

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pamong Belajar Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sanggar Kegiatan Belajar Se-Provinsi Banten**

**Sandra Permana<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Pendidikan Luar Sekolah, Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia  
Jl. Dr. Setiabudhi No. 229 Bandung.  
*sandrapermana88@gmail.com*

### **Abstrak**

Penelitian ini dilatarbelakangi kinerja pamong belajar cenderung menurun di sanggar kegiatan belajar se-provinsi Banten sehingga kualitas dan kuantitas kinerja kurang maksimal. Kinerja pamong belajar menjadi tumpuan dalam peningkatan mutu pendidikan di sanggar kegiatan belajar. Tujuan penelitian ini adalah (1) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar Se-Provinsi Banten; (2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan di Sanggar Kegiatan Belajar Se-Provinsi Banten; (3) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar Se-Provinsi Banten. Metode yang digunakan dalam Penelitian ini adalah metode deskriptif dengan model studi kuantitatif deskriptif dengan banyaknya sampel 53 responden. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pamong belajar dengan signifikan  $F = 0,000$  keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Indikator disiplin kerja yang berpengaruh signifikan yaitu (1) tepat waktu; (2) berpakaian rapih dalam penampilan; (3) tanggungjawab. Selanjutnya, terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap gaya kepemimpinan dengan signifikan  $F = 0,001$  keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Indikator gaya kepemimpinan yang berpengaruh signifikan yaitu (1) situasional; (2) partisipatif. Selanjutnya, terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pamong belajar dengan signifikan  $F = 0,000$  keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Indikator kinerja pamong belajar yang berpengaruh signifikan yaitu: (1) kegiatan belajar mengajar; (2) pengembangan model.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pamong Belajar*

### Abstract

This research is motivated by the performance of tutors decrease rapidly in workshop learning activity of Banten Province, so that the quality and quantity performance itself not maximum. The purposes of this study are as follows: (1) want to know is there a significant influence of work discipline toward performance of tutors in workshop learning activity of Banten province; (2) want to know is there a significant influence of work discipline toward the leadership style in workshop learning activity of Banten Province; (3) want to know is there significant influence of leadership style toward the performance of tutors in workshop learning activity of Banten Province. The method used in this research is descriptive method with quantitative descriptive study models with samples of 53 respondents. The results showed that there is significant influence on the work discipline toward tutors' performance with significantly  $F = 0,000$  the decision is  $H_0$  rejected and  $H_a$  accepted. The indicators of work discipline that significantly influence are: (1) Make in time (2) neatly dressed in appearance (3) Responsibility. Furthermore, there is a significant influence on the discipline of work toward leadership style with significantly  $F = 0,001$ , the decision is  $H_0$  rejected and  $H_a$  accepted. The indicators of leadership style are (1) Situational (2) Participation. Furthermore, there is significant influence of leadership style toward tutors' performance with significantly  $F = 0,000$ , the decision is  $H_0$  rejected and  $H_a$  accepted. The indicators of tutors' performance that significantly influences are: (1) Teaching learning activity (2) Models development.

*Keywords: Work Discipline, Leadership Style and Tutors' Performance*

#### A. Pendahuluan

Kompetensi lulusan Pendidikan Luar Sekolah diproyeksikan untuk mampu menjadi tenaga pendidik dan pengelola satuan-satuan lembaga pendidikan luar sekolah, contoh: (a) tenaga pendidik seperti tutor, fasilitator, dan pamong belajar; (b) pengelola satuan-satuan lembaga pendidikan luar sekolah seperti lembaga kursus dan pelatihan, pusat kegiatan belajar masyarakat, sanggar kegiatan belajar, kelompok belajar, pendidikan anak usia dini, majlis taklim, kelompok bermain, taman penitipan anak, lembaga bimbingan dan penyuluhan (<http://pendidikankarier.blogspot.co.id//>)

SKB merupakan Unit Pelaksana Teknis dari Dinas Pendidikan mempunyai tugas pokok dan fungsi, diantaranya adalah (1) Pembangkitan dan penumbuhan kemauan belajar masyarakat dalam rangka terciptanya masyarakat gemar belajar, (2) Pembuatan percontohan berbagai program pendidikan nonformal dan informal, (3) Pengendalian mutu pelaksanaan program pendidikan nonformal dan informal, (4) Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi pelaksana pendidikan nonformal dan informal, (5) Penyediaan sarana dan fasilitas belajar, (6) Pengintegrasian dan pensinkronisasian kegiatan sektoral dalam bidang pendidikan nonformal dan informal.

Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai suatu lembaga pendidikan yang melayani masyarakat, lembaga pendidikan juga dituntut mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan perkembangan-perkembangan yang terjadi serta

terus melakukan perubahan-perubahan. Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pamong belajar dalam menjalankan tugas.

Kinerja pamong belajar dapat diartikan sebagai tugas-tugas yang dikerjakan oleh pamong belajar. Kinerja seorang pamong belajar dapat direfleksikan dalam tugas sebagai tutor, motivator, fasilitator, sumber belajar pendidikan nonformal. Fasilitator merupakan agen untuk membawa struktur dan perubahan fungsi dalam masyarakat menuju kepada perbaikan kualitas hidup dan kondisi kehidupan masyarakat.

Pamong belajar selalu dikaitkan dengan manajemen kinerja yang profesional dan akuntabel, manajemen kinerja merupakan suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standard dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Manajemen kinerja didasarkan kepada suatu asumsi bahwa bilamana orang tahu dan mengerti apa yang diharapkan dari mereka, dan diikutsertakan dalam penentuan sasaran yang akan dicapai maka mereka akan menunjukkan kinerja untuk mencapai sasaran tersebut.

Permasalahan akan muncul manakala penyelenggaraan pendidikan kesetaraan Program Paket A, B, dan C belum didukung dengan perangkat pengajaran yang memadai seperti kurikulum yang belum disesuaikan dengan kebutuhan, kompetensi pamong belajar yang belum tepat, sarana dan prasarana yang terbatas. Maka pemahaman tentang kurikulum bagi pamong belajar mutlak harus dilaksanakan oleh pamong belajar, maka pamong belajar harus memahami dan menyusun kurikulum yang telah disesuaikan dengan standar isi sehingga pengertian kurikulum harus benar-benar dimengerti. Kurikulum merupakan seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Suksesnya keseluruhan program lembaga, tidak lepas dari kompetensi Kepala UPTD SKB dalam melakukan pembinaan terhadap perangkat sistem yang ada di lembaga.

Pamong belajar selain wajib memiliki kemampuan sebagai tenaga pendidik yang memiliki tugas membimbing, mengajar dan/atau melatih warga belajar, pamong belajar juga wajib memiliki kemampuan sebagai seorang perencana, organisator, fasilitator, motivator, pelayan masyarakat dan problem solver, sehingga tercipta kondisi pembelajaran yang kondusif, berlangsung secara optimal dan hasil-hasilnya berdampak langsung terhadap peningkatan harkat dan martabat kehidupan para warga belajarnya. Bertolak dari pemikiran tersebut di atas, untuk dapat menjalankan tugas profesionalnya, seorang pamong belajar dituntut minimal memiliki tiga kompetensi utama yaitu: (1) Kompetensi Profesional; (2) Kompetensi Personal; dan (3) Kompetensi Kemasyarakatan.

Selain daripada itu, penelitian yang meneliti tentang disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja pamong belajar di sanggar kegiatan belajar masih sangat kurang sehingga penelitian ini menjadi pengayaan referensi dalam disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja pamong belajar di sanggar kegiatan belajar sehingga sewaktu-waktu dapat menjadi referensi bagi peneliti yang lainnya guna memperkaya khasanah pendidikan nonformal di Indonesia.

Dengan demikian, peningkatan dan penilaian kinerja pamong belajar menjadi perhatian penting dalam proses berjalannya sebuah organisasi dan pendidikan masyarakat dalam beberapa hal sesuai dengan bidang-bidangnya masing-masing. Oleh Karena itu, penelitian ini berkenaan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pamong belajar dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di Sanggar Kegiatan Belajar Se-Provinsi Banten.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti membuat beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Se-Provinsi Banten?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Se-Provinsi Banten?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Se-Provinsi Banten?

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan teori :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Se-Provinsi Banten.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Se-Provinsi Banten.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Se-Provinsi Banten.

Sedangkan manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi lembaga, hasil penelitian ini bisa dijadikan landasan untuk membuat langkah-langkah taktis dalam membuat dinamisasi kerja.
2. Bagi para praktisi pendidikan nonformal, temuan dari penelitian ini bisa menambah kajian serta manfaat secara praktis dari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pamong belajar dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Se-Provinsi Banten.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa dijadikan referensi untuk melakukan penelitian dengan variabel pembahasan yang sama.

## **B. Kajian Teori**

Mintzberg (1973) mengemukakan tiga peran pemimpin sebagai berikut: (1) Peran dalam hubungan antar pribadi, yaitu (a) berkepribadian pemimpin, (b) penghubung, dan (c) panutan; (2) Peran yang berkaitan dengan pemrosesan informasi, yaitu (a) pemantau, (b) penyebaran informasi, dan (c) juru bicara; (3) Peran yang berkaitan dengan pembuatan keputusan, yaitu (a) wiraswasta, (b) penyelesaian gangguan, (c) pengalokasian sumber, dan (d) negosiator.

Faktor situasional menurut Sondang P. Siagian (1994: Hlm. 129) adalah ciri kepemimpinan dengan perilaku tertentu yang disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasional yang dihadapi dengan memperhitungkan faktor waktu dan ruang.

Kepemimpinan menurut Teori *Path-Goal* (jalan tujuan) (Luthans, 2005: Hlm. 557), diantaranya pada point ketiga yaitu: kepemimpinan partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan yang meminta dan menggunakan saran-saran bawahan dalam rangka mengambil keputusan.

Menurut Hasibuan (2005: Hlm. 195) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya: (a) tepat waktu; (b) berpakaian rapi dalam penampilan; (c) penggunaan perlengkapan dan peralatan kerja; (d) patuh; (e) tanggungjawab.

Berdasarkan PERMENPAN dan RB No. 15 Tahun 2010 pasal 1 ayat 2, Tugas pokok dan fungsi yang dimaksud adalah kegiatan yang harus dikerjakan oleh pamong belajar selama memegang jabatan fungsional diantaranya:

- 1) Kegiatan belajar mengajar  
Kegiatan belajar mengajar meliputi perencanaan, pelaksanaan dan penilaian hasil pembelajaran/ pelatihan/ pembimbingan (PERMENPAN dan RB No. 15 tahun 2010 pasal 6 ayat b).
- 2) Pengkajian program  
Pengkajian program PNFI adalah sebuah proses kegiatan yang meliputi pengumpulan dan penelaahan yang berkaitan dengan pelaksanaan program PNFI yang dilakukan secara berencana dan sistematis dengan menggunakan alat dan metode ilmiah tertentu untuk mengukur tingkat keberhasilan atau pencapaian tujuan program (PERMENPAN dan RB No. 15 tahun 2010 pasa 1 ayat 13).
- 3) Pengembangan model  
PERMENPAN dan RB No. 15 Tahun 2010 pasal 1 ayat 14 menjelaskan pengembangan model adalah upaya penemuan sesuatu yang baru (adaptif dan inovatif) menurut kaidah dan model ilmiah tertentu sehingga melahirkan formulasi yang dikehendaki.

### C. Metodologi

Metode adalah jalan yang dilalui atau yang ditempuh untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan, menggambarkan, dan menyimpulkan hasil pemecahan masalah melalui cara-cara tertentu sesuai dengan prosedur penelitian.

Surakhmad (2002: Hlm 139), menjelaskan tentang penyelidikan deskriptif sebagai berikut: Penyelidikan deskriptif tertuju kepada pemecahan masalah yang ada masa sekarang. Karena banyak sekali ragam penyelidikan demikian, metode penyelidikan deskriptif lebih merupakan istilah umum yang mencakup berbagai tehnik deskriptif. Diantaranya ialah penyelidikan yang menuturkan, menganalisa, dan mengklasifikasikan: penyelidikan dengan tehnik survai, atau dengan tehnik test: studi kasus, studi komparatif, studi kooperatif atau operasional.

Ciri-ciri metode deskriptif yaitu :

1. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang, pada masalah yang aktual.
2. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisa (karena itu metode ini sering pula disebut metode analitik).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian deskriptif dengan model Studi Kuantitatif Deskriptif. Kuantitatif deskriptif merupakan mendeskripsikan keadaan suatu gejala yang telah direkam melalui alat ukur dan diolah. Dalam hasil pengolahan dipersentasikan dalam bentuk angka-angka sehingga memberikan suatu kesan mudah dipahami. Untuk mendapatkan kebenaran objektif dalam mengumpulkan data diperlukan desain penelitian, desain penelitian ini adalah suatu rancangan bentuk/ model suatu penelitian.

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2005, Hlm. 108). Berdasarkan pendapat tentang pengertian populasi di atas dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan individu yang ditetapkan sebagai subyek penelitian. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah warga belajar di SKB Kabupaten Serang, Kota Serang dan Kota Cilegon yang berjumlah 53 orang.

Dalam penelitian ini dilakukan penarikan sampel menggunakan *total sampling*. Menurut Sugiyono (2009: Hlm. 124) bahwa total sampling merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan jumlah populasi

dalam penelitian ini berjumlah 53 responden, maka penggunaan sampel berjumlah 53 responden. Berikut pembagian sampel penelitian:

**Tabel 1. Sampel Penelitian**

<b>Tempat Penelitian</b>	<b>Jumlah Sampel</b>
Kabupaten Serang	18
Kota Serang	18
Kota Cilegon	17
Jumlah	53

#### **D. Hasil dan Pembahasan**

##### **1. Analisis Uji Koefisien Regresi Sederhana Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pamong Belajar**

Diperoleh nilai koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pamong belajar sebesar  $(0,614)^2 = 0,376996$ . Artinya sebesar 37,69% perubahan kinerja pamong belajar dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sedangkan sisanya sebesar 62,30% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dalam indikator-indikator gaya kepemimpinan terdapat indikator yang dominan untuk mempengaruhi kinerja pamong belajar, indikator-indikator tersebut diantaranya: situasional dan partisipatif. Ini dapat dilihat dari hasil butir jawaban responden yang menilai sangat baik, dan baik.

##### **2. Analisis Uji Koefisien Regresi Sederhana Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja**

Diperoleh nilai koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja sebesar  $(0,964)^2 = 0,929296$ . Artinya sebesar 92,92% perubahan disiplin kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sedangkan sisanya sebesar 7,08% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dalam indikator-indikator gaya kepemimpinan terdapat indikator yang dominan untuk mempengaruhi disiplin kerja, indikator-indikator tersebut diantaranya: peran dan partisipatif. Ini dapat dilihat dari hasil butir jawaban responden yang menilai sangat baik, dan baik.

##### **3. Analisis Uji Koefisien Regresi Sederhana Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pamong Belajar**

Diperoleh nilai koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja pamong belajar sebesar  $(0,523)^2 = 0,273529$ . Artinya sebesar 27,35% perubahan kinerja pamong belajar dipengaruhi oleh disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 72,64% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dalam indikator-indikator disiplin kerja terdapat indikator yang dominan dalam merubah kinerja pamong belajar, indikator-indikator tersebut diantaranya: tepat waktu, berpakaian rapih dalam penampilan, dan tanggungjawab. Ini dapat dilihat dari hasil butir jawaban responden yang menilai sangat baik, dan baik.

### E. Simpulan

Dari hasil temuan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, penelitian ini menyimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja pamong belajar. Indikator-indikator pada variabel gaya kepemimpinan, yaitu: a). peran; b). situasional; c). partisipatif. Dalam indikator-indikator gaya kepemimpinan terdapat indikator yang dominan dalam memberikan pengaruhnya kepada kinerja pamong belajar, indikator-indikator tersebut diantaranya: situasional dan partisipatif.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap disiplin kerja. Indikator-indikator pada variabel gaya kepemimpinan, yaitu: a) peran, b) situasional, c) partisipatif. Dalam indikator-indikator gaya kepemimpinan terdapat indikator yang dominan dalam memberikan pengaruhnya kepada disiplin kerja, indikator-indikator tersebut diantaranya peran dan partisipatif.
3. Disiplin kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja pamong belajar. Indikator-indikator pada variabel disiplin kerja, yaitu: (a) tepat waktu; (b) berpakaian rapi dalam penampilan; (c) penggunaan perlengkapan dan peralatan kerja; (d) patuh; (e) tanggungjawab. Dalam indikator-indikator disiplin kerja terdapat indikator yang dominan dalam memberikan pengaruhnya kepada kinerja pamong belajar, indikator-indikator tersebut diantaranya: tepat waktu, berpakaian rapih dalam penampilan, dan tanggungjawab.

### F. Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Diterjemahkan Oleh: Vivin Andhika Yuwono; Sekar Purwanti; Th. Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Yogyakarta: Andi.
- Mintzberg, Henry. 1973. *The Nature of Managerial Work*. New York: Harper and Row Publisher.
- PERMENPAN dan RB No. 15 tahun 2010
- Siagian, Sondang P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Surakhmad. 2002. *Pengantar Penelitian, Dasar Metode dan Teknik*, Bandung: Tarsito
- <http://pendidikan.karir.blogspot.co.id//>