4. Bilamana peraturan-peraturan tersebut selaras dan menunjang tugas pokok TLD, bagaimanakah Saudara melaksanakannya?

a. Kurang termotivasi melaksanakannya.
b. Cukup termotivasi melaksanakannya.
c. Sangat termotivasi melaksanakannya.
1.4. Hubungan Interpersonal.

1.4.1. Bagaimanakah hubungan komunikasi Saudara dengan Tim supervisi?

a. Kurang menyenangkan.
b. Cukup menyenangkan.
c. Sangat menyenangkan.

1.4.2. Bagaimanakah hubungan komunikasi Saudara dengan Penilik Dikmas?

a. Kurang menyenangkan.
b. Cukup menyenangkan.
c. Sangat menyenangkan.

1.4.3. Bagaimana hubungan kerja Saudara dengan Mitra Dikmas yang ada ditingkat kecamatan setempat?

a. Kurang akrab.
b. Cukup akrab.
c. Sangat akrab.

1.4.4. Bagaimanakah hubungan komunikasi Saudara dengan warga/kelompok belajar binaan?

a. Kurang akrab.
b. Cukup akrab.
c. Sangat akrab.
1.5. Penghasilan

1.5.1. Apakah biaya hidup dan transport lokal diterima seutuhnya?
   a. Sebagian kecil diterima.
   b. Sebagian besar diterima.
   c. Seluruhnya diterima.

1.5.2. Apakah biaya hidup dan transport lokal yang Saudara terima setiap bulan sudah sesuai dengan beban kerja Saudara?
   a. Kurang sesuai.
   b. Cukup sesuai.
   c. Sesuai.

1.5.3. Apakah ada kesempatan memperoleh tambahan penghasilan lainnya tanpa mengganggu tugas pokok Saudara?
   a. Kadang-kadang.
   b. Seringkali ada.
   c. Selalu ada.

1.5.4. Apakah biaya hidup, transport lokal dan tambahan penghasilan lainnya (jika ada), dapat memenuhi kebutuhan hidup Saudara dan keluarga (jika saudara berkeluarga)?
   a. Kurang memenuhi.
   b. Cukup memenuhi.
   c. Lebih dari cukup.

1.6.1. Dalam pelaksanaan pembangunan pendidikan, bagaimana persepsi Saudara terhadap status TLD?

   a. Dipandang kurang penting.
   b. Dipandang cukup penting.
   c. Dipandang sangat penting.

1.6.2. Dalam kehidupan sosial, apakah status Saudara sebagai TLD dipandang oleh masyarakat?

   a. Kurang penting.
   b. Cukup penting.
   c. Sangat penting.

1.6.3. Apakah Saudara puas dengan status Saudara sebagai seorang TLD?

   a. Kurang puas.
   b. Cukup puas.
   c. Sangat puas.

1.7. Keamanan.

1.7.1. Bagaimanakah kondisi keamanan kerja ditempat Saudara?

   a. Kurang menunjang.
   b. Cukup menunjang.
   c. Sangat menunjang.
1.7.2. Apakah jaminan kesehatan (ASKES) membantu Saudara?

a. Kurang membantu.
b. Cukup membantu.
c. Sangat membantu.

1.7.3. Apakah adanya jaminan hari tua (TASPEN, Pensiun) memberikan rasa aman dalam bekerja?

a. Kurang memberikan rasa aman.
b. Cukup memberikan rasa aman.
c. Sangat memberikan rasa aman.

1.7.4. Jika ada asuransi lainnya ditawarkan oleh Proyek PLS, apakah Saudara tertarik untuk mengikutinya?

a. Kurang tertarik.
b. Cukup tertarik.
c. Sangat tertarik.

2. Faktor-Faktor Internal Motivasi Kondusif.

2.1. Prestasi Dalam Melaksanakan Tugas.

2.1.1. Apakah pelaksanaan program Dikmas di wilayah Saudara mencapai target yang sudah ditetapkan?

a. Kurang mencapai target (dibawah 60%)
b. Cukup mencapai target (60% - 90%).
c. Target tercapai diatas 90 %.
(Dilengkapi dengan bukti pelaporan)
2.1.2. Bagaimanakah perkembangan kelompok belajar/kursus binaan Saudara?
   a. Kurang berkembang.
   b. Cukup berkembang.
   c. Pesat perkembangannya.

2.1.3. Bagaimanakah kehadiran Saudara dalam pertemuan atau rapat koordinasi sesuai petunjuk Dikmas?
   a. Tidak menghadiri pertemuan
   b. Kadang-kadang menghadiri pertemuan.
   c. Selalu menghadiri pertemuan

2.1.4. Apakah Saudara puas dengan cara pimpinan (Penilik Dikmas) menilai prestasi tugas Saudara?
   a. Kurang puas.
   b. Cukup puas.
   c. Sangat puas.

2.2. Pengakuan Keberhasilan.

2.2.1. Jumlah piagam yang diterima pada periode 1992 s/d 2000:
   a. Belum ada.
   b. Kurang dari dua piagam penghargaan.
   c. Lebih dari tiga piagam penghargaan.

2.2.2. Tingkat penghargaan pada periode 1992 s/d 2000:
   a. Belum ada.
   b. Tingkat kelurahan, kecamatan dan kotamadya.
   c. Tingkat propinsi dan nasional.
2.2.3. Pengakuan keberhasilan bisa juga bukan hanya dalam bentuk perolehan piagam, tetapi pengakuan secara lisan oleh pimpinan.

Apakah Saudara pernah mendapat pengakuan seperti itu?

a. Belum pernah.
b. Kadang-kadang.
c. Seringkali.

2.3. Tantangan Pekerjaan sebagai TLD.

2.3.1. Dalam melaksanakan tugas pokok, apakah Saudara menghadapi tantangan untuk lebih giat bekerja?

a. Tidak ada tantangan.
b. Kadang-kadang.
c. Seringkali.

2.3.2. Hubungan pekerjaan sebagai TLD dengan tumbuhnya motivasi:

a. Kurang menumbuhkan motivasi kerja.
b. Cukup menumbuhkan motivasi kerja.
c. Sangat menumbuhkan motivasi kerja.

2.3.3. Apakah Saudara juga menghadapi kendala atau hambatan dalam melaksanakan tugas pokok?

a. Tidak ada hambatan.
b. Kadang-kadang.
c. Seringkali.
2.3.4. Bagaimanakah solusi terhadap masalah-masalah di bidang pendidikan masyarakat?

a. Menunggu datangnya tim supervisi atau Ponilik Dikmas.

b. Dikonsultasikan dengan kawan seprofesi.

c. Diselesaikan sendiri.

2.4. Meningkatnya Tanggungjawab.

2.4.1. Apakah Saudara memahami “Janji Tenaga Lapangan Dikmas DKI Jakarta” seperti yang tercantum dalam Akad Kerja Sama?

a. Kurang memahami.

b. Cukup memahami.

c. Sangat memahami.

2.4.2. Bagaimanakah Saudara melaksanakan “Janji” tersebut?

a. Kurang serius melaksanakannya.

b. Cukup serius melaksanakannya.

c. Sangat serius melaksanakannya.

2.4.3. Apakah suasana atau keadaan pendidikan masyarakat dewasa ini mendorong tumbuhnya rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan?

a. Kurang mendorong.

b. Cukup mendorong.

c. Sangat mendorong.
2.4.4. Jika Saudara mendapat tugas lain yang tidak relevan dengan tugas pokok Saudara, bagaimanakah sikap Saudara?

a. Menerima tanpa memperhatikan tugas pokok.
b. Menerima dengan memperhatikan tugas pokok.
c. Mengutamakan (memprioritaskan) tugas pokok.

2.5. Pertumbuhan dan Perkembangan.

2.5.1. Bagaimana pandangan Saudara tentang pentingnya pendidikan dan pelatihan Dikmas selama ini?

a. Kurang penting.
b. Cukup penting.
c. Sangat penting.

2.5.2. Bagaimana upaya Saudara untuk meningkatkan profesionalisme kerja dalam kaitan dengan pertumbuhan dan perkembangan pekerjaan sebagai TLD?

a. Menunggu panggilan mengikutidiklat profesi.
b. Mengikuti kegiatan yang berkaitan dengan profesi.
c. Berupaya atas prakarsa sendiri, menekuni profesi baik secara teoritis maupun praktis.
2.5.3. Peningkatan pendidikan formal (S1, S2, dll.) dewasa ini perlu untuk dilakukan dalam rangka meningkatkan karir dan prestasi kerja. Bagaimana pendapat Saudara?

a. Cukup saja dengan pendidikan formal yang sudah dimitiki.
b. Berkemauan untuk melanjutkan studi.
c. Sedang mengikuti studi lanjut dengan swadaya.

2.5.4. Apakah pekerjaan sebagai TLD ini menjamin Saudara memperoleh pekerjaan yang tetap dikemudian hari?

a. Kurang menjamin.
b. Cukup menjamin.
c. Sangat menjamin.

3. Pemberdayaan TLD.

3.1. Tugas Pokok.

3.1.1. Apakah Saudara melakukan penandatangan untuk memperoleh Data Dasar?

Melakukan !………….|………….|………….|………….|………….|………….|………….|………….|………….| Tidak Melakukan.

3.1.2. Apakah Saudara berhasil melakukan identifikasi calon tutor/fasilitator, dan potensi lain yang mendukung Program Dikmas?

Berhasil !………….|………….|………….|………….|………….|………….|………….|………….| Tidak Berhasil.
3.1.3. Apakah Saudara berhasil melakukan identifikasi calon warga belajar
Kejar Paket A Tidak Setara, Paket A setara SD, Paket B Setara SLTP,
Magang/Beasiswa, dan program lain sesuai dengan petunjuk Penilik
Dikmas?
Berhasil !........!........!........!........!........!........!........!........!........! Tidak Berhasil.

3.1.4. Apakah Saudara berhasil melaksanakan Program Dikmas dalam bentuk
kursus/kelompok belajar sesuai dengan target sasaran dan sejauh
mungkin mengupayakan keswadayaan?
Berhasil !........!........!........!........!........!........!........!........! Tidak Berhasil.

3.1.5. Apakah Saudara berhasil melakukan pemantauan, pembinaan
kelompok belajar, pengarahan dan pembimbingan agar kegiatan belajar
mengajar berjalan lebih efektif dan efisien?
Berhasil !........!........!........!........!........!........!........!........! Tidak Berhasil.

3.1.6. Apakah Saudara berhasil melakukan evaluasi hasil belajar dan studi
dampak dari Program Dikmas?
Berhasil !........!........!........!........!........!........!........!........! Tidak Berhasil.

3.1.7. Apakah Saudara membuat laporan bulanan atau perkembangan
kelompok belajar/ kursus binaan dan menyampaikannya kepada
Proyek paling lambat tanggal 5 setiap bulan ?.
Melakukan !........!........!........!........!........!........!........! Tidak Melakukan
<p>| No | Name | Pendidikan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 72 | 73 | 74 | 75 | 76 | 77 | 78 | 79 | 80 | 81 | 82 | 83 | 84 | 85 | 86 | 87 | 88 | 89 | 90 | 91 | 92 | 93 | 94 | 95 | 96 | 97 | 98 | 99 | 100 | 101 | 102 | 103 | 104 | 105 | 106 | 107 | 108 |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Name</th>
<th>Pendidik</th>
<th>211</th>
<th>212</th>
<th>213</th>
<th>214</th>
<th>221</th>
<th>222</th>
<th>223</th>
<th>231</th>
<th>232</th>
<th>233</th>
<th>241</th>
<th>242</th>
<th>243</th>
<th>244</th>
<th>245</th>
<th>251</th>
<th>252</th>
<th>253</th>
<th>254</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>gator</td>
<td>s1</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>60</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>teddy</td>
<td>s1</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>44</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Lasinah</td>
<td>s1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>51</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Jumaedy</td>
<td>s1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>37</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Lily</td>
<td>s1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Mulyanah</td>
<td>spg</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Sabil</td>
<td>s1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Pip</td>
<td>s1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>53</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>Yana</td>
<td>s1</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>45</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>Sumardi</td>
<td>s1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>nurjono</td>
<td>s1</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>nurmaen</td>
<td>s1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>Isy</td>
<td>s1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>45</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>Francis</td>
<td>s1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>mariana</td>
<td>s1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>46</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>bukmin</td>
<td>s1</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>43</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>Id Suhendi</td>
<td>s1</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>46</td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>dasdang</td>
<td>s1</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>46</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>sadiah</td>
<td>s1</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>mulyani</td>
<td>s1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>44</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>Taulik</td>
<td>s1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>44</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>Sugiyanto</td>
<td>s1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>44</td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>Elin</td>
<td>s1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>46</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>saumian</td>
<td>s1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>46</td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>S Zuhairi</td>
<td>s1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>46</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>Icso</td>
<td>s1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>46</td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>leemi</td>
<td>s1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>46</td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td>Iswadi</td>
<td>s1</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>51</td>
</tr>
<tr>
<td>29</td>
<td>Sali</td>
<td>d3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>44</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>s1</td>
<td>s2</td>
<td>s3</td>
<td>s4</td>
<td>s5</td>
<td>s6</td>
<td>s7</td>
<td>s8</td>
<td>s9</td>
<td>s10</td>
<td>s11</td>
<td>s12</td>
<td>s13</td>
<td>s14</td>
<td>s15</td>
<td>s16</td>
<td>s17</td>
<td>s18</td>
<td>s19</td>
<td>s20</td>
<td>s21</td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td>agus</td>
<td>1 2 3 3 2 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>achmad</td>
<td>1 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>farid</td>
<td>1 2 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>imam</td>
<td>1 2 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td>mawar</td>
<td>3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
<td>nirai</td>
<td>3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>36</td>
<td>m. nurul</td>
<td>3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>37</td>
<td>nawi</td>
<td>3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>38</td>
<td>salah</td>
<td>3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>39</td>
<td>sib</td>
<td>3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>40</td>
<td>is k</td>
<td>3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>41</td>
<td>t. nuran</td>
<td>3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>42</td>
<td>sib</td>
<td>3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>43</td>
<td>suharko</td>
<td>3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Note: The table contains numerical values which do not seem to follow a clear pattern or context. The columns and rows may represent different categories or variables, but without additional context, the specific meaning of these values is unclear.
<table>
<thead>
<tr>
<th>No</th>
<th>Nama</th>
<th>P'amine'</th>
<th>311</th>
<th>312</th>
<th>313</th>
<th>314</th>
<th>315</th>
<th>316</th>
<th>317</th>
<th>318</th>
<th>Skor Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Janat</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Tedy</td>
<td>st</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>32</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Aminah</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Ju'maid</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Ulfy</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Muliani</td>
<td>smp</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>37</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Sani</td>
<td>st</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Fifi</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>3</td>
<td>5</td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>Yana</td>
<td>sml</td>
<td>1</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>Susma</td>
<td>st</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>31</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>Suryono</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>Nurhadi</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>37</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>Inta</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>Devayati</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>37</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>Marfana</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>Sukmin</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>M. Susanto</td>
<td>sml</td>
<td>1</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>Lebari</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>Lelani</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>Muhibb</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>1</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>Taulik</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>Suyendi</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>Eka</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>37</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>Saumin</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>s. Chaklan</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>37</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>Basra</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>Irem</td>
<td>st</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>37</td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td>Lwadi</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>29</td>
<td>Satri</td>
<td>c5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td>Agus</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>Acmad</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>Samsun</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>Amsa</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td>Guesta</td>
<td>nmbow</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
<td>Nina</td>
<td>c5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>36</td>
<td>s. Nadelah</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>37</td>
<td>Meri</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>5</td>
<td>27</td>
</tr>
<tr>
<td>38</td>
<td>Efka</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>39</td>
<td>Ms B</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>40</td>
<td>s. Murr</td>
<td>c5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>41</td>
<td>s. Muntin</td>
<td>c5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>42</td>
<td>Sfa</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>43</td>
<td>Suharto</td>
<td>st</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>40</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Total** 140

Nilai s. Uraian 37, 29
<table>
<thead>
<tr>
<th>Skor Total Eksternal</th>
<th>Skor total internal</th>
<th>rank eksternal</th>
<th>rank internal</th>
<th>Delta rank</th>
<th>Delta rank</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>33</td>
<td>50</td>
<td>15.5</td>
<td>28</td>
<td>12.5</td>
<td>159.25</td>
</tr>
<tr>
<td>67</td>
<td>51</td>
<td>13.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>43</td>
<td>52</td>
<td>17.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>48</td>
<td>53</td>
<td>19.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>55</td>
<td>54</td>
<td>21</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>56</td>
<td>55</td>
<td>22</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>63</td>
<td>56</td>
<td>14.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>68</td>
<td>57</td>
<td>16</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>71</td>
<td>58</td>
<td>18</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>77</td>
<td>59</td>
<td>19</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>81</td>
<td>60</td>
<td>21</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>85</td>
<td>61</td>
<td>23</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>90</td>
<td>62</td>
<td>25</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>94</td>
<td>63</td>
<td>27.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>98</td>
<td>64</td>
<td>27</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>66</td>
<td>65</td>
<td>24.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>61</td>
<td>66</td>
<td>23.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>62</td>
<td>67</td>
<td>22.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>63</td>
<td>68</td>
<td>21.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>64</td>
<td>69</td>
<td>20.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>65</td>
<td>70</td>
<td>19.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>66</td>
<td>71</td>
<td>18.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>67</td>
<td>72</td>
<td>17.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>68</td>
<td>73</td>
<td>16.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>69</td>
<td>74</td>
<td>15.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>70</td>
<td>75</td>
<td>14.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>71</td>
<td>76</td>
<td>13.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>72</td>
<td>77</td>
<td>12.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>73</td>
<td>78</td>
<td>11.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>74</td>
<td>79</td>
<td>10.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>75</td>
<td>80</td>
<td>9.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>76</td>
<td>81</td>
<td>8.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>77</td>
<td>82</td>
<td>7.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>78</td>
<td>83</td>
<td>6.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>79</td>
<td>84</td>
<td>5.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>80</td>
<td>85</td>
<td>4.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>81</td>
<td>86</td>
<td>3.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>82</td>
<td>87</td>
<td>2.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>83</td>
<td>88</td>
<td>1.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>84</td>
<td>89</td>
<td>0.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>85</td>
<td>90</td>
<td>-0.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>86</td>
<td>91</td>
<td>-1.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>87</td>
<td>92</td>
<td>-2.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>88</td>
<td>93</td>
<td>-3.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>89</td>
<td>94</td>
<td>-4.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>90</td>
<td>95</td>
<td>-5.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>91</td>
<td>96</td>
<td>-6.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>92</td>
<td>97</td>
<td>-7.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>93</td>
<td>98</td>
<td>-8.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>94</td>
<td>99</td>
<td>-9.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td>95</td>
<td>100</td>
<td>-10.5</td>
<td>24</td>
<td>17.5</td>
<td>51.25</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Jumlah</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td><strong>108</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>Skor Total Eksternal</td>
<td>Skor TLD</td>
<td>Rank eksternal</td>
<td>Rank TLD</td>
<td>Beda rank</td>
<td>Beda rank</td>
</tr>
<tr>
<td>---------------------</td>
<td>----------</td>
<td>----------------</td>
<td>----------</td>
<td>-----------</td>
<td>-----------</td>
</tr>
<tr>
<td>70</td>
<td>39</td>
<td>5.5</td>
<td>20.5</td>
<td>-15</td>
<td>225</td>
</tr>
<tr>
<td>53</td>
<td>32</td>
<td>40.5</td>
<td>30</td>
<td>-10</td>
<td>225</td>
</tr>
<tr>
<td>67</td>
<td>39</td>
<td>32</td>
<td>37</td>
<td>-16</td>
<td>256</td>
</tr>
<tr>
<td>59</td>
<td>36</td>
<td>30.5</td>
<td>24.5</td>
<td>6</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>55</td>
<td>37</td>
<td>36.5</td>
<td>28.5</td>
<td>8</td>
<td>54</td>
</tr>
<tr>
<td>55</td>
<td>28</td>
<td>36.5</td>
<td>41.5</td>
<td>-5</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>68</td>
<td>35</td>
<td>8.5</td>
<td>20.5</td>
<td>-11</td>
<td>121</td>
</tr>
<tr>
<td>69</td>
<td>36</td>
<td>7.5</td>
<td>33.5</td>
<td>-26</td>
<td>676</td>
</tr>
<tr>
<td>69</td>
<td>31</td>
<td>7.5</td>
<td>40</td>
<td>-32.5</td>
<td>1056.25</td>
</tr>
<tr>
<td>63</td>
<td>40</td>
<td>19.5</td>
<td>9</td>
<td>10.5</td>
<td>110.25</td>
</tr>
<tr>
<td>57</td>
<td>37</td>
<td>33.5</td>
<td>28.5</td>
<td>5</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>61</td>
<td>40</td>
<td>23.5</td>
<td>9</td>
<td>14.5</td>
<td>210.25</td>
</tr>
<tr>
<td>65</td>
<td>37</td>
<td>18</td>
<td>28.5</td>
<td>-12.5</td>
<td>156.25</td>
</tr>
<tr>
<td>50</td>
<td>36</td>
<td>27.5</td>
<td>33.5</td>
<td>-6</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>80</td>
<td>40</td>
<td>6</td>
<td>9</td>
<td>-8</td>
<td>64</td>
</tr>
<tr>
<td>66</td>
<td>28</td>
<td>14.5</td>
<td>41.5</td>
<td>-27</td>
<td>729</td>
</tr>
<tr>
<td>57</td>
<td>39</td>
<td>33.5</td>
<td>20.5</td>
<td>13</td>
<td>169</td>
</tr>
<tr>
<td>65</td>
<td>40</td>
<td>36.5</td>
<td>9</td>
<td>27.5</td>
<td>756.25</td>
</tr>
<tr>
<td>67</td>
<td>36</td>
<td>12</td>
<td>33.5</td>
<td>-21.5</td>
<td>462.25</td>
</tr>
<tr>
<td>51</td>
<td>39</td>
<td>42</td>
<td>20.5</td>
<td>21.5</td>
<td>462.25</td>
</tr>
<tr>
<td>74</td>
<td>40</td>
<td>3</td>
<td>9</td>
<td>-8</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>55</td>
<td>37</td>
<td>36.5</td>
<td>28.5</td>
<td>8</td>
<td>54</td>
</tr>
<tr>
<td>63</td>
<td>37</td>
<td>19.5</td>
<td>28.5</td>
<td>-9</td>
<td>81</td>
</tr>
<tr>
<td>53</td>
<td>37</td>
<td>39.5</td>
<td>29.5</td>
<td>11</td>
<td>121</td>
</tr>
<tr>
<td>66</td>
<td>35</td>
<td>14.5</td>
<td>37</td>
<td>-22.5</td>
<td>506.25</td>
</tr>
<tr>
<td>67</td>
<td>35</td>
<td>12</td>
<td>37</td>
<td>-25</td>
<td>525</td>
</tr>
<tr>
<td>77</td>
<td>40</td>
<td>2</td>
<td>9</td>
<td>-7</td>
<td>49</td>
</tr>
<tr>
<td>64</td>
<td>35</td>
<td>17.5</td>
<td>33.5</td>
<td>-16</td>
<td>256</td>
</tr>
<tr>
<td>73</td>
<td>39</td>
<td>4</td>
<td>20.5</td>
<td>-18.5</td>
<td>272.25</td>
</tr>
<tr>
<td>70</td>
<td>40</td>
<td>5.5</td>
<td>6</td>
<td>-3.5</td>
<td>12.25</td>
</tr>
<tr>
<td>68</td>
<td>38</td>
<td>9.5</td>
<td>24.5</td>
<td>-15</td>
<td>225</td>
</tr>
<tr>
<td>50</td>
<td>40</td>
<td>43</td>
<td>9</td>
<td>34</td>
<td>1156</td>
</tr>
<tr>
<td>69</td>
<td>40</td>
<td>27.5</td>
<td>9</td>
<td>18.5</td>
<td>342.25</td>
</tr>
<tr>
<td>60</td>
<td>40</td>
<td>27.5</td>
<td>9</td>
<td>18.5</td>
<td>342.25</td>
</tr>
<tr>
<td>54</td>
<td>40</td>
<td>39</td>
<td>9</td>
<td>30</td>
<td>900</td>
</tr>
<tr>
<td>61</td>
<td>27</td>
<td>33.5</td>
<td>43</td>
<td>-9.5</td>
<td>90.25</td>
</tr>
<tr>
<td>60</td>
<td>40</td>
<td>27.5</td>
<td>9</td>
<td>18.5</td>
<td>342.25</td>
</tr>
<tr>
<td>58</td>
<td>40</td>
<td>32</td>
<td>9</td>
<td>23</td>
<td>529</td>
</tr>
<tr>
<td>59</td>
<td>40</td>
<td>30.5</td>
<td>9</td>
<td>21.5</td>
<td>462.25</td>
</tr>
<tr>
<td>61</td>
<td>40</td>
<td>23.5</td>
<td>9</td>
<td>14.5</td>
<td>210.25</td>
</tr>
<tr>
<td>54</td>
<td>40</td>
<td>17.5</td>
<td>9</td>
<td>8.5</td>
<td>72.25</td>
</tr>
<tr>
<td>51</td>
<td>40</td>
<td>23.5</td>
<td>9</td>
<td>14.5</td>
<td>210.25</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Jumlah = 12619
Lampiran 8. Tabel 22.

Hasil Analisis Statistik Korelasi Spearman

<table>
<thead>
<tr>
<th>Correlation Coefficient</th>
<th>EKSTERNAL</th>
<th>INTERNAL</th>
<th>TLD</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>1.000</td>
<td>.512 *</td>
<td>.512 **</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>.512 **</td>
<td>1.000 **</td>
<td>1.000 ***</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>.512 **</td>
<td>1.000 **</td>
<td>1.000 ***</td>
</tr>
<tr>
<td>N</td>
<td>43</td>
<td>43</td>
<td>43</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>43</td>
<td>43</td>
<td>43</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>43</td>
<td>43</td>
<td>43</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Keterangan: ** artinya berkorelasi nyata pada taraf $\alpha = 5\%$
Lampiran 9.

Validitas Butir Faktor Inernal

Butir 1: \[ r_1 = \frac{10.138 - 23.447}{\sqrt{(10.55 - 529)(10.20101 - 199809)}} = \frac{99}{159} = 0.62 \]

Butir 2: \[ r_2 = \frac{10.933 - 21.447}{\sqrt{(10.45 - 441)(10.20101 - 199809)}} = \frac{-57}{104} = -0.55 \]

Butir 3: \[ r_3 = \frac{10.1129 - 25.447}{\sqrt{(10.65 - 625)(10.20101 - 199809)}} = \frac{115}{173} = 0.66 \]

Butir 4: \[ r_4 = \frac{10.978 - 22.447}{\sqrt{(10.50 - 484)(10.20101 - 199809)}} = \frac{54}{138} = 0.40 \]

Butir 5: \[ r_5 = \frac{10.953 - 21.447}{\sqrt{(10.51 - 441)(10.20101 - 199809)}} = \frac{143}{288} = 0.50 \]

Butir 6: \[ r_6 = \frac{10.909 - 20.447}{\sqrt{(10.46 - 400)(10.20101 - 199809)}} = \frac{150}{268} = 0.56 \]

Butir 7: \[ r_7 = \frac{10.1040 - 23.447}{\sqrt{(10.57 - 529)(10.20101 - 199809)}} = \frac{119}{222} = 0.54 \]

Butir 8: \[ r_8 = \frac{10.1174 - 26.447}{\sqrt{(10.70 - 676)(10.20101 - 199809)}} = \frac{118}{169} = 0.70 \]

Butir 9: \[ r_9 = \frac{10.1129 - 25.447}{\sqrt{(10.65 - 625)(10.20101 - 199809)}} = \frac{115}{173} = 0.66 \]

Butir 10: \[ r_{10} = \frac{10.846 - 19.447}{\sqrt{(10.39 - 361)(10.20101 - 199809)}} = \frac{-33}{186} = -0.20 \]

Butir 11: \[ r_{11} = \frac{10.942 - 21.447}{\sqrt{(10.47 - 441)(10.20101 - 199809)}} = \frac{33}{186} = 0.20 \]

Butir 12: \[ r_{12} = \frac{10.1259 - 28.447}{\sqrt{(10.80 - 784)(10.20101 - 199809)}} = \frac{74}{138} = 0.54 \]
Lampiran 10.

Butir 13: \[ r_{33} = \frac{10.1211 - 27.447}{\sqrt{(10.75-729)(10.20101-199809)}} = \frac{41}{158} = 0,26 \]

Butir 14: \[ r_{14} = \frac{10.1213 - 27.447}{\sqrt{(10.75-729)(10.20101-199809)}} = \frac{61}{158} = 0,39 \]

Butir 15: \[ r_{15} = \frac{10.1129 - 25.447}{\sqrt{(10.65-625)(10.20101-199809)}} = \frac{115}{173} = 0,66 \]

Butir 16: \[ r_{16} = \frac{10.1297 - 29.447}{\sqrt{(10.85-841)(10.20101-199809)}} = \frac{7}{103} = 0,07 \]

Butir 17: \[ r_{17} = \frac{10.1300 - 29.447}{\sqrt{(10.85-841)(10.20101-199809)}} = \frac{7}{103} = 0,07 \]

Butir 18: \[ r_{18} = \frac{10.935 - 21.447}{\sqrt{(10.45-441)(10.20101-199809)}} = \frac{-37}{103} = -0,36 \]

Butir 19: \[ r_{19} = \frac{10.686 - 15.447}{\sqrt{(10.27-225)(10.20101-199809)}} = \frac{115}{232} = 0,67 \]

Validitas Butir Faktor Eksternal

Butir 1: \[ r_{1} = \frac{10.1779 - 27.653}{\sqrt{(10.75-729)(10.43329-426409)}} = \frac{159}{380} = 0,42 \]

Butir 2: \[ r_{2} = \frac{10.1589 - 24.653}{\sqrt{(10.60-576)(10.43329-426409)}} = \frac{218}{406} = 0,54 \]

Butir 3: \[ r_{3} = \frac{10.1666 - 25.653}{\sqrt{(10.65-625)(10.43329-426409)}} = \frac{335}{415} = 0,81 \]

Butir 4: \[ r_{4} = \frac{10.1738 - 26.653}{\sqrt{(10.70-676)(10.43329-426409)}} = \frac{302}{406} = 0,74 \]
Butir 5 : \[ r_5 = \frac{10.1666 - 25.653}{\sqrt{(10.65 - 625)(10.43329 - 426409)}} = \frac{335}{415} = 0.81 \]

Butir 6 : \[ r_6 = \frac{10.1666 - 25.653}{\sqrt{(10.65 - 625)(10.43329 - 426409)}} = \frac{335}{415} = 0.81 \]

Butir 7 : \[ r_7 = \frac{10.1663 - 25.653}{\sqrt{(10.65 - 625)(10.43329 - 426409)}} = \frac{305}{415} = 0.73 \]

Butir 8 : \[ r_8 = \frac{10.1595 - 24.653}{\sqrt{(10.60 - 576)(10.43329 - 426409)}} = \frac{278}{406} = 0.68 \]

Butir 9 : \[ r_9 = \frac{10.1386 - 21.653}{\sqrt{(10.45 - 441)(10.43329 - 426409)}} = \frac{147}{249} = 0.60 \]

Butir 10 : \[ r_{10} = \frac{10.1131 - 17.653}{\sqrt{(10.31 - 289)(10.43329 - 426409)}} = \frac{209}{380} = 0.55 \]

Butir 11 : \[ r_{11} = \frac{10.1460 - 22.653}{\sqrt{(10.52 - 484)(10.43329 - 426409)}} = \frac{234}{498} = 0.47 \]

Butir 12 : \[ r_{12} = \frac{10.1725 - 26.653}{\sqrt{(10.70 - 676)(10.43329 - 426409)}} = \frac{272}{406} = 0.67 \]

Butir 13 : \[ r_{13} = \frac{10.1657 - 25.653}{\sqrt{(10.65 - 625)(10.43329 - 426409)}} = \frac{245}{415} = 0.60 \]

Butir 14 : \[ r_{14} = \frac{10.1386 - 21.653}{\sqrt{(10.45 - 441)(10.43329 - 426409)}} = \frac{147}{249} = 0.60 \]

Butir 15 : \[ r_{15} = \frac{10.1852 - 28.653}{\sqrt{(10.80 - 784)(10.43329 - 426409)}} = \frac{236}{332} = 0.71 \]

Butir 16 : \[ r_{16} = \frac{10.1779 - 27.653}{\sqrt{(10.75 - 729)(10.43329 - 426409)}} = \frac{159}{380} = 0.52 \]

Butir 17 : \[ r_{17} = \frac{10.1847 - 28.653}{\sqrt{(10.80 - 784)(10.43329 - 426409)}} = \frac{186}{332} = 0.56 \]
Butir 18: $r_{18} = \frac{10.1666 - 25.653}{\sqrt{(10.65 - 625)(10.43329 - 426409)}} = \frac{335}{415} = 0.81$

Butir 19: $r_{19} = \frac{10.996 - 15.653}{\sqrt{(10.27 - 225)(10.43329 - 426409)}} = \frac{165}{550} = 0.30$

Butir 20: $r_{20} = \frac{10.1135 - 17.653}{\sqrt{(10.37 - 289)(10.43329 - 426409)}} = \frac{249}{746} = 0.33$

Butir 21: $r_{21} = \frac{10.869 - 13.653}{\sqrt{(10.19 - 169)(10.43329 - 426409)}} = \frac{201}{380} = 0.53$

Butir 22: $r_{22} = \frac{10.1666 - 25.653}{\sqrt{(10.65 - 625)(10.43329 - 426409)}} = \frac{335}{415} = 0.81$

Butir 23: $r_{23} = \frac{10.1725 - 26.653}{\sqrt{(10.70 - 676)(10.43329 - 426409)}} = \frac{272}{406} = 0.67$

Butir 24: $r_{24} = \frac{10.1133 - 17.653}{\sqrt{(10.33 - 289)(10.43329 - 426409)}} = \frac{229}{531} = 0.43$

Butir 25: $r_{25} = \frac{10.1592 - 24.653}{\sqrt{(10.62 - 576)(10.43329 - 426409)}} = \frac{248}{550} = 0.45$

Butir 26: $r_{26} = \frac{10.1592 - 24.653}{\sqrt{(10.64 - 576)(10.43329 - 426409)}} = \frac{248}{663} = 0.37$

Butir 27: $r_{27} = \frac{10.1782 - 27.653}{\sqrt{(10.75 - 729)(10.43329 - 426409)}} = \frac{189}{380} = 0.50$

Butir 28: $r_{28} = \frac{10.1717 - 27.653}{\sqrt{(10.72 - 676)(10.43329 - 426409)}} = \frac{192}{550} = 0.35$
Lampiran 11.

Validitas Butir Pemberdayaan TLD

Rumus Validitas Butir: $r_v = \frac{\sum n xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$

Butir 1: $r_1 = \frac{10.1630 - 44.361}{\sqrt{(10.208 - 1936)(10.13211 - 130321)}} = \frac{416}{507} = 0.82$

Butir 2: $r_2 = \frac{10.1710 - 47.361}{\sqrt{(10.225 - 2209)(10.13211 - 130321)}} = \frac{133}{169} = 0.54$

Butir 3: $r_3 = \frac{10.1742 - 48.361}{\sqrt{(10.208 - 1936)(10.13211 - 130321)}} = \frac{92}{169} = 0.54$

Butir 4: $r_4 = \frac{10.1440 - 39.361}{\sqrt{(10.169 - 1521)(10.13211 - 130321)}} = \frac{321}{549} = 0.58$

Butir 5: $r_5 = \frac{10.1651 - 45.361}{\sqrt{(10.207 - 2025)(10.13211 - 130321)}} = \frac{265}{284} = 0.93$

Butir 6: $r_6 = \frac{10.1574 - 43.361}{\sqrt{(10.191 - 1849)(10.13211 - 130321)}} = \frac{217}{330} = 0.66$

Butir 7: $r_7 = \frac{10.1690 - 46.361}{\sqrt{(10.220 - 2116)(10.13211 - 130321)}} = \frac{294}{388} = 0.76$

Butir 8: $r_8 = \frac{10.1774 - 49.361}{\sqrt{(10.241 - 2401)(10.13211 - 130321)}} = \frac{51}{127} = 0.4$
Lampiran 12.

Reliabilitas Instrumen

Rumus Alpha Cronbach: \[ r_{ii} = \left( \frac{\kappa}{\kappa - 1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2_{I}} \right) \]

Reliabilitas TLD: \[ r_{ii} = \left( \frac{8}{8 - 1} \right) \left( 1 - \frac{5.69}{17.89} \right) = 0.78 \] Reliabilitas cukup tinggi

Reliabilitas F. Internal: \[ r_{ii} = \left( \frac{19}{19 - 1} \right) \left( 1 - \frac{4.78}{26.49} \right) = 0.87 \] Reliabilitas tinggi

Reliabilitas F. Eksternal: \[ r_{ii} = \left( \frac{28}{28 - 1} \right) \left( 1 - \frac{7.27}{71.2} \right) = 0.93 \] Reliabilitas tinggi