

## ABSTRAK

Latar belakang dalam penelitian ini adalah tertariknya penulis melihat adanya kesenjangan kinerja para pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), tempat penulis bertugas yaitu di daerah binaan Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Palembang Sumatera Selatan dan Propinsi Riau. Penelitian ini mengungkapkan : (1) gambaran tentang hubungan antara intensitas pelatihan dengan kinerja pamong belajar, ((2) gambaran tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja pamong belajar, (3) gambaran tentang hubungan intensitas pelatihan, dan motivasi kerja dengan kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), dibawah binaan Balai Pengembanagan Kegiatan Belajar (BPKB) Palembang, yaitu daerah Propinsi Sumatera Selatan dan Propinsi Riau.

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian ini secara teoritis dapat dikaji tentang teori intensitas pelatihan Rolf P. Lynton dan Udai Pareek (1992), menyatakan; pelatihan sangat memerlukan penelitian, karena pelatihan adalah bidang yang terus bergerak dan berkembang dengan cepat. Moekidjat (1991) mengungkapkan; pelatihan merupakan suatu penciptaan lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh pengetahuan, sikap, dan ketrampilan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaannya. Henry Simamora (1995), dalam teorinya menyatakan; pelatihan berperan besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi suatu organisasi. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan teknologi. Teori motivasi dari Melayu SP. Hasibuan (1993), mengungkapkan; motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras. Panji Anaroga (1995) berpendapat bahwa; motivasi individu dapat timbul dari diri individu (motivasi instrinsik), dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik), keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja. Nawawi Hadari dan Martini Hadari (1995), menyatakan; pemimpin harus mengetahui peranan motivasi untuk mempengaruhi anggota kelompok. A. Dale Timpe (1999), mengungkapkan bahwa; motivasi yaitu keinginan unrtuk berperforma sesuai dengan pengharapan. Agus Dharma (1998) berpendapat bahwa; kinerja dipengaruhi oleh faktor karyawan, pekerjaan, mekanisme kerja, dan lingkungan kerja, A. Dale Timpe (1999) menyatakan bahwa; mari kita tinggalkan penilaian kinerja, tetapi kita harus mengkajinya.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan metoda korelasional. Populasi adalah seluruh pamong belajar yang berada di Propinsi Sumatera Selatan dan Propinsi Riau sebanyak 157 orang. Sampel diambil secara Proportional Random Sampling. Jumlah sampel sebanyak 70 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dan korelasi. Alat pengumpul data yang dipergunakan untuk variabel indeviden, dan devenden adalah kuissioner yang terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil dari penelitian ini adalah; (1) terdapat hubungan positif yang signifikan antara intensitas pelatihan dengan kinerja pamong belajar, tergambar dari harga  $\chi^2$  regresi 4,042, distribusi data  $X_1$  normal, sehingga penggunaan statistik parametrik dibenarkan. Skor kinerja pamong belajar (Y), adalah terendah 88 dan tertinggi 162, dengan rata-rata 137,51. Persmaan regresi  $Y = 88,8 + 4,66 X_1$ , koefisien korelasi menunjukkan harga positif. (2) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pamong belajar, tergambar dari persamaan regresi  $\hat{y} = 5,4 + 1,08 X_2$  dengan koefisien korelasi diperoleh nilai  $r_{xy} = 0,831$  dan koefisien kinerja 69,1% (3). Terdapat hubungan positif yang signifikan antara intensitas pelatihan, dan motivasi kerja, dengan kinerja pamong belajar, tergambar dari persamaan regresi  $\hat{y} = 27,8 + 2,77 X_1 + 0,660 X_2$ , dengan

koefisien korelasi diperoleh nilai  $r_{xy} = 0,909$  dan koefisien kinerja 82,7%. Terdapat perbedaan kinerja antara pamong belajar yang berpendidikan sarjana, dengan yang berpendidikan SLTA, tergambar pada kinerja pamong belajar yang berpendidikan SLTA = 130,4762, sedangkan pamong belajar yang berpendidikan sarjana = 148,0714, besarnya perbedaan kedua rata-rata tersebut sebesar 17,5925.

Implikasi penelitian secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut: (1). Implikasi teoritis, berkaitan dengan konsep pelatihan yang berhubungan dengan kinerja seorang pamong belajar, agar dapat bekerja secara optimal dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), dengan pemberian motivasi secara terus menerus. (2). Implikasi praktis; yaitu apabila penyelenggaraan pelatihan pamong belajar hendak meningkatkan kinerja pamong belajar maka perlu diperhatikan kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan belajar para pamong belajar.

