

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SKB, MOTIVASI KERJA
DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PAMONG
BELAJAR PADA SANGGAR KEGIATAN BELAJAR (SKB)
DI WILAYAH PRIANGAN JAWA BARAT**

Lili Dasa Putri

Program Studi Pendidikan Luar Sekolah Sekolah Pasca Sarjana
Universitas Pendidikan Indonesia

lilidasaputri@gmail.com

Abstrak

Latar belakang dari penelitian ini adalah masih rendahnya kinerja pamong belajar pada SKB di wilayah Priangan Jawa Barat. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala SKB, motivasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap pengalaman kerja. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala SKB, motivasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap pengalaman kerja. Kajian teori dalam penelitian ini diantaranya mencakup konsep Pamong Belajar Sebagai Pendidik Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal (PTK-PNF), konsep Kinerja, konsep Gaya Kepemimpinan Kepala SKB, Konsep Motivasi Kerja, dan konsep Pengalaman Kerja. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif analisis korelasional, serta sampel penelitian ini sebanyak 37 responden.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa; 1) Pengaruh gaya kepemimpinan kepala SKB terhadap kinerja pamong belajar dinyatakan dengan persamaan regresi linier sederhana yang menunjukkan harga positif, dengan besar derajat hubungan antara dua variabel tergolong cukup atau moderat. 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pamong belajar dinyatakan dengan persamaan regresi linier sederhana yang menunjukkan harga positif, dengan derajat hubungan antara kedua variabel tergolong kuat atau erat. 3) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pamong belajar dinyatakan dengan persamaan regresi linier sederhana yang menunjukkan harga positif, dengan besar derajat hubungan antara dua variabel tergolong cukup kuat. 4) Pengaruh gaya kepemimpinan kepala SKB, motivasi kerja dan pengalaman kerja dinyatakan dengan persamaan regresi linier ganda yang menunjukkan harga positif, dengan besar derajat hubungan antar variabel tersebut tergolong sangat kuat atau sangat erat. Kesimpulan penelitian ini yaitu, diterimanya hipotesis bahwa: 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala SKB terhadap kinerja pamong belajar dengan besar derajat hubungan dan kontribusi yang cukup, 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pamong belajar dengan besar derajat hubungan dan kontribusi yang kuat, 3) terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja dengan besar derajat hubungan dan kontribusi yang cukup, 4) terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala SKB, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pamong belajar dengan besar derajat hubungan dan kontribusi yang sangat erat.

Kata kunci: kinerja pamong belajar, motivasi kerja, pengalaman kerja

Influence of Leadership Style Head of SKB, work motivation and performance in the Civil Learning SKB (SKB) in the Priangan region of West Java. The background of this research is to the performance of tutors in the SKB in the Priangan region of West Java. Formulation of the problem in this research is how the influence of leadership style SKB, motivation, and work experience on performance. The hypothesis of this research is that there is influence between leadership style SKB, motivation, and work experience on performance. Study of theory in this research of which include the concept of Civil Learning For Educators Workforce Education Non-Formal Education (PTK-PNF), the concept of Performance, the head of the SKB concept leadership Style. Work Motivation concept, and the concept of Work Experience. The approach used is a quantitative approach with descriptive methods correlational analysis, as well as the study sample as many as 37 respondents.

Based on the results of the study found that; 1) The influence of leadership style on performance SKB head tutors expressed with simple linear regression equation that shows a positive value, the greater the degree of correlation between the two variables is quite or moderate. 2) The effect of work motivation on the performance of tutors expressed with simple linear regression equation that shows a positive price, the degree of relationship between two variables classified as strong or tight. 3) The effect of work experience on the performance of tutors expressed with simple linear regression equation that shows a positive value, the greater the degree of correlation between the two variables is quite strong. 4) The effect of leadership style SKB, motivation and work experience expressed by multiple linear regression equation that shows a positive value, the greater the degree of relationship between variables is considered to be very strong or very closely. The conclusion of this study, namely, acceptance of the hypothesis that: 1) a significant difference between the style of leadership SKB on the performance of tutors with a large degree of relationship and considerable contribution, 2) a significant difference between the motivation to work on the performance of tutors with a large degree of relationship and a strong contribution, 3) there is a significant relationship between work experience on performance with a large degree of relationship and considerable contribution, 4) a significant difference between the style of leadership SKB, motivation and work experience on the performance of tutors with a large degree of relationship and contributed very closely.

Keywords : performance tutors, work motivation, work experience, leadership style

A. Pendahuluan

Kualitas Sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan pegawai maupun instansi. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan. Selain itu upaya tersebut juga harus sejalan dengan peningkatan peran manajemen dalam melakukan kepemimpinan yang

efektif. Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas di suatu instansi dipengaruhi oleh kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas instansi yang memadai, maka tujuan instansi akan terwujud. Disamping itu motivasi dari pimpinan atau perusahaan juga diperlukan untuk peningkatan kinerja pegawai atau karyawan pada sebuah instansi.

Sejalan dengan uraian di atas, Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) merupakan Unit Teknis Direktorat (UPTD) Jendral Pendidikan Non Formal dan Informal. SKB merupakan lembaga pemerintah di bawah Dinas Pendidikan yang bertugas membuat dan melaksanakan berbagai program pendidikan bidang non formal yang rancangannya disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat setempat. Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) berada pada wilayah kota dan kabupaten pada setiap provinsi di Indonesia, termasuk juga pada provinsi Jawa Barat khususnya wilayah Priangan Jawa Barat. Selain itu disebutkan juga bahwa tugas SKB yaitu melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pengkajian dan pengembangan program dan model pendidikan non formal dan informal serta fasilitasi pengembangan sumberdaya di bidang pendidikan nonformal dan informal di wilayah kerjanya. Fungsi SKB juga telah dijabarkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi No.15 Tahun 2010.

Sumber daya manusia yang sangat berperan dalam menjalankan semua fungsi SKB adalah Pamong Belajar melalui Tupoksi yang yang diembannya. Keberadaan Pamong Belajar sangatlah penting apabila dilihat dari tugas, tanggung jawab, hak dan wewenangnya. Mengingat jabatan dan profesinya sebagai Pamong belajar yang merupakan bagian komponen pendidikan paling berperan dalam SKB, sudah seharusnya Pamong Belajar meningkatkan Kinerjanya agar tugas, dan tanggung jawab yang diembannya dapat dilaksanakan secara baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Berangkat dari uraian tugas dan wewenang pamong belajar diatas, pada kenyataannya di lapangan sangatlah berbeda. Masih adanya ditemui pamong belajar yang tidak patuh dan tidak menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya sesuai dengan tugas dan fungsinya tersebut. Selain itu juga masih ditemui pamong belajar yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Sedarmayanti, 2004: 176). Pamong belajar sebagai faktor keberhasilan pembelajaran pada lembaga pendidikan non formal yang diseleenggarakan pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Usaha dalam meningkatkan mutu pendidikan di SKB tidak lepas dari tanggung jawab Pamong belajar sebagai *Agen of Change* dalam mencapai tujuan pembelajaran SKB. Oleh karena itu pamong belajar harus mempunyai motivasi dan disiplin kerja yang bagus dalam pengembangan tugas profesionalnya dengan memiliki sikap positif terhadap kemajuan dan perkembangan IPTEK, keterampilan dasar mengajar, menguasai cara belajar dan pengelolaan kelas serta menguasai ilmu dan perkembangan jiwa manusia. Oleh karena itu pamog belajar harus mempunyai motivasi dan disiplin kerja yang bagus dalam pengembangan tugas profesionalnya dengan memiliki sikap positif terhadap kemajuan dan perkembangan IPTEK, keterampilan dasar mengajar, menguasai cara

belajar dan pengelolaan kelas serta menguasai ilmu dan perkembangan jiwa manusia.

Ketangguhan suatu instansi baik itu pemerintah, bisnis maupun masyarakat tergantung pada kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi yang benar dan menarik dalam keikutsertaan manajer dan karyawan dalam pengambilan keputusan. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin mudah diikuti oleh para karyawan, selain itu yang mempengaruhi kinerja pamong belajar dalam bekerja adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan dari diri individu itu sendiri dalam melakukan dan meningkatkan semangat untuk bekerja. Sedarmayanti (2004, hal. 136) mengatakan bahwa “jika motivasi kerja individu rendah maka sulit diharapkan produktivitas kerja yang tinggi. Selanjutnya yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pamong belajar adalah pengalaman kerja. Orang yang berpengalaman merupakan pegawai yang siap pakai”. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi, skill yang dimiliki pegawai lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memperoleh data tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pamong belajar pada SKB Wilayah Priangan
- b. Untuk memperoleh data tentang pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pamong belajar pada SKB Wilayah Priangan.
- c. Untuk memperoleh data tentang pengaruh Pengalaman kerja terhadap kinerja pamong belajar pada Wilayah Priangan?
- d. Untuk memperoleh data tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pamong belajar pada Wilayah Priangan?

C. Kajian Pustaka

1. Gaya Kepemimpinan

Miftah Toha (2012, hlm. 303), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan menurut Kartini Kartono (2005, hlm. 46) mendefinisikan “gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang”. Pola perilaku konsisten yang dimaksud disini adalah pola-pola yang timbul pada diri orang-orang pada waktu mereka mulai memberikan tanggapan dengan cara yang sama dalam kondisi yang serupa dan pola itu membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja dengan orang-orang.

Sedangkan gaya kepemimpinan menurut pendapat Ranu Pandjono dan Husnan (1986, hlm. 28) adalah sebagai berikut : “gaya kepemimpinan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan

individu untuk mencapai tujuan tertentu, setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain dan tidak semestinya suatu gaya lebih baik atau lebih jelek daripada gaya kepemimpinan yang lainnya”. Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang dilakukan oleh seseorang pemimpin pada saat pemimpin tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan kondisi dan situasi dalam organisasi.

2. Motivasi Kerja

Motivasi menurut Hasibuan (2001, hlm. 219) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pengertian motivasi menurut Handoko (1992, hlm, 9), yaitu suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya.

Beberapa pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berbentuk dari adanya kebutuhan, sikap (*attitude*) yang mendorong karyawan agar lebih bersemangat dan bergairah dalam menghadapi situasi kerja di lembaga. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju mencapai tujuan organisasi lembaga.

3. Pengalaman Kerja

Manullang (2008, hlm. 15) menjelaskan bahwa “pengalaman kerja merupakan proses pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam tugas pelaksanaannya. Hal ini juga seiring dengan pendapat Jhon Locke (dalam Gary Dessler, 2008, hlm. 62) bahwa pengalaman kerja merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang, sedangkan hanya mungkin diperoleh dalam hubungannya dengan lingkungannya. Pengalaman kerja juga diartikan sebagai perolehan pengetahuan dan keterampilan dengan mengerjakan dan mendalami sesuatu. Dari sini timbul respon-respon tertentu dari orang yang mengerjakan dan mengalami sehingga terjadi pematangan dalam tingkah laku (Sri Mulyani, 2000, hlm. 83).

Selanjutnya juga dijelaskan mengenai Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001 hlm. 40). Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Syukur, 2001, hlm. 74) Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

4. Kinerja Pamong Belajar

Pamong belajar sebagai tenaga pendidik pada lembaga pendidikan non formal khususnya di lembaga kegiatan sanggar belajar (SKB) memiliki tugas, hak dan wewenang yang mana telah diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi No.15 Tahun 2010 BAB I Pasal I yang dapat

disimpulkan bahwa pamong belajar sebagai tenaga pendidik non formal dan melaksanakan fungsinya diantaranya mengembangkan model, membuat model, melaksanakan dan merancang kegiatan belajar mengajar, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran dan evaluasi program. Dengan kata lain apabila pamong belajar bekerja sesuai tugas dan fungsinya maka dapat dikatakan bahwa pamong belajar memiliki kinerja yang baik.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005, hlm. 14).

Menurut Hersey and Blanchard, kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. (Rivai & Basri, 2005, hlm. 15).

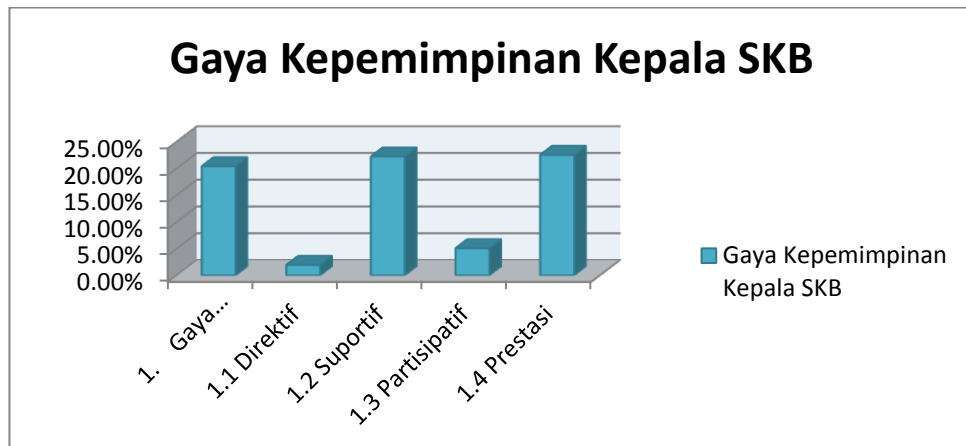
D. Metode Penelitian

Penelitian ini didesain dengan menerapkan metode deskriptif *survey*, dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah para pamong belajar pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) di wilayah Priangan Jawa Barat yang tersebar ke dalam 11 SKB sebanyak 113 orang. *Sample* yang digunakan adalah sebanyak 37 orang yang diambil melalui teknik *cluster sampling*. Teknik pengumpulan data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini diterapkan melalui Regresi.

E. Pembahasan dan Temuan

Hasil perhitungan analisis korelasi menunjukkan kedua variabel X_1 dan Y mempunyai harga koefisien korelasi (r) sebesar 0,452 dengan koefisien determinasi (r^2) 0,204 atau dengan persentase 20,43%. Dengan demikian dapat dikatakan besarnya kontribusi hubungan yang diberikan gaya kepemimpinan kepala SKB (X_1) dengan Kinerja Pamong belajar (Y) adalah 20,43%. Berdasarkan ketentuan nilai koefisien korelasinya menunjukkan hubungan yang cukup positif, maksudnya adalah terjadi hubungan yang searah antara gaya kepemimpinan kepala SKB (X_1) dan kinerja pamong belajar (Y). Apabila nilai gaya kepemimpinan kepala SKB (X_1) naik, maka kinerja pamong belajar (Y) naik dengan signifikansi cukup kuat.

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur ke dalam empat indikator, harga koefisien korelasi dan determinasi setiap indikatornya yaitu: (1) direktif sebesar 0,141 dan 1,98%; (2) suportif 0,223 dan 22,27%; (3) partisipatif 0,226 dan 5,10%; dan (4) prestasi dengan kinerja pamong belajar sebesar 0,475 dan koefisien determinasinya 22,56%. Data lebih jelas disajikan dalam diagram berikut:

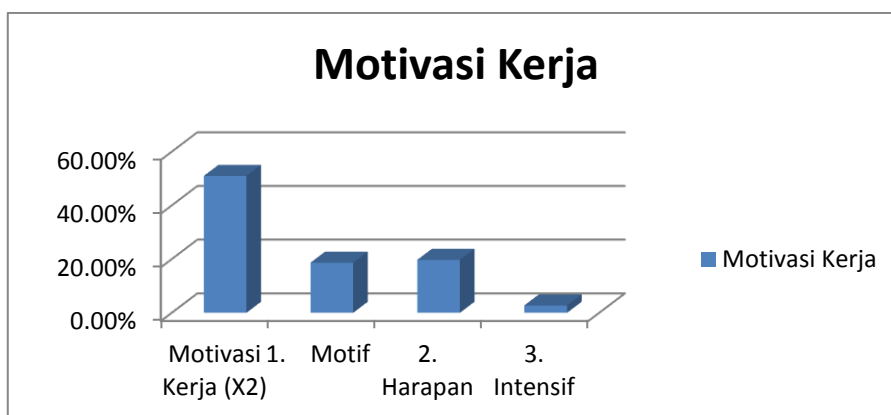


Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

Gambar 1: Diagram Koefisien Determinasi Indikator Gaya Kepemimpinan Kepala SKB (X₁)

Hasil perhitungan analisis korelasi menunjukkan kedua variabel X₂ dan Y mempunyai harga koefisien korelasi (r) sebesar 0,714 dengan koefisien determinasi (r²) sebesar 0,510 atau dengan persentase 50,97%. Dengan demikian dapat dikatakan besarnya kontribusi hubungan yang diberikan motivasi kerja (X₂) dengan kinerja pamong belajar (Y) adalah 50,97%. Berdasarkan ketentuan nilai koefisien korelasinya menunjukkan hubungan yang kuat, maksudnya adalah terjadi hubungan yang searah antara motivasi kerja (X₂) dan kinerja pamong belajar (Y). Apabila nilai motivasi kerja (X₂) naik, maka nilai tingkat kinerja pamong belajar (Y) naik dengan signifikansi yang kuat.

Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur ke dalam tiga indikator, harga koefisien korelasi dan determinasi setiap indikatornya yaitu: (1) motif sebesar 0,432 dan koefisien determinasinya 18,66%.; (2) harapan sebesar 0,444 dan koefisien determinasinya 19,71% ; (3) intensif sebesar 0,165 dengan koefisien determinasinya 2,72%;. Data lebih jelas disajikan dalam diagram berikut:

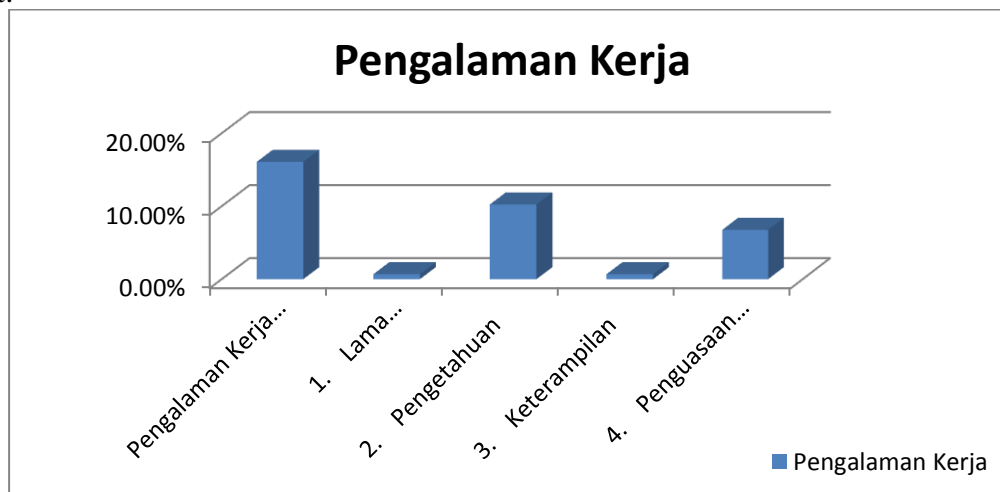


Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

Gambar 2: Koefisien Determinasi Indikator Motivasi Kerja (X₂)

Hasil perhitungan analisis korelasi menunjukkan kedua variabel X_3 dan Y mempunyai harga koefisien korelasi (r) sebesar 0,401 dengan koefisien determinasi (r^2) 0,161 atau dengan persentase 16,08%. Dengan demikian dapat dikatakan besarnya kontribusi hubungan yang diberikan pengalaman kerja (X_3) dengan kinerja pamong belajar (Y) adalah 16,08% cukup kuat. Berdasarkan ketentuan nilai koefisien korelasinya menunjukkan hubungan yang cukup kuat, maksudnya adalah terjadi hubungan yang searah antara pengalaman kerja (X_3) kinerja pamong belajar (Y). Apabila nilai pengalaman kerja (X_3) naik, maka nilai kinerja pamong belajar (Y) juga naik dengan signifikansi yang cukup kuat.

Pengalaman kerja dalam penelitian ini diukur ke dalam empat indikator, harga koefisien korelasi dan determinasi setiap indikatornya yaitu: (1) lama waktu/masa kerja sebesar 0,082 dan 0,67%; (2) pengetahuan sebesar 0,320% dan 10,24%; (3) keterampilan sebesar 0,083 dan 0,68%; dan (4) penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan sebesar 0,260 dan 6,76% .. Data lebih jelas disajikan dalam diagram berikut:



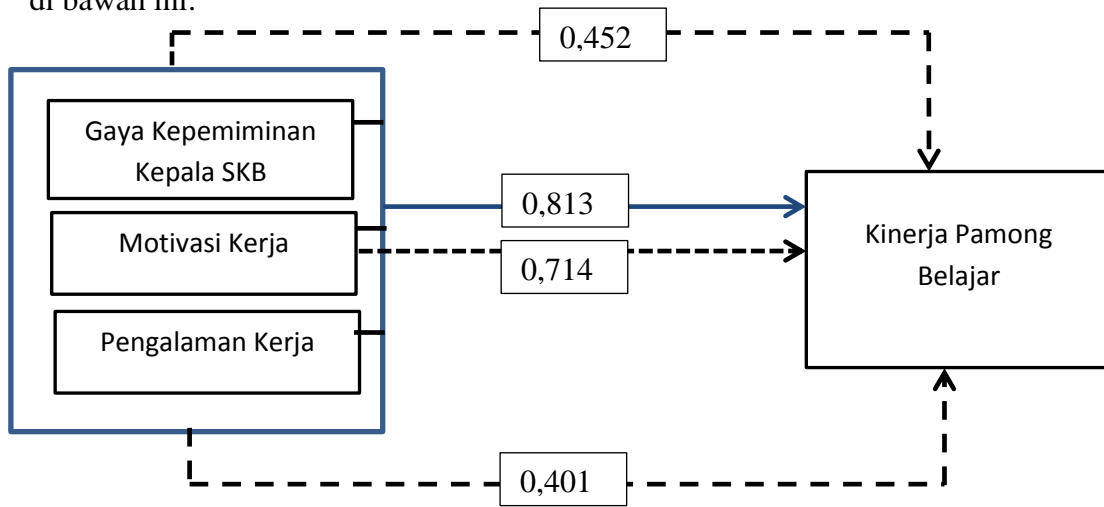
Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

Gambar 4.8: Koefisien Determinasi Indikator Pengalaman Kerja (X_3)

Untuk mengetahui eratnya hubungan antara variabel X_1, X_2 , dan X_3 dengan variabel Y digunakan analisis korelasi berganda. Berdasarkan pada tabel 4.21 hasil perhitungan data menunjukkan hubungan variabel X_1, X_2, X_3 , dan Y berbentuk hubungan yang positif dengan harga koefisien korelasi sebesar 0,813 dan koefisien determinasi sebesar 66,09%. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan kepala SKB (X_1), motivasi kerja (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) terhadap kinerja pamong belajar (Y) tergolong sangat kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0,813 atau 66,09% sedangkan sisanya 33,91% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda maka dapat dibuat suatu model keterkaitan antara variabel gaya kepemimpinan kepala SKB (X_1), motivasi kerja

(X_2), dan pengalaman kerja (X_3) terhadap kinerja pamong belajar pada gambar 4.11 di bawah ini:



Gambar 4 : Keterkaitan Antar Variabel

Keterangan:

- > = Pengaruh Variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y secara terpisah
- > = Pengaruh Variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y secara Bersamaan

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa kinerja pamong belajar pada SKB di wilayah Priangan Jawa Barat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan pengalaman kerja pamong belajar itu sendiri. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala SKB akan menuntun pamong belajar dalam bekerja. Perilaku yang menagarahkan pekerjaan apa yang akan dilakukan, ramah, bersahabat dan mendukung pamong belajar untuk berprestasi memberikan suatu power yang membantu pamong belajar dalam meningkatkan kinerjanya baik dalam kegiatan belajar mengajar, pengembangan model dan pengkajian program yang mana menjadi tugas pokoknya sebagai pamong belajar.

Selanjutnya motivasi juga memberikan pengaruh yang dapat dikatakan kuat dalam meningkatkan kinerja. Apa yang menjadi motif mereka untuk bekerja, harapan apa yang mereka miliki ketika bekerja dan besarnya instensif yang mereka peroleh menjadi suatu hal yang sangat penting dalam memotivasi mereka dalam bekerja. Motivasi yang merupakan dorongan atau penggerak utnuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditargetkan akan terasa mudah apabila sesuai dengan harapan dan intensif yang mereka terima. Begitu juga halnya dengan pengalaman kerja, pamong belajar yang berpengalaman pasti memiliki banyak pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Pengetahuan akan semakin bertambah seiring waktu atau lama masa ia bekerja. Pada dasarnya pengetahuan diperoleh melalui pendidikan, terkait pekerjaan akan lebih baik dan ideal apabila sesuai dengan bidang ilmu dan pengetahuan yang diperoleh pada jenjang pendidikan. Apabila pekerjaan sesuai dengan *basic* ilmu yang diperoleh maka akan mudah mencapai keprofesionalan dalam bekerja.

F. Simpulan dan Rekomendasi

1. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis baik deskriptif maupun verifikatif, maka diperoleh beberapa kesimpulan antara lain :

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala SKB terhadap kinerja pamong belajar pada sanggar kegiatan belajar (SKB) di wilayah Priangan Jawa Barat. Gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi memberikan pengaruh yang cukup kuat, kepala SKB yang meyakinkan pamong belajar untuk mampu dalam melaksanakan tugas dan berprestasi akan membuat pamong belajar bekerja dengan baik.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pamong belajar pada sanggar kegiatan belajar (SKB) di wilayah Priangan Jawa Barat. Pamong belajar bekerja memiliki berbagai motif, motif yang mereka miliki mendorong mereka semangat dalam melakukan pekerjaan. Pamong belajar akan semangat dalam bekerja apabila harapannya akan bekerja sesuai dengan apa yang dia dapatkan pada lembaga, selain itu mereka akan termotivasi apabila instensif yang mereka terima sesuai dengan jerih payah mereka diwaktu bekerja.
- c. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pamong belajar pada sanggar kegiatan belajar (SKB) di wilayah Priangan Jawa Barat. Pamong belajar yang berpengalaman ditandai dengan banyaknya pengetahuan yang dimilikinya dalam melakukan pekerjaan, faktor pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan akan mempegaruhi pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja.
- d. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala SKB, motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pamong belajar pada sanggar kegiatan belajar (SKB) di wilayah Priangan Jawa Barat.

2. Rekomendasi

Setelah mengkaji permasalahan yang muncul dalam penelitian di lapangan khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja, maka peneliti merumuskan beberapa saran bagi beberapa pihak terkait dan berkepentingan. Untuk meningkatkan kinerja pamong belajar maka perlu dipertimbangkan saran dan masukan sebagai berikut:

- a. Kepala SKB sebagai pemimpin lembaga pendidikan nonformal di unit pelaksana teknis daerah (UPTD).

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, terdapat beberapa sub indikator yang tergolong lemah dari gaya kepemimpinan yaitu direktif dan suportif. Hal ini berkaitan dengan pengarahan yang perlu diberikan oleh seorang kepala SKB kepada pamong belajar. Sebagai seorang pemimpin hendaknya mampu memberikan arahan mengenai apa yang diinginkan dari pegawainya dalam mencapai target kerja, dengan hal ini maka pastinya pegawai juga akan mengetahui dan memahami bahwa ada tujuan dan target kerja yang ingin dicapai bersama sesuai dengan arahan pimpinan. Sedangkan

pada bagian suportif, atau lebih sering disebut dukungan dan pendorong semangat, dalam aspek ini hal yang dapat disarankan kepada pemimpin untuk memberikan peluang dalam menumbuhkan kreativitas dengan cara memberikan diklat terkait pelaksanaan tugas pada pegawai dan kesempatan pegawai mencoba cara baru dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu pemberian semangat dan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi. Dengan hal ini dirasa mampu untuk menyemangati pegawai untuk bekerja lebih semangat dan berprestasi sehingga tujuan dan target kerja dapat dicapai.

b. Kepada Pamong Belajar Sebagai Tenaga Struktural dan Fungsional Pendidikan Nonformal.

Dalam hal yang berkaitan dengan motivasi kerja, diharapkan pamong belajar dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja, hal ini dapat ditunjukkan dengan taat pada peraturan dan disiplin dalam bekerja. Dalam hal pengalaman kerja, diharapkan dengan bertambahnya masa kerja pamong belajar maka diharapkan semakin memahami tugas-tugas yang dikerjakan, dan meningkatnya pengetahuan dan penguasaan pekerjaan yang dikerjakan, sehingga akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Untuk meningkatkan penguasaan dan pengetahuan pekerjaan, diharapkan pamong belajar selalu berkonsultasi dengan pimpinan, senior, serta kolega. Selain itu banyak membaca buku tentang pekerjaannya. Dalam hal kinerja, diharapkan meningkatnya kreativitas pamong belajar dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yaitu dengan mencari metode baru dalam menyelesaikan pekerjaan baik pada kegiatan belajar mengajar, pengembangan model maupun pengkajian program. Untuk mencari metode baru, karyawan dapat berdiskusi dengan rekan kerja, dengan atasan, maupun banyak membaca atau mempelajari kasus-kasus yang banyak ditulis dalam buku-buku maupun internet.

c. Berdasarkan hasil temuan peneliti tentang terdapatnya pengaruh yang signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan kepala SKB, motivasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pamong belajar yang mana ditunjukkan dengan harga koefisiensi sebesar enam puluh enam koma sembilan persen, dan tiga puluh empat koma sembilan satu persen dari faktor lainnya. Maka perlu kiranya peneliti sarankan bagi penelitin selanjutnya untuk meneliti variabel lain apa saja yang berpengaruh pada kinerja pamong belajar dan memegang peranan memberikan kontribusi sisanya tersebut.

G. Daftar Pustaka

- Dessler, Garry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo
- Foster, Bill. (2001). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM. Jakarta
- Handoko. T. Hani. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Manullang. M. Marihot AMH Manullang. (2008). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Ranupandojo, H dan Husnan, S. (1986). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta:

BPFE

- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Sosial*. Edisi Kedua. Jakarta: Grafindo Persada
- Sedarmayanti, (2004). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Syukur. (2001). *Metode dan Penyajian data Pendidikan*. Semarang: Medya Wiyata
- Thoha, Miftah. (2012). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Pt. Rajawali Grafindo Persada