

ABSTRAK

Salah satu indikator untuk melihat keberhasilan Sanggar Kegiatan Belajar adalah dengan melihat keberhasilan program yang diselenggarakan oleh Sanggar tersebut. Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari kinerja Pamong Belajarnya, karena Pamong Belajar merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan program yang diselenggarakan oleh SKB. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja Pamong Belajar tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Oleh karena itu fokus masalah dalam penelitian ini adalah sejauh mana faktor intensitas pelatihan, gaya kepemimpinan Kepala SKB, dan masa kerja Pamong Belajar dapat mempengaruhi kinerja Pamong Belajar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara: (1) Intensitas Pelatihan, (2) gaya kepemimpinan Kepala SKB, dan (3) masa kerja terhadap kinerja Pamong Belajar, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Ketiga variabel tersebut diduga sebagai faktor determinan mendorong Pamong Belajar untuk lebih berprestasi dalam melaksanakan tugasnya yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam melaksanakan penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dan metode yang dipergunakan adalah metode deskriptif dengan studi korelasional yang berusaha mengungkapkan dan menafsirkan data yang ada, tentang seberapa besar hubungan dari masing-masing variabel yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah angket yang ditujukan kepada sampel penelitian yaitu sebanyak 92 orang Pamong Belajar SKB di Propinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian ini secara teoritis dapat dikaji berdasarkan beberapa konsep teori sebagai berikut: 1) Pelatihan sebagai salah satu model Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2) Teori Kepemimpinan: (a) Teori Perilaku, (b) Humanistik, (c) Konsiderasi. 3) Pengalaman, 4) Kinerja.

Dari hasil penelitian terungkap: *pertama*, terdapat hubungan yang positif antara intensitas pelatihan terhadap kinerja Pamong Belajar, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 7.0290 + 0.8594x_1$. Koefisien korelasi sebesar 0.859 dan koefisien determinasi 73.86 %, yang berarti kontribusi intensitas pelatihan terhadap kinerja Pamong Belajar sebesar 73.86 %. *Kedua*, terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan Kepala SKB terhadap kinerja Pamong Belajar, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 6.26 + 0.8748 x_2$, dengan koefisien korelasi sebesar 0.875, dan koefisien determinasi sebesar 76.52 %, ini berarti gaya kepemimpinan Kepala SKB terhadap kinerja Pamong Belajar sebesar 76.52 %. *Ketiga*, terdapat hubungan positif antara masa kerja terhadap kinerja Pamong Belajar dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 4.81 + 0.9038 x_3$, dan koefisien korelasi sebesar 0.904, sedangkan koefisien determinasi sebesar 81.68 %, berarti masa kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja Pamong Belajar sebesar 81.68 %. *Keempat*, terdapat hubungan positif antara intensitas pelatihan, gaya kepemimpinan Kepala SKB, dan masa kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pamong Belajar, dengan persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 0.3450 + 0.3145x_1 + 0.3341x_2 + 0.3445x_3$ dan koefisien korelasi sebesar 0.9349 sedangkan koefisien determinasi sebesar 87.40 %, yang berarti intensitas pelatihan, gaya kepemimpinan Kepala SKB, dan masa kerja memberikan kontribusi sebesar 87.40 % terhadap kinerja Pamong Belajar. Selebihnya dipengaruhi faktor-faktor yang lain yang berasal dari diri Pamong Belajar (internal) maupun yang berasal dari luar diri Pamong Belajar (eksternal).

Dari hasil penelitian secara umum dapat disimpulkan bahwa kinerja Pamong Belajar dapat ditingkatkan dengan jalan menambah kemampuannya melalui pelatihan, dan meningkatkan gaya kepemimpinan Kepala SKB, dan semakin bertambah masa kerjanya akan bertambah pula kemampuannya.

Dari hasil penelitian maka dapat disampaikan beberapa saran: *pertama*, Pelaksanaan pelatihan harus didahului dengan identifikasi kebutuhan belajar, sehingga pelatihan tersebut benar-benar dapat mengatasi kesenjangan yang ada. *Kedua*, Perlu disusun pola pelatihan yang mengarah kepada peningkatan dan kemampuan Pamong Belajar. *Ketiga*, Hendaknya perekrutan pelatihan dilakukan secara merata sehingga setiap Pamong Belajar mendapatkan kesempatan, *Keempat*, Hendaknya dilakukan evaluasi terhadap Kepala SKB oleh Dikjen Diklusepora agar diketahui Kinerja Kepala SKB, sehingga akan mendorong Kepala SKB untuk berusaha agar semaksimal mungkin dapat mengelolah SKB.

