

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hipotesis penelitian, dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan. Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja pamong belajar SKB, faktor-faktor tersebut adalah yang berasal dari dalam diri pamong belajar itu sendiri (ekstrinsik), dan pengaruh yang datang dari luar diri pamong belajar itu sendiri (eksternal). Pada penelitian ini menyajikan tiga faktor yang cukup bermakna, dalam mempengaruhi kinerja pamong belajar tersebut yaitu; intensitas pelatihan, motivasi kerja pamong belajar, dan tingkat pendidikan pamong belajar. Ketiga variabel ini mempunyai kecenderungan untuk dapat meramalkan kinerja pamong belajar di Sanggar kegiatan Belajar (SKB). Untuk lebih jelas di bawah ini, lebih ditegaskan kembali sebagai berikut.

#### A. Hubungan Fungsional antara Kinerja Pamong Belajar SKB, dengan Intensitas Pelatihan Pamong Belajar.

Hasil perhitungan normalitas distribusi terhadap variable Intensitas pelatihan ( $X_1$ )  $X^2$  sebesar 4,042. Harga ini lebih kecil dari harga  $X^2$  tabel pada tingkat kepercayaan 95% , dengan dk = 4 yaitu 14,860. Maka data untuk variabel intensitas pelatihan ( $X_1$ ) adalah normal, sehingga penggunaan statistik parametrik dapat dipergunakan.

Hubungan fungsional dinyatakan dalam persamaan regresi kinerja pamong belajar ( $y$ ), terhadap intensitas pelatihan ( $X_1$ ). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $\hat{Y} = 88,8 + 4,66 X_1$ .

Koefisien regresi yang diperoleh menunjukkan harga yang positif. Hal ini memberikan arti bahwa pola hubungan yang terjadi antara variabel intensitas latihan ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja pamong belajar ( $y$ ), bersifat positif, sehingga setiap perubahan meningkat pada intensitas pelatihan ( $X_1$ ) akan diikuti peningkatan pada kinerja pamong belajar ( $y$ ). Besarnya peningkatan (perubahan) pada rata-rata, kinerja pamong belajar ( $y$ ) diperkirakan sebesar 4,66 setiap penambahan intensitas pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, atau setiap peningkatan intensitas pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 100% maka kinerja pamong belajar ( $y$ ) akan meningkat sebesar 466%. Oleh karena itu dapat disimpulkan semakin sering pamong belajar mengikuti pelatihan, semakin meningkat pula kinerjanya.

Derajat ketegangan dari kinerja pamong belajar dengan intensitas pelatihan diperoleh dari besarnya  $F$  hitung = 144,87. Harga ini lebih besar dari harga  $F$  tabel pada tingkat kepercayaan 95 % dengan  $dk$  sebesar ( 1 : 68 ) yang diperoleh harga sebesar 3,984 (hasil interpolasi linier). Maka disimpulkan bahwa variabel intensitas pelatihan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar.

Eratnya hubungan antara variabel intensitas pelatihan ( $X_1$ ), dengan variabel terikat kinerja pamong belajar ( $y$ ), dinyatakan dengan koefisien korelasi. Hasil perhitungan menunjukkan, hubungan sebesar 0,825, dengan koefisien determinasi sebesar 68,1%. Artinya bahwa antara intensitas pelatihan dengan kinerja pamong belajar berhubungan positif, dengan besarnya determinasi = 68,1%. Dalam artian kinerja dipengaruhi oleh intensitas pelatihan sebesar 68,1% sedangkan sisanya sebesar 31,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan fungsional antara intensitas pelatihan ( $X_1$ ) dengan kinerja pamong belajar di SKB, oleh karena itu hipotesis 1 ( $H:1$ ), yang peneliti ajukan diterima.

#### **B. Hubungan Fungsional Kinerja Pamong Belajar dengan Motivasi Kerja Pamong Belajar di Sanggar Kegiatan Belajar SKB.**

Motivasi kerja pamong belajar adalah kuatnya daya dorong yang datang dari dalam diri maupun dari luar diri pamong belajar itu sendiri, sehingga ia berkinerja yang terbaik. Motivasi meningkat maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja pamong belajar. Upaya meningkatkan motivasi dapat dengan berbagai jalan, sebagai kebijakan dari pimpinan yang mempertimbangkan kondisi pamong belajar, pemberian bimbingan yang memadai, hubungan kekeluargaan yang terbina baik antara pamong dengan pimpinan dan sesama pamong, mendapatkan gaji honorarium yang memadai, memiliki jaminan pekerjaan yang baik, kondisi kerja yang menunjang terhadap tugas dan fungsi pamong.

Hasil perhitungan normalitas distribusi terhadap variable motivasi kerja ( $X_2$ )  $X^2$  sebesar 6,653. Harga ini lebih kecil dari harga  $X^2$  tabel pada tingkat kepercayaan 95% , dengan  $dk = 4$  yaitu 14,860. Maka data untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah normal, sehingga penggunaan statistik parametrik dapat dipergunakan.

Hasil perhitungan pada variabel kinerja pamong belajar ( $y$ ), menunjukkan bahwa; skor responden yang terendah sebesar 88 dan skor tertinggi sebesar 162, dengan rata-rata sebesar 137,51. Dibandingkan dengan skor ideal sebesar 176

(jumlah item variabel  $y$  x skor maksimal tiap item), skor rata-rata responden untuk variabel kinerja pamong belajar ( $y$ ), diperoleh harga sebesar 78,13% (berada pada kategori tinggi pada skala Guilford).

Pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), skor terendah responden sebesar 78 dan skor tertinggi 141, dengan rata-rata skor 122,43. Jika dibandingkan dengan besarnya skor ideal untuk variabel intensitas pelatihan sebesar 160, skor rata-rata untuk variabel motivasi kerja, diperoleh harga sebesar 76,5% (berada pada kategori tinggi dalam skala Guilford).

Hubungan fungsional dinyatakan dalam persamaan regresi kinerja pamong belajar ( $y$ ), terhadap intensitas pelatihan ( $X_2$ ). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $\hat{Y} = 5,4 + 1,02 X_2$ .

Koefisien regresi yang diperoleh menunjukkan harga yang positif. Hal ini memberikan arti bahwa pola hubungan yang terjadi antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja pamong belajar ( $y$ ), bersifat positif, sehingga setiap perubahan meningkat pada motivasi kerja ( $X_2$ ) akan diikuti peningkatan pada kinerja pamong belajar ( $y$ ). Besarnya peningkatan (perubahan) pada rata-rata, kinerja pamong belajar ( $y$ ) diperkirakan sebesar 1,08 setiap penambahan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, atau setiap peningkatan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 100% maka kinerja pamong belajar ( $y$ ) akan meningkat sebesar 108%. Oleh karena itu dapat disimpulkan semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang pamong, semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh pamong tersebut.

Derajat ketegangan dari kinerja pamong belajar dengan intensitas pelatihan diperoleh dari besarnya  $F$  hitung = 152,01. Harga ini lebih besar dari

harga F tabel pada tingkat kepercayaan 95 % dengan dk sebesar ( 1 : 68 ) yang diperoleh harga sebesar 3,984 (hasil interpolasi linier). Maka disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar.

Eratnya hubungan antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), dengan variabel terikat kinerja pamong belajar ( $y$ ), dinyatakan dengan koefisien korelasi. Hasil perhitungan menunjukkan, hubungan sebesar 0,831, dengan koefisien determinasi sebesar 69,1%. Artinya bahwa antara motivasi kerja dengan kinerja pamong belajar berhubungan positif, dengan besarnya determinasi = 69,1%. Dalam artian kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 69,1%, sedangkan sisinya sebesar 30,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan fungsional antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja pamong belajar ( $y$ ) di SKB, oleh karena itu hipotesis 2 ( $H_2$ ), yang peneliti ajukan diterima.

#### **B. Hubungan Antara Intensitas Pelatihan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pamong Belajar**

Hasil perhitungan persamaan regresi multiple yang diperoleh adalah;

$$Y = 27,8 + 2,77 X_1 + 0,660 X_2 .$$

Koefisien regresi yang diperoleh untuk intensitas pelatihan dan motivasi kerja menunjukkan harga yang positif. Hal ini memberikan arti bahwa pola hubungan yang terjadi antara variabel intensitas pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) kinerja pamong belajar ( $y$ ), bersifat positif, sehingga

setiap perubahan meningkat pada intensitas pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) akan diikuti peningkatan pada kinerja pamong belajar ( $y$ ). Besarnya peningkatan (perubahan) pada rata-rata, kinerja pamong belajar ( $y$ ) diperkirakan sebesar 2,77 setiap penambahan intensitas pelatihan ( $X_1$ ) sebesar satu satuan, sementara motivasi kerja ( $X_2$ ) konstan. Perubahan akan terjadi pula pada  $Y$  sebesar 0,660 satuan setiap penambahan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan sementara intensitas pelatihan ( $X_1$ ) konstan atau setiap peningkatan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 100% maka kinerja pamong belajar ( $y$ ) akan meningkat sebesar 66%, apabila intensitas pelatihan ( $X_1$ ) konstan. Signifikansi koefisien intersep dan koefisien regresi berada di atas 95%.

Derajat ketegangan dari kinerja pamong belajar dengan intensitas pelatihan, dan motivasi kerja, dengan harga sebesar 159,96. diperoleh dari besarnya  $F$  hitung = 152,01. Harga ini lebih besar dari harga  $F$  tabel pada tingkat kepercayaan 95 % dengan dk sebesar ( 2 : 67 ) yang diperoleh harga sebesar 3,13 Maka disimpulkan bahwa variabel kinerja pamong belajar ( $y$ ) memiliki ketergantungan terhadap; variabel intensitas pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ). Atau dengan kata lain variabel intensitas pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pamong belajar.

Eratnya hubungan antara variabel intensitas pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), dengan variabel terikat kinerja pamong belajar ( $y$ ), dinyatakan dengan koefisien korelasi ganda. Hasil perhitungan menunjukkan, hubungan ganda sebesar 0,909 dengan koefisien determinasi sebesar 82,7%.

Artinya bahwa antara intensitas pelatihan dan motivasi kerja dengan kinerja pamong belajar berhubungan positif, dengan besarnya determinasi (Kontribusi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ ) sebesar 82,7%. Dalam artian kinerja dipengaruhi oleh intensitas pelatihan dan motivasi kerja, secara bersama-sama sebesar 82,7%, sedangkan sisinya sebesar 17,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa terdapat hubungan fungsional antara intensitas pelatihan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja pamong belajar ( $y$ ) di SKB, oleh karena itu hipotesis 3 ( $H_3$ ), yang peneliti ajukan diterima.

### **C. Perbedaan Kinerja Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar dilihat dari**

#### **Tingkat Pendidikan**

Diperoleh data bahwa besarnya rata-rata kinerja untuk pamong belajar SKB yang berpendidikan SLTA adalah 130,4762, sedangkan besarnya kinerja pamong belajar yang berpendidikan sarjana adalah 148,0714. Rata-rata besarnya kinerja pamong belajar yang berpendidikan sarjana lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja pamong belajar yang berpendidikan SLTA. Besarnya perbedaan kedua rata-rata tersebut adalah 17,5925. Diadakan uji  $t$ , dengan  $t$  hitung  $-4,453$ . Harga ini jika dibandingkan dengan harga  $t$  tabel berada pada dua harga  $t$  hitung (uji dua pihak) pada tingkat kepercayaan 95% dengan  $df = 68$ , diperoleh harga  $t$  tabel sebesar  $\pm 1,665$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pendidikan pamong belajar, maka kinerja pamong belajar tersebut akan semakin meningkat.

## B. KETERBATASAN PENELITIAN

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pamong belajar, baik yang datang dari dalam diri seorang pamong belajar itu sendiri maupun yang datang dari luar diri pamong belajar. Agus Dharma 1998: 9, mengemukakan; Tinggi rendahnya kinerja karyawan pada dasarnya hasil ramifikasi pengaruh dari sedikitnya empat faktor utama, yaitu 1) faktor karyawan itu sendiri, 2) faktor pekerjaan yang dilakukannya, 3) faktor mekanisme kerja, 4) faktor lingkungan kerja.

Selanjutnya faktor-faktor yang diasumsikan dapat mempengaruhi kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar, baik yang datang dari lingkungan SKB sendiri maupun dari luar SKB adalah;

### a. Faktor yang Datangnya dari Lingkungan SKB

#### 1. Faktor Kepemimpinan Kepala SKB

Untuk meningkatkan dan mendorong setiap pamong belajar untuk memiliki kinerja yang tinggi atau memiliki prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya, salah satu caranya adalah meningkatkan pola kepemimpinan kepala. Tugas-tugas pamong belajar yang bekerja di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), melaksanakan tugas sesuai dengan perincian tugas yang telah di gariskan kepada mereka, melalui surat keputusan menteri pendidikan nasional. Kinerja pamong belajar akan semakin meningkat apabila kepala SKB menjabarkan;

1.1 Program pendidikan luar sekolah pemuda dan olahraga menjadi keputusan-keputusan yang konkrit untuk dilaksanakan oleh pamong belajar, sesuai dengan prioritas dan kemampuan pamong. Keputusan harus jelas tercantum dalam perencanaan setiap kegiatan yang berhubungan dengan pelaksanaan setiap program.



- 1.2 Mampu menerjemahkan keputusan menjadi instruksi yang jelas sesuai dengan kemampuan pamong belajar. Setiap pamong harus mengetahui darimana instruksi diterima dan kepada siapa tugasnya harus dilaporkan.
- 1.3 Mampu mendorong, pengembangan dan penyaluran kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat setiap individu. Kepala SKB harus mampu menghargai gagasan, pendapat, saran, kritik, inisiatif, dan kreatifitas pamong sebagai wujud dari partisipasinya.
- 1.4 Mampu menciptakan kerja sama yang harmonis, sehingga setiap pamong mengerjakan apa yang harus dikerjakan, dan bekerja sama antar pamong.
- 1.5 Setiap pamong harus dibina, agar tidak selalu menunggu perintah, sehingga pamong tidak bekerja kalau tidak ada perintah. Keberanian pamong untuk berbuat sesuatu sesuai dengan tugasnya, dan sesuai dengan batas-batas tanggung jawabnya harus terus dikembangkan.
- 1.6 Mendayagunakan pengawasan, sebagai alat pengendalian dan alat untuk meningkatkan prestasi pamong yang dapat berdampak pada pengembangan karier. Hasil pengawasan harus dijadikan bahan dalam memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuk kerja, dengan demikian maka setiap pamong bergairah meningkatkan kinerjanya.

**b. Faktor dari Luar SKB**

1. Pengetahuan/ketrampilan pamong belajar yang sangat terbatas, disebabkan pekerjaan tersebut belum pernah dilakukan, atau tidak diberi kesempatan untuk melakukan pekerjaan tersebut .

2. Pekerjaan tersebut tidak mengharuskan adanya hubungan dengan orang lain atau pekerjaan tersebut tidak memberikan kesempatan bagi pamong cara pelaksanaan dan cara penyelesaiannya.
3. Sitem atau prosedur dalam melaksanakan tugas sudah ketinggalan zaman, sehingga apabila ada pamong belajar yang kreatif harus dikonsultasikan dahulu dengan pimpinan.
4. Iklim organisasi tidak mendukung, karena pertimbangan pamong belajar, tidak pernah mendapat tanggapan.
5. Komunikasi antar sesama pamong tidak lancar, yang dapat menimbulkan suasana yang tidak kondusif, sehingga mudah merasa bosan dalam bekerja.

#### **D. IMPLIKASI HASIL PENELITIAN**

##### **1. Implikasi Terhadap Pendidikan Luar Sekolah**

Berdasarkan kesimpulan dan hasil temuan penelitian di atas terdapat beberapa implikasi yang perlu mendapat perhatian yaitu; (a) implikasi bagi sumbangan keilmuan, (b) kemanfaatan penelitian, (c) tindak lanjut hasil penelitian.

##### **a. Implikasi Bagi Sumbangan Keilmuan.**

Terdapat beberapa implikasi yang dapat memberikan sumbangan keilmuan, yang perlu dipertimbangkan dari hasil penelitian yaitu mengenai; ( 1 ) Pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, (2) Motivasi kerja mendukung kinerja optimal, dan ( 3 ) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.

## 1. Pelatihan Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan..

Penelitian ini mengungkapkan bahwa intensitas pelatihan mempengaruhi kinerja seseorang, pelatihan dapat memberi dorongan dan mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan, sehingga memiliki kinerja yang optimal. Jadi disimpulkan bahwa semakin sering seseorang mengikuti suatu pelatihan maka cenderung kinerjanya akan meningkat.

Melalui pelatihan sumber daya manusia dilatih untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilannya, sesuai dengan kebutuhan yang mendesak bagi seseorang, sehingga kinerjanya optimal. Pelatihan memberikan makna sebagai wadah pembelajaran dengan memperhatikan semua masukan, sehingga tercipta proses interaksi antara sumber belajar dengan warga belajar yang kondusif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pelatihan adalah proses-proses yang memberikan dan menyediakan bagi seseorang karyawan informasi, keahlian, dan pemahaman terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya. Pelatihan memberikan dampak konkrit terhadap seseorang yaitu perubahan keahlian, pengetahuan, sikap, atau perilaku. Pelatihan harus direncanakan seteliti mungkin, agar aktivitas-aktivitas, dan keinginan dari suatu organisasi dapat tercapai, karena pada hakekatnya tujuan akhirnya adalah mengaitkan kegiatan pelatihan dengan kinerja yang dikehendaki.

Pelatihan memiliki andil yang besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi suatu unit atau organisasi. Manfaat nyata yang didapat dari program pelatihan adalah; 1) meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi, 2) mengurangi waktu belajar yang diperlukan seseorang agar memiliki standart kinerja yang

dapat diterima, 3) menciptakan sikap, loyalitas, dan kerja sama yang menguntungkan, 4) memenuhi kebutuhan-kebutuhan sumberdaya manusia, 5) mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja 6) membantu seseorang dalam peningkatan dan pengembangan pribadinya.

## **2. Motivasi Kerja Mendukung Kinerja Optimal**

Sesuai dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kekuatan motivasi seseorang yang dapat mempengaruhi atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan dipengaruhi oleh faktor ekstern dan intern. Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain kegiatan bekerja yang menyediakan iklim bekerja yang kondusif untuk memenuhi kebutuhan, adanya penghargaan atas prestasi dan lingkungan pekerjaan yang menyenangkan. Sedangkan faktor intern yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang antara lain keinginan atau harapan pribadi terhadap sesuatu pekerjaan tersebut, yang dapat diwujudkan menjadi kenyataan, yaitu adanya tujuan yang dicapai dari sesuatu pekerjaan sesuai dengan kebutuhannya. Karena bekerja adalah usaha untuk memenuhi kebutuhan, maka motivasi merupakan faktor yang mendominasi seseorang agar mau bekerja dengan baik, jadi motivasi berbanding lurus dengan kinerja yang optimal, dalam artian makin besar motivasi seseorang untuk bekerja, makin besar pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan adalah kadar hasil yang dapat ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Dalam organisasi kadar hasil tersebut diukur dari pencapaian tugas optimal, sesuai dengan perincian tugas yang dipercayakan dan ditetapkan kepadanya. Faktor-faktor yang turut mempengaruhi kinerja adalah;

- a. Faktor karyawan, mencakup kemauan dan kemampuan, kemampuan adalah potensi, pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman kerja. Sedangkan kemauan adalah fungsi motivasi seseorang dan kepercayaan diri seseorang dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Faktor pekerjaan, menyangkut segala sesuatu yang berkaitan dengan desain pekerjaan, dan sumberdaya untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Pekerjaan yang menimbulkan motivasi secara instrinsik, adalah pekerjaan yang didesain untuk menimbulkan perasaan dalam diri karyawan; 1) melakukan pekerjaan penting, 2) merasa bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya dan, 3) mengetahui hasil nyata dari pekerjaannya. Uraian pekerjaan berkaitan erat dengan kinerja seseorang, karena dengan jelas menunjukkan tugas, tanggung jawab, hubungan pelaporan, dan tanggung jawab kepemimpinan. Uraian tugas dengan jelas adalah sangat penting, untuk menghindarkan seseorang dari kebingungan dalam dirinya. Sedangkan sumber daya menyangkut dengan segala sesuatu yang digunakan karyawan, seperti; peralatan, dana, untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

- c. Faktor mekanisme kerja, sistem kerja merupakan sarana pengendalian arus kerja. Sistem tersebut harus ditata dengan baik, dan logis, sehingga informasi yang dibutuhkan cukup andal. Para karyawan sering merasa bahwa mereka tidak memperoleh pelimpahan wewenang yang memadai untuk berkinerja dengan baik. Faktor ini berkaitan dengan kepemimpinan, bagaimana arus kerja dalam organisasi, yang akan berdampak langsung terhadap cara karyawan melaksanakan tugasnya.
- d. Faktor lingkungan kerja, mencakup lokasi, kondisi kerja, iklim organisasi, dan komunikasi. Lokasi yang tepat yang berkaitan dengan hubungan diantara sesama karyawan, bahan dan, peralatan yang berdampak langsung kepada kemampuan karyawan untuk berkinerja sebagaimana yang diharapkan. Kondisi fisik seperti; pengab, berabu, panas, atau tidak aman. Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah jeleknya komunikasi dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu antara sesama karyawan, dan juga antara karyawan dengan pimpinan (kepala).

#### **b. Kemanfaatan Penelitian**

Implikasi yang berhubungan dengan kemanfaatan penelitian jika dikaitkan dengan tugas dan fungsi pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), sebagai unit pelaksana teknis pendidikan luar sekolah pemuda dan olahraga, adalah

(1) Pelatihan untuk peningkatan kinerja pamong belajar, (2) Motivasi kerja menghasilkan kinerja yang optimal, (3) Kompetensi pamong belajar.

### **1). Pelatihan untuk Peningkatan Kinerja**

Pelatihan memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar. Berdasarkan kenyataan ini, perlu diperhatikan dalam suatu pelatihan hal-hal sebagai berikut:

#### **a). Identifikasi kebutuhan pelatihan pamong belajar**

Identifikasi kebutuhan pelatihan pamong belajar perlu dilakukan, karena dengan melakukan identifikasi, kita mendapatkan informasi yang andal, dalam menyusun perencanaan pelatihan dengan menggunakan skala prioritas, dan berprinsip pada efektifitas dan efisiensi pelatihan, sehingga tidak menghabiskan waktu, dan menghambur-hamburkan dana yang banyak.

#### **b). Mengumpul dan Menganalisis Data**

Mengumpul dan menganalisis data yang telah ada, merupakan tindak lanjut, dari identifikasi kebutuhan pelatihan pamong belajar. Teknik pengumpulan data sebelum penyelenggaraan program pelatihan dapat dilakukan dengan teknik, wawancara formal, observasi, metode survei, test pelaksanaan, pemeriksaan catatan-catatan, dan menyusun topik kritis serta obyektif secara individual maupun kelompok. Berdasarkan hasil analisis data tersebut, ditentukan kebutuhan pelatihan yang mendesak bagi para pamong belajar.

## **2). Motivasi Kerja Menghasilkan Kinerja yang Optimal**

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi kepada kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam motivasi kerja agar menimbulkan kinerja yang optimal adalah:

### **a). Kerpemimpinan Kepala**

Kepemimpinan kepala Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) harus ditingkatkan karena, karena kepala SKB berhubungan langsung terhadap pelaksanaan tugas-tugasnya sehari-hari, secara birokratis, agar jangan ada tekanan, ancaman, sehingga kinerja pamong jelek. Kepala SKB sebaiknya memberikan motivasi kepada bawahannya langsung yaitu pamong belajar, dengan cara; 1) menentukan sasaran-sasaran yang ingin dicapai oleh SKB, 2) merincikan tugas dengan jelas berdasarkan kompetensi pamong belajar, 3) melakukan pengarahan dan pengendalian semua sumberdaya yang ada di SKB untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. 4) melakukan pengawasan dan penilaian agar pamong belajar dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan.

### **b) Mendorong Pamong Belajar untuk Berprestasi**

Pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) akan cenderung melaksanakan tugasnya dengan baik, karena kepuasan batin yang mereka rasakan



dari melakukan pekerjaan tersebut dan penghargaan yang mereka peroleh dari orang lain. Agar SKB dapat mendorong motivasi kerja bagi pamong belajar diperlukan; 1) penciptaan dan pengembangan suasana atau iklim organisasi SKB yang merangsang kreatifitas, yakni dimulai dari sikap keterbukaan yang terlihat dari kesediaan mendengar, menanggapi, menghargai dan mempertimbangkan setiap kreatifitas pamong belajar. 2) penciptaan dan pengembangan kerja sama yang dapat menumbuhkan perasaan ikut bertanggung jawab, dalam mewujudkan usaha mengembangkan dan memajukan SKB, 3) perumusan tujuan yang menyentuh kepentingan pamong belajar, diiringi dengan usaha memasyarakatkan SKB.

### **3). Tingkat Pendidikan Pamong Belajar**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja antara sesama pamong belajar yang berpendidikan SLTA dan yang memiliki pendidikan sarjana. Dengan artian bahwa pendidikan memberikan kontribusi terhadap kinerja pamong belajar, kinerja pamong yang berpendidikan sarjana lebih tinggi dari pamong belajar yang berpendidikan SLTA.

Pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) membutuhkan orang-orang yang memiliki pendidikan yang tinggi, atau pamong belajar yang telah ada, agar pendidikannya diperhatikan oleh pihak institusi, dalam hal ini Departemen Pendidikan Nasional. Seperti yang dikemukakan oleh Wahjoetomo (1996:6), bahwa pendidikan sebagai tindakan transmit knowledge dan sekaligus educare, yaitu menarik keluar semua potensi yang ada dalam peserta didik. Pendidikan

seseorang yang lebih tinggi, dibandingkan dengan pendidikan yang rendah, maka daya serap, dan pola pikir pemecahan masalah akan berbeda pula.

### C. Tindak Lanjut Hasil Penelitian

Agar penyelenggaraan pelatihan di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Palembang, bagi pamong belajar mencapai tujuan yang diharapkan, dan menghasilkan lulusan (*out-put*) yang memiliki ketrampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan sikap (*attitute*), maka ada beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain :

- 1). Setelah selesai mengikuti program pelatihan, kinerja mereka diharapkan akan lebih baik dari sebelum mengikuti program pelatihan, sebagai tenaga fungsional di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Agar pamong belajar dapat menerapkan pengetahuan, sikap, dan ketrampilan, yang diperolehnya, perlu adanya bimbingan, atau pembinaan lanjutan dari para pelatih di lapangan, sebagai upaya untuk memantapkan kinerjanya, dan kemandiriannya untuk bekerja secara optimal. Bimbingan atau pembinaan lanjutan dapat dilakukan, dengan cara pemberian informasi tentang pemecahan masalah-masalah yang dihadapi oleh pamong belajar dilapangan.
- 2). Pamong belajar dalam melaksanakan tugasnya masih tergantung kepada dana yang ada, yang telah diprogram setahun sebelumnya yang disebut dengan tahun anggaran baru. Sebaiknya setelah selesai mengikuti pelatihan, ketrampilan yang diperolehnya dapat dipraktekkan langsung kepada kelompok-kelompok belajar, dan didukung oleh dana yang tersedia, sehingga para penyelenggara pelatihan berkordinasi dengan pimpinan Sanggar Kegiatan Belajar(SKB), untuk mengorientasikan pengetahuan, sikap, dan ketrampilan yang dimilikinya.
- 3) Kepala Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), hendaknya dapat memberikan dorongan, kepercayaan

penuh, dan mengembangkan daya kreatif pamong belajar, sehingga mereka merasa puas dengan apa yang telah mereka capai dalam bekerja. 4). Menciptakan suasana yang harmonis, dan kondusif baik antara pamong belajar yang satu dengan pamong belajar yang lain, maupun hubungan pamong belajar dengan pimpinannya sendiri. 5). Melengkapi sarana dan prasarana, yang mendukung pelaksanaan tugas-tugasnya sehari-hari, sehingga keterbatasan sarana dan prasarana tidak menjadi alasan untuk berkinerja yang optimal bagi para pamong belajar. 6). Memberikan kesempatan bagi pamong belajar untuk meningkatkan pendidikannya, dengan cara memberikan beasiswa bagi pamong yang mau untuk melanjutkan pendidikan, karena pada prinsipnya pendidikan luar sekolah memandang bahwa manusia belajar tidak memandang umur atau usia seseorang.

## **2. Penelitian Lanjutan**

Penulis menyadari bahwa penelitian untuk mengungkap kinerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar (SKB).ini, mengalami keterbatasan, baik mengenai proses pelatihan, yaitu metode, sarana, dana, suasana dan lain-lain yang belum teramati, turut mempengaruhi proses pelaksanaan pelatihan, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap kinerja pamong belajar itu sendiri. Dalam penelitian ini penulis hanya mengamati dan mengungkap, tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pamong belajar itu, yaitu intensitas pelatihan, motivasi kerja, dan tingkat pendidikan. Sehingga penelitian ini belum dapat mengungkap lebih banyak lagi faktor-faktro lain yang mempengaruhi kinerja pamong belajar itu sebdiri. Keterbatasan ini terutama dilatarbelakangi oleh waktu, tenaga, biaya, dan keterbatasan ilmiah peneliti.

Untuk itu diharapkan dapat mendorong perlunya diadakan penelitian lebih lanjut, antara lain:

**a. Secara Metodologis**

Penelitian lanjutan perlu dilakukan untuk mengetahui kebenaran dari penelitian ini. Pendekatan yang dilakukan misalnya dengan pendekatan kualitatif, sehingga dapat mengungkap lebih dalam lagi, tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja pamong belajar tersebut, namun dalam ruang lingkup dan suasana yang sama. Sehingga dengan melakukan penelitian lanjutan yang menggunakan metode kualitatif diharapkan hasilnya dapat saling melengkapi dan sebagai bahan pembandingan, dengan syarat prosedur penelitiannya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Apabila penelitian selanjutnya merupakan replikasi dari penelitian ini, hendaknya menggunakan pendekatan kuantitatif, yang perlu diperhatikan adalah kecermatan dalam bertindak dan mengamati setiap peristiwa yang terjadi pada langkah-langkah setiap penelitian. Tentunya ada peningkatan seperti jumlah sampel dan alat ukur penelitian yang masih mungkin untuk diperhalus dan dikembangkan lebih lanjut. Sehingga kemampuan alat ukur tersebut akan lebih tinggi untuk dapat mengungkapkan hal-hal yang ingin dijangkau dalam penelitian.

**b. Residu atau Sisaan Penelitian yang Belum Terjamah**

Beberapa aspek lain dalam variabel bebas yang perlu diteliti yang berhubungan dengan kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), seperti faktor yang datangnya dari karyawan itu sendiri mencakup kemampuan dan kemauan, faktor

pekerjaan yang dilakukannya mencakup desain pekerjaan, uraian pekerjaan, dan sumber daya untuk melakukan pekerjaan, faktor mekanisme kerja mencakup sistem atau prosedur penendalian, faktor lingkungan kerja mencakup kondisi kerja, iklim organisasi, dan komunikasi. Faktor proses pelatihan mencakup mulai dari identifikasi kebutuhan pelatihan sampai sampai pada evaluasi serta dampak dari pelatihan tersebut.

#### **D. SARAN – SARAN**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang diperoleh dari hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

##### **1). Pihak Departemen Pendidikan Nasional**

- a. Melakukan pembinaan secara terus menerus kepada pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), sehingga terjadi peningkatan kinerja, baik secara kuantitas maupun secara kualitas. Peningkatan secara kuantitas dimaksud adalah bertambahnya jumlah pamong belajar yang memiliki kinerja yang baik. Pelaksanaan pelatihan jangan hanya menghabiskan dana dan waktu saja, tetapi benar-benar untuk memenuhi kebutuhan pamong belajar yang sangat dan amat mendesak mengatasi segala kelemahannya.
- b. Memberikan motivasi secara terus menerus bagi pamong belajar, dengan cara memberikan kesempatan kepada pamong belajar yang terbaik melalui uji kelayakan, untuk menduduki jabatan sebagai pimpinan atau kepala Sanggar Kegiatan Belajar (SKB)

- c. Adanya transparansi segala bentuk kebijaksanaan, mulai dari tingkat yang paling tinggi sampai pada tingkat terendah, sehingga tidak terjadi curiga-mencurigai antara yang satu dan yang lain.
- d. Perlunya koordinasi antara pihak BPKB sebagai pemegang peran dalam melaksanakan program pelatihan dengan SKB sebagai pemakai pamong belajar setelah selesai melaksanakan program pelatihan, sehingga pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya benar-benar dapat direalisasikan kepada masyarakat melalui kelompok-kelompok belajar, dilingkungan dimana ia melaksanakan tugas.

## **2. Bagi Pamong Belajar SKB**

- a. Melaksanakan tugas dengan baik dan benar, sesuai dengan perincian tugas yang telah ditetapkan melalui surat keputusan menteri pendidikan nasional.
- b. Pamong belajar jangan hanya duduk dibelakang meja, tetapi dia harus berada ditengah-tengah masyarakat lingkungannya dalam melaksanakan program-program pendidikan luar sekolah secara umum, dan khususnya program-program Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) sendiri.
- c. Bekerjalah dengan keras disertai dengan doa, karena tugas yang diemban oleh pamong belajar adalah tugas mulia, karena sumber dana untuk mengadakan korupsi di SKB dapat dikatakan relatif tidak ada.

## **3. Bagi Masyarakat**

Masyarakat mengetahui kehadiran pamong belajar ditengah-tengah mereka adalah untuk meningkatkan pengetahuan, dan ketrampilan mereka. Dengan mendapatkan

ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang diberikan oleh pamong belajar kepada masyarakat, maka tarap hidup mereka akan meningkat, dari segala ketertinggalan yang mereka alami selama ini.

#### **4. Bagi Peneliti Lain**

Dengan selesainya penelitian ini bukan berarti semua permasalahan yang ada di lapangan sudah terjawab, melainkan masih banyak permasalahan-permasalahan yang membutuhkan jawaban-jawaban selanjutnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan dan masukan agar diadakan penelitian lebih lanjut, yang meliputi antara lain:

- a. Melakukan penelitian yang sama dengan metode pendekatan kuantitatif, terhadap variabel-variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pamong belajar, antara lain tentang materi pelatihan, sumber belajar (pelatih) dalam pelatihan, metode dalam proses pembelajaran dalam pelatihan, faktor finansial pelatihan, faktor kepemimpinan kepala, masa kerja pamong belajar itu sendiri dan lain sebagainya.
- b. Melakukan penelitian dengan metode pendekatan kualitatif terhadap variabel yang sama yaitu intensitas pelatihan dan motivasi kerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), dan dalam ruang lingkup yang sama terhadap kinerja pamong belajar, atau terhadap variabel yang belum penulis teliti seperti tersebut di atas, sehingga hasil penelitian tersebut benar-benar dapat diamati secara terus menerus perkembangan dan peningkatan kinerja pamong belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB).

