

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

Deskripsi Konseptualisasi Penilaian Kinerja Kasatker di Spripim Polda Bengkulu

*Hendra N.S. Tambunan
Fahrudin Js Pareke
Handoko Hadiyanto*

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Se- Kabupaten Seluma

*Joni Raja Gukguk
Fahrudin Js Pareke
Nasution*

Kinerja Bidang Dikmenti Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu

*Winry Vient Eka Deni
Sigit Nugroho
Praningrum*

Evaluasi Atas Pengelolaan Barang-Barang Milik Negara Yang Berasal Dari Dana Dekonsentrasi Dan Dana Tugas Pembantuan Tahun Anggaran 2012

*Posma Hutapea
Ridwan Nurazi
Paulus Sulluk Kananlua*

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pundi Bengkulu

*Ida Ayu Made E.M.G.
Sigit Nugroho
Praningrum*

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Mahasiswa MM, MH, dan MPP Universitas Bengkulu)

*Kuswahyudi
Fahrudin Js Pareke
Muhartini Salim*

Analisis Pelaksanaan Pemberian Kredit Pada PT. BPR Dian Binarta Arga Makmur Bengkulu Utara

*Leny Dwi Jayanti
Lizar Alfansi
Sularsih Anggarawati*

Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Ketahanan Pangan Kabupaten Kaur

*Merta Kusuma
Willy Abdillah
Sri Warsono*

Studi Deskriptif Penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Kinerja Pamong Belajar di Kantor Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Seluma

*Yudha Samba Wijaya
Ridwan Nurazi
Nasution*

Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi Bengkulu

*Martopan
Fahrudin Js Pareke
Sularsih Anggarawati*



The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen

Penanggung-jawab : Prof. Lizar Alfansi, SE., MBA., Ph.D.

Ketua Dewan Redaksi : Dr. Slamet Widodo, MS

Sekretaris Dewan Redaksi : Sugeng Susetyo, S.E., M.Si

Dewan Redaksi:

1. Prof. Dr. Firmansyah
2. Prof. Dr. Darwin Sitompul
3. Prof. Dr. Yasri
4. Prof. Dr. Kamaludin, S.E., M.M.
5. Dr. Ridwan Nurazi, SE., M.Sc., Ak.
6. Dr. Fahrudin Js Pareke, S.E., M.Si.
7. Dr. Effed Darto Hadi, S.E., M.B.A.
8. Dr. Willy Abdillah, S.E., M.Sc

Staf Pelaksana:

1. Berto Usman, S.E., M.Sc.
2. Karona Cahya Susena, S.E., M.M.

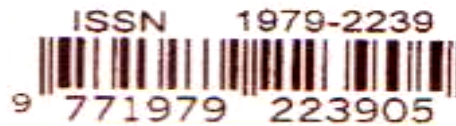
**SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN BUKAN MERUPAKAN
CERMINAN SIKAP DAN ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI DAN ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP
TERLETAK PADA PENULIS**

Alamat Redaksi

**Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu
Jl. W.R Supratman, Kandang Limun Bengkulu
Telpon 0736-21170**

The Manager Review

Jurnal Ilmiah Manajemen



Volume 15, Nomor 4, Oktober 2013

DAFTAR ISI

- Deskripsi Konseptualisasi Penilaian Kinerja Kasatker di Spripim Polda Bengkulu 571 - 582
Hendra Nata Sastra Tambunan
Fahrudin Js Pareke
Handoko Hadiyanto
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 583 - 593
Puskesmas Se- Kabupaten Seluma
Joni Raja Gukguk
Fahrudin Js Pareke
Nasution
- Kinerja Bidang Dikmenti Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu 594 - 603
Winry Vient Eka Deni
Sigit Nugroho
Praningrum
- Evaluasi Atas Pengelolaan Barang-Barang Milik Negara Yang Berasal Dari Dana 604 - 615
Dekonsentrasi Dan Dana Tugas Pembantuan Tahun Anggaran 2012
Posma Hutapea
Ridwan Nurazi
Paulus Sulluk Kananlua
- Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Lingkungan Kerja 616 - 627
Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pundi Bengkulu
Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri
Sigit Nugroho
Praningrum
- Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja 628 - 641
(Studi Empiris Pada Mahasiswa MM, MH, dan MPP Universitas Bengkulu)
Kuswahyudi
Fahrudin Js Pareke
Muhartini Salim

- Analisis Pelaksanaan Pemberian Kredit Pada PT. BPR Dian Binarta Arga Makmur 642 -649
Bengkulu Utara
Leny Dwi Jayanti
Lizar Alfansi
Sularsih Anggarawati
- Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kemampuan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja 650 - 664
Pegawai Di Badan Ketahanan Pangan Kabupaten Kaur
Merta Kusuma
Willy Abdillah
Sri Warsono
- Studi Deskriptif Penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Kinerja 665 - 673
Pamong Belajar di Kantor Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Seluma
Yudha Samba Wijaya
Ridwan Nurazi
Nasution
- Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi 674 - 683
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi
Bengkulu
Martopan
Fahrudin Js Pareke
Sularsih Anggarawati

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS SE-KABUPATEN SELUMA

Joni Raja Gukguk, Fahrudin Js Pareke, Nasution

Program Pascasarjana Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu

Jalan W.R Supratman Kandang Limun, Bengkulu 38371A

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work culture on employee performance Seluma District Health Center. This study is a survey research with quantitative approach using a questionnaire as a tool in data collection. The data are obtained from the primary data, the population in this study were employees of the District Health Center Seluma totaling 508 people. The sampling method is the random sampling, with a total sample of 176 people. Analysis tools used in this study is multiple linear regression. The results obtained are variable leadership style ($\beta_1 = 0.852$) this means that the variable leadership style has a positive impact on employee performance at a district health center or functionally Seluma would mean that if the leadership style variables changed then there is the better employee performance. Variable work culture ($\beta_2 = 0.820$) had a positive influence on employee performance at a district health center Seluma when variables increases, the work culture increased employee performance. Simultaneously (together) variable leadership style and work culture have a significant effect on employee performance ($F_{count} = 245.4 > F_{table} = 3.10$). Value of adjusted R square of 73.9 % of employee performance is explained by the leadership style and work culture.

Key words: Leadership Style, Work Culture, Performance Of Employees

PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 Tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah, Peraturan Daerah Kabupaten Seluma Nomor 05 Tahun 2008 Tentang Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Organisasi Pemerintahan Kabupaten Seluma, dan Peraturan Bupati Seluma Nomor 6 Tahun 2009 Tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Dinas kesehatan Kabupaten Seluma menyebutkan pasal 2, "Dinas Kesehatan merupakan unsur pengawas penyelenggaraan di bidang kesehatan terhadap masyarakat yang dipimpin oleh Kepala berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati secara teknis administratif mendapat pembinaan dari Sekretaris Daerah". Untuk itu karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Seluma dituntut untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan pengawasan, agar terselenggara pelaksana urusan pelayanan bidang kesehatan yang baik dan efektif.

Kinerja pegawai pemerintah yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Penelitian menyimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi

oleh budaya organisasi perusahaan (Chen, 2004). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (Bass 2003)..

Pemimpin berupaya agar para pegawainya mau dan mampu bekerja secara optimal ke arah kinerja secara baik. Gaya kepemimpinan perlu diperhatikan seorang manajer ketika menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Jadi gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya dalam menjalankan operasional pemerintah agar pekerjanya bekerja dengan baik. Dengan gaya kepemimpinan, dapat diketahui potensi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seorang yang disegani, dipatuhi dan diteladani. Gaya kepemimpinan yang efektif akan sangat membantu keberhasilan pencapaian tujuan suatu pemerintah. Seorang pemimpin yang baik haruslah pandai memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan apa yang terbaik yang harus diterapkan sehingga dapat mengetahui tindakan apa yang sebaiknya dilakukan dan mengerti akan kebutuhan para pegawainya, yang nantinya berdampak pada cara kerja pegawai terhadap tugas yang diberikan dan pada akhirnya budaya kerja yang diharapkan dapat tercapai.

Selain memperhatikan masalah gaya kepemimpinan, pemerintah juga harus memperhatikan tentang budaya kerja dan kinerja pegawai. Keberhasilan seorang pimpinan pada Puskesmas Kabupaten Seluma dalam menjalankan tugas adalah karena ada niat baik dan dukungan orang-orang disekitarnya (bawahan), oleh karena itu dibutuhkan suatu gaya kepemimpinan dan kemampuan berkomunikasi (*the communication capability*) dalam bentuk komunikasi yang efektif, dengan tercapainya komunikasi tersebut yang mengarah kepada yang lebih baik akan menciptakan budaya kerja yang kuat sehingga akan tercapai kinerja pegawai yang profesional dan produktif.

Puskesmas adalah pusat pelayanan kesehatan masyarakat dalam hal ini perpanjangan tangan dinas kesehatan kabupaten atau unit pelaksana pelayanan di bidang kesehatan kepada masyarakat, yang bertanggung jawab langsung kepada kepala Dinas Kesehatan Kabupaten, dalam hal ini Kepala dinas memberikan tugas langsung kepada kepala puskesmas melalui SK Bupati untuk melaksanakan tugas di puskesmas dan kepala puskesmas mendelegasikan tugas kepada bawahannya sesuai latar belakang pendidikan yang dimilikinya dengan demikian diharapkan aktifitas kerjanya sehari-hari dapat berjalan dengan baik.

Banyaknya permasalahan yang muncul tersebut diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal inilah yang menjadi latar belakang bagi penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas SE- Kabupaten Seluma “**

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material (Nawawi, 2005). Menurut Cokroaminoto (2007) pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan

kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam: tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “unjuk kerja” dari seorang karyawan.

Penilaian Kinerja

Mathis dan Jackson (2002) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : (1) kuantitas *output*, (2) kualitas *output*, (3) jangka waktu *output*, (4) kehadiran di tempat kerja dan (5) sikap kooperatif. Menurut Mangkunegara (2007) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari *output* dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian dan kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama. Keseluruhan unsur /komponen penilaian kinerja di atas harus ada dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan kinerja dari para karyawan.

Kepemimpinan

Menurut Yuki (2005), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins (2006), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan organisasi dan pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (anak buah) (Mas'ud, 2004). Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya. Selain itu House percaya bahwa pemimpin dapat menunjukkan lebih dari satu gaya kepemimpinan, dan mengidentifikasi lima gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Gaya Direktif

Dimana pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus diselesaikan dan standar kerja, serta memberikan bimbingan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut, termasuk di dalamnya aspek perencanaan, organisasi, koordinasi dan pengawasan.

2. Gaya Supportif

Kepemimpinan gaya supportif, menggambarkan situasi dimana pegawai yang memiliki kebutuhan tinggi untuk berkembang mengerjakan tugas-tugas yang

mudah, sederhana, dan rutin. Individu seperti ini mengharapkan pekerjaan sebagai sumber pemuasan kebutuhan, tetapi kebutuhan mereka tidak terpenuhi. Reaksi yang mungkin timbul adalah perasaan kecewa dan frustrasi.

3. Gaya Partisipatif

Gaya kepemimpinan dimana mengharapkan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan (House dan Mitchell 1974 dalam Yukl (2005). Apabila bawahan merasa mempunyai kemampuan yang baik, gaya kepemimpinan direktif akan dirasa berlebihan, bawahan akan cenderung memusuhi, sehingga gaya kepemimpinan partisipatif lebih sesuai.

BUDAYA KERJA

Budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Terbentuk Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja". Budaya kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomi dan memuaskan. Setiap manusia sebagai makhluk memiliki bekal untuk hidup yang disebut budi atau akal, dan budaya (*culture*).

HIPOTESIS

- Ha₁** : Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma.
- Ha₂** : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Seluma
- Ha₃** : Budaya Kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Seluma

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kausal. Penelitian kausal adalah penelitian yang dilakukan untuk mendeteksi hubungan sebab akibat di antara dua variabel atau lebih (Sekaran, 2007). Peneliti ingin mengemukakan penyebab dari suatu atau lebih masalah. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas di Kabupaten Seluma.

Definisi Operasional

Untuk memudahkan dalam pengumpulan data dan mengukurnya, maka variabel-variabel penelitian ini dapat dioperasionalkan sebagai berikut :

- a. Kinerja pegawai dalam penelitian ini merupakan kemampuan pegawai di puskesmas se-Kabupaten Seluma dalam melakukan sesuatu sesuai tupoksi.
- b. Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan,

agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Puskesmas se-Kabupaten Seluma)

- c. Budaya kerja yang dimaksud adalah nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan puskesmas se-Kabupaten Seluma.

Populasi dan Sampel

Dalam hal ini yang menjadi populasinya adalah seluruh pegawai puskesmas sekabupaten Seluma yang berjumlah 508 Orang. Untuk menentukan besarnya sampel penelitian dalam penelitian menggunakan rumus yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael dengan rumus sebagai berikut:

$$S = \frac{\lambda^2 . N . P . Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 . P . Q}$$

Dimana λ^2 dengan dk=, taraf kesalahan bisa 1%, 5%, 10% P=Q=0,5 d=0,05 S = jumlah sampel. Berdasarkan rumus di atas, maka besarnya jumlah sampel dalam penelitian yaitu 176 pada taraf kesalahan 10%.

METODE ANALISIS

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif menyangkut pengolahan data kuisisioner dengan menggunakan angka angka atau perhitungan statistik. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Version 16. Sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk memberikan suatu penjelasan mengenai persepsi responden tentang variabel variabel yang diteliti. Adapun analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, persamaan untuk model regresi linear berganda yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Adapun rumus dari regresi linier berganda (*multiple linier regression*) secara umum adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 11.9194 + 0.852X_1 + 0.820 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan:

1. Data hasil penelitian di atas didapat nilai koefisien regresi (β_1) untuk variabel gaya kepemimpinan adalah ($\beta_1=0.852$) ini berarti variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas se-Kabupaten Seluma atau secara fungsional akan bermakna bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan bertambah sebesar 1 persen maka mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 85,2 % dengan asumsi faktor lain tetap (*ceteris paribus*).
2. Data hasil penelitian di atas didapat nilai koefisien regresi (β_2) untuk variabel budaya kerja adalah ($\beta_2=0.820$) ini berarti variabel budaya kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas se-Kabupaten Seluma atau secara fungsional akan bermakna bahwa apabila variabel budaya kerja bertambah

sebesar 1 persen maka mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 82,0 % dengan asumsi faktor lain tetap (*ceteris paribus*).

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,860 yang menunjukkan adanya korelasi yang cukup erat antara variabel independen (gaya kepemimpinan dan budaya kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Nilai *adjusted R square* sebesar 0,736 adalah menunjukkan bahwa sebesar 73,6% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan budaya kerja. Hal ini menunjukkan bahwa 26,4% kinerja pegawai di Puskesmas se-Kabupaten Seluma selain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model yang digunakan.

Pengujian seara parsial (Uji t)

1. Nilai t hitung gaya kepemimpinan sebesar 4,055 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 dan nilai t tabel = 1,99. karena $4,055 > 1,99$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai t hitung budaya kerja sebesar 5,327 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 dan nilai t tabel = 1,99. karena $5,327 > 1,9$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen adalah gaya kepemimpinan.

Uji secara simultan (uji F)

Secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data didapat nilai F hitung sebesar 245,4 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Dari tabel F tabel didapat nilai = 6,334, karena $245,4 > 6,334$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil diatas menyatakan bahwa Hipotesis pertama yang diduga gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Seluma diterima. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Regina (2010), yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwoko.dkk (2011) dengan hasil penelitian ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data didapat hasil budaya kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas se-Kabupaten Seluma. Hasil penelitian ini mendukung terhadap teori yang dikembangkan oleh Schermerhorn (2003), bahwa budaya kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarena budaya kerja merupakan sistem penyebaran pekerjaan dan kepercayaan dan

nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi.

KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan berpengaruh secara positif terhadap kinerja dengan $f_{hitung} = 245.4 > F_{tabel} = 6,334$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} = 4,055$ dengan taraf signifikan sebesar $0,001$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Se-Kabupaten Seluma.
3. Budaya kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} = 5,327$ pada taraf signifikan sebesar $0,05$ dan nilai sig $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan budaya kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Puskesmas Se-Kabupaten Seluma.

SARAN

1. Untuk merubah gaya kepemimpinan disarankan kepada Kepala Puskesmas dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan kontrol. Puskesmas memiliki pemimpin yang disebut kepala Puskesmas. Kepala Puskesmas perlu memiliki dan menguasai kemampuan manajerial agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Seorang kepala Puskesmas hendaknya memiliki kemampuan yang lebih memadai, sehingga dapat memimpin dan meningkatkan kinerja pegawai yang dipimpinnya. Keberhasilan organisasi Puskesmas sangat tergantung kepada sumber daya manusia, dalam hal ini kepala Puskesmas dan seluruh pegawai. Selain kemampuan manajerial pimpinan.
2. Untuk menciptakan budaya kerja, Idealnya tiap organisasi memiliki budaya kerja yaitu suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan kolektif dari semua yang terlibat dalam perusahaan.. Budaya kerja dalam organisasi seperti di perusahaan diaktualisasikan sangat beragam. Bisa dalam bentuk dedikasi/loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, semangat, mutu kerja, keadilan, dan integritas kepribadian. Semua bentuk aktualisasi budaya kerja itu sebenarnya bermakna komitmen.
3. Ada suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan seseorang pada janji yang telah dinyatakannya untuk memenuhi tujuan organisasi dan individunya.

DAFTAR PUSTAKA

Alex S. Nitisemito,1992. *Manajemen Personalia*.Jakarta : GhALIA Indonesia.

Bernardi H Jhon dan Joice E. A. Russel, 1993. *Human Resource Managment*. Singapore :Mc Raw-Hill INC.

Brown,A., 1998. *Organizational Culture*,Singapore : Prentice Hall.

Budiharso,M.Pd. Prof DR.Teguh, 2009. *Panduan Lengkap Penulisan Karya Ilmiah* Venus.Yogyakarta.

- Cash,W.H.and F.E. Fischer.1987.*Human Resource Planning.Dalam Famularo,JJ Hand Book of Human Resources Administration*. Singapore :Fong and Sons Printers,Pte,Ltd.
- Daulatram B. Lund, 2003, “*Organizational Culture and Job Satisfaction*”, *Journal of Business and Industrial Marketing* , Vol. 18, No. 3.
- Denison, 1990, *Cooporate Culture and Organizational Effectiveness*, New York, Willey.
- Denison, 1990, *Cooporate Culture and Organizational Effectiveness*, New York, Willey.
- Dubrin A.J, 2001. *Leadership: Research Findings,Practces,and Skills*,Third Edition.Boston : Houghton Mifflin Company.
- Ellyana.S, 2008. *Hubungan Antara Pendidikan, Motivasi Dan Budaya Kerja Dengan Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Kota Lhokseumawe*. Tesis Program Studi Pembangunan pada Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Galpin.TJ.and P.Murray, 1097. *Connect Human Resurce Strategy to the Business Plan*. Human Resource Magazine,March 1997.
- Ghozali,Imam.2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit : Undip Semarang
- Grota Nur Hidayatullah, 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Seluma*.
- H.Bahdin Nur Tanjung,, 2008. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Proposal,Skripsi,dan Tesis)dan Mempersiapkan Diri Menjadi Penulis Artikel Ilmiah,Edisi Pertama*,Cetakan Ke-3.Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Handoko,T.H. Reksodiprojo,S, 1999. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFEUGM.
- Handoko,T.Hani, 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, SP. Malayu, 1996. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produksi*, Bandung: Bumi Aksara.
- Joseph E.S, 1992.*Prilaku Organisasi*. Jakarta :Prehalindo
- Kartini Kartono,1993. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Keating, Charles J., 2000. *Kepemimpinan Teori dan Pengembangannya*. Kanisius,Jakarta
- Kenneth N,Wexley,dan Gary,A.Yuki, 2003.P *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*.Jakarta:PT Rineka Cipta

- Khuzaeni.dkk, 2013, *The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 9, Issue 2 (Mar. - Apr. 2013), PP 49-54*
- Kuchinks,K. Peter, 1999. *Leadership and Culture : Work-Related Values and Leadership Styles Among One Companys U.S. and German Telecommunication Employees. Human Resources Development Quarterly,10 (2) : 135-152.*
- Kuncoro,M. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi.* Jakarta :Erlangga
- Kurniawan. Dkk. 2012, *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc) Banda Aceh.* Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Volume 1, No. 1, Agustus 2012
- Luthans,Fred, 2002. *Organizational Behavior, Ninth Edition.*Singapore:McGraw-Hill International Edition
- Mexwell,Jhon.C, 2001. *Mengembangkan Kepemimpinan Di Sekeliling Anda.* Mitra Media
- Moeljono Djokosantoso, 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi.* Jakarta : Elex Media Komputindo
- Mursi, 1998. *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Jakarta :Erlangga
- Ndraha, Taliziduhu, 2005.*Teori Budaya Organisasi, Cetakan Pertama.* Jakarta : PT.Rineka Cipta
- Northouse,P.G, 2003. *Leadership :Theory and Practice.*Third Edition.New Delhi:Response Book.
- Paiyo. 2008. *Hubungan Budaya Kerja Dan Motivasi Pegawai Dengan Kinerja Organisasi Pada Sekretariat Jenderal Dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (Suatu Kajian Tentang Persepsi Pegawai).* Tesis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Departemen Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Program Studi Ilmu Administrasi Kekhususan Administrasi Dan Kebijakan Publik Universitas Indonesia
- Pearce II,J.A,and R.B. Robinson, 2000. *Strategic Management:Formulation ,Implementation,and Control,* Seventh Edition. Malaysia:McGraw-Hill International Editions
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah
- Purwoko.dkk. 2011, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tri Mandiri Selaras Samarinda.*

- Ritchie,M., 2000. *Organizational Culture: An Examination of Its Effect on the Internalization Process and Member Performance*, Southern Business Rivew, Spring, 2000.
- Robbins, Stehen. P., 2003. *Organizational Behavior*, Tenth Edition. Singapore: Prentice Hall.
- Robert Kreitner, dan Angelo Kinicki, 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Salemba Emban Patria.
- Schein, Edgar.H, 1991. *Organizational Culture and Leadership*. San Franssisco: Jossey-Bass Publisher.
- Sculler dan Jackson, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Produktif*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 1*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE. Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 1989. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.
- Soedjadi J, F.X. (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: LAN-RI.
- Stoner, James.A.F., 1996. *Manajemen, Edisi Kedua*, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Tamin, Faisal. 2004 Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/VI/PAN/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara, (<http://www.pu.go.id/itjend/hukum/kmpn25-02.html>)
- , 2004. *Transformasi Budaya Kerja Aparatur Negara*, (<http://www.sinarharapan.co.id/berita/0401/15/opi01.html>).
- Tangkilisan, Hesel Nogi, 2002. *Manajemen SDM Birokrasi Publik: Strategi Keunggulan Pelayanan Publik*. Yogyakarta : YPAPI.
- Trang. 2013, *Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Sulawesi Utara)*. Jurnal EMBA 209 Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 208-216
- Wahjomidjo, 1993. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Wahyono, Teguh, 2009. *25 Model Analisis Statistik Dengan SPSS 17*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo

Wallach E. J., 1983, "Individual and Organizations: The Culture Match", *Training and Development Journal*, 37: 2, 29-36

West, M.A. 2000, *Mengembangkan Kreativitas Dalam Organisasi*, Ed.1 Yogyakarta, Kanisius.

Widodo. 2013, *Analisis Pengaruh Antara Faktor Pendidikan, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik (Studi Kasus Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Pontianak)*. *Jurnal Program Magister Manajemen universitas Tanjungpurapontianak*

Wirawan, Sarlito. (a) *Budaya Kerja PNS*, <http://www.visi-online.com/visimag.php?art.id=37>

STUDI DESKRIPTIF PENERAPAN PROGRAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIK DAN KINERJA PAMONG BELAJAR DI KANTOR SANGGAR KEGIATAN BELAJAR KABUPATEN SELUMA

Yudha Samba Wijaya, Ridwan Nurazi, Nasution

Program Pascasarjana Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu

Jalan W.R Supratman Kandang Limun, Bengkulu 38371A

ABSTRACT

The research aims to identify and describe the Implementation of Quality Improvement Programs to determine the performance of educators and Officials Learned at The District Office Studio Learning Seluma. The method used in this research is descriptive analytic method. With the data source is the primary data is obtained directly from the data source object of research. Data collection techniques used in this study were questionnaires and interviews. The study population was all employees of the district office Seluma studio learning activities that were 30.

From the results, the average overall score of respondents on variables Educator Quality Improvement program implementation was 4,06 in the category either. The average overall score of respondents' answers to the performance variable was 3.51 in the category either. Strategic implications that can be done from the results of this research is to provide training to the organizers sosialisai/improved quality program educator so that more skilled in the process of preparation, especially in preparing and compiling a program from data in accordance with the technical instructions.

Keywords: *Application, Educator Quality Improvement Program, Performance*

PENDAHULUAN

Sejalan dengan kebijakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) yang dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Kemdikbud Tahun 2010 - 2014 bahwa perlu dilakukan upaya peningkatan mutu dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan baik pada jalur pendidikan formal maupun nonformal dan informal. Oleh karena itu, Direktorat Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini, Nonformal, dan Informal (Dit. PPTK PAUD NI) menetapkan program, yaitu; (1) perencanaan dan strategi pemenuhan PPTK PAUD NI, (2) peningkatan mutu pendidik PAUD NI, (3) peningkatan mutu tenaga kependidikan PAUD NI, (4) pemberian penghargaan, (5) pengembangan dan pemberdayaan organisasi profesi/asosiasi PTK PAUD NI dan, (6) peningkatan pelayanan PTK PAUD NI.

Program peningkatan mutu pendidik ini bagi pamong belajar diselenggarakan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota. Dalam pelaksanaannya di kabupaten/kota oleh Unit Pelaksana Teknis Sanggar Kegiatan Belajar (UPT SKB).

Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Seluma sudah menyelenggarakan program peningkatan mutu pendidik dari tahun 2010-2012. Hasil evaluasi penyelenggaraan Program Peningkatan Mutu Pendidik pada tahun 2011 dan 2012 di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Seluma secara keseluruhan menunjukkan bahwa : a) Data dan informasi yang diperlukan dalam proses persiapan belum lengkap, b) Kurangnya sarana dan prasarana pendukung dalam pelaksanaan program

peningkatan mutu pendidik, c) Pamong belajar secara aktif mengikuti pelaksanaan program.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan Penelitian dengan judul “Studi Deskriptif Penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Kinerja Pamong Belajar di Kantor Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Seluma”.

Program Peningkatan Mutu Pendidik

Program Peningkatan Mutu Pendidik adalah salah satu program yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja pamong belajar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta memfasilitasi Rencana Aksi Daerah (RAD) dalam meningkatkan Program-Program Pendidikan Anak Usia Dini Non formal In Formal (PAUDNI). (Dit. PPTK PAUDNI). Program ini terdiri dari 3 (tiga) kegiatan, Yaitu: Persiapan, Pelaksanaan dan Evaluasi.

Pamong Belajar

Arti pamong menurut Moeliono (1989; 640) adalah: “...ia sebagai pengasuh. Pamong juga sebagai pendidik (guru)...”. Pamong belajar menurut Sadid, dkk (2008; 120) adalah: “...tugas dan fungsinya melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembinaan, bimbingan, pemantauan dan penilaian dalam rangka mutu...”. Dengan demikian pamong belajar merupakan guru yang bertugas pada pendidikan non formal atau istilah lama pendidikan luar sekolah. Pamong belajar tempat ia menjalankan tugasnya pada lembaga penyelenggaraan pendidikan non formal seperti pada: SKB, BPPNFI baik ditingkat Provinsi maupun di tingkat regional.

Bila memperhatikan terhadap tugas pokok pamong belajar, maka tidak akan lepas pada pasal 4 butir 1 dan 2 sebagai berikut:

- (1) Tugas pokok Pamong Belajar adalah melaksanakan kegiatan belajar mengajar, mengkaji program, dan mengembangkan model di bidang PNFI/PLS.
- (2) Beban kerja Pamong Belajar untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar, mengkaji program, dan mengembangkan model di bidang PNFI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam dalam 1 (satu) minggu.

Dalam upaya peningkatan mutu tenaga pamong belajar, secara jelas tertuang dalam Peraturan Menpan nomor 15 tahun 2010 pasal 14. Pengembangan model adalah upaya penemuan sesuatu yang baru (adaptif dan inovatif) menurut kaidah dan metode ilmiah tertentu sehingga melahirkan formulasi yang dikehendaki.

Pada pasal 15 Pengembangan profesi adalah kegiatan pamong belajar dalam rangka pengamalan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan untuk peningkatan mutu pendidikan pada umumnya dan mutu pembelajaran /pelatihan/ pembimbingan pada khususnya serta pengembangan profesionalitas pamong belajar.

Pasal 16 Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh Pamong Belajar dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya.

Pasal 17 Tim Penilai Angka Kredit adalah tim penilai yang dibentuk dan ditetapkan oleh pejabat yang berwenang dan bertugas menilai prestasi kerja Pamong Belajar.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2006) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas serta tanggung jawab oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan suatu keluaran yang dihasilkan pada fungsi

pekerjaan yang telah ditetapkan atau selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Berk (1986: 237), "performance on a job function is the record of outcomes achieved in carrying out the job function during a specified period".

Schuller dan Jackson (1999) menjelaskan bahwa kriteria kinerja karyawan dapat dilihat dari sifat, perilaku dan hasil kerja. Kriteria-kriteria tersebut adalah:

1. Loyalitas kerja adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan kepatuhan karyawan terhadap atasan.
 2. Keandalan kerja adalah keyakinan terhadap karyawan untuk mempunyai hasil kerja yang baik.
 3. Kemampuan kerja adalah keyakinan terhadap karyawan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.
 4. Keterampilan kerja adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.
 5. Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai mempunyai mutu yang sesuai dengan yang diharapkan organisasi.
 6. Kuantitas hasil kerja adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan.
- 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. Menurut Adjei (2006: 26), fasilitator merupakan agen untuk membawa struktur dan perubahan fungsi dalam masyarakat menuju kepada perbaikan kualitas hidup dan kondisi kehidupan masyarakat. (Diambil pada tanggal 16 Januari 2013 dari <http://www.ajol.info/viewarticle.php?id=30373>). Ada tiga tugas pamong belajar secara umum yaitu melaksanakan KBM, mengembangkan model, dan melaksanakan penilaian dalam rangka pengendalian mutu PNF. Berkaitan dengan tugas tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pamong belajar adalah tingkat keberhasilan yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kreitner, dkk (2003) menjelaskan untuk dapat mencapai kinerja yang baik tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Menurut Mangkuprawira (2004), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja relatif kompleks, bisa jadi faktor instrinsik seperti pengetahuan, keterampilan dan motivasi. Menurut Gibson (2004) variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Selanjutnya Luthans (2006) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh pengetahuan, pekerjaan dan keahlian serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.

Berkenaan dengan kinerja pamong belajar, faktor pertama yang berpengaruh adalah motivasi kerja, faktor kedua adalah tugas pokok pamong belajar, dan faktor ketiga adalah suasana kerja. Hal ini di cermati dari berbagai pendapat pamong belajar ditempat tugas hasil prasurvey di lapangan yang dilakukan oleh peneliti.

Wahosumidjo (1992; 177), mengemukakan bahwa "Motivasi merupakan dorongan dan kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan tujuan tertentu yang ingin dicapainya". Sedangkan menurut Isbandi (1994 ; 154), "Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku

tertentu". Dilanjutkan W.S. Winkel (1996 ; 151), motif adalah "daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu"

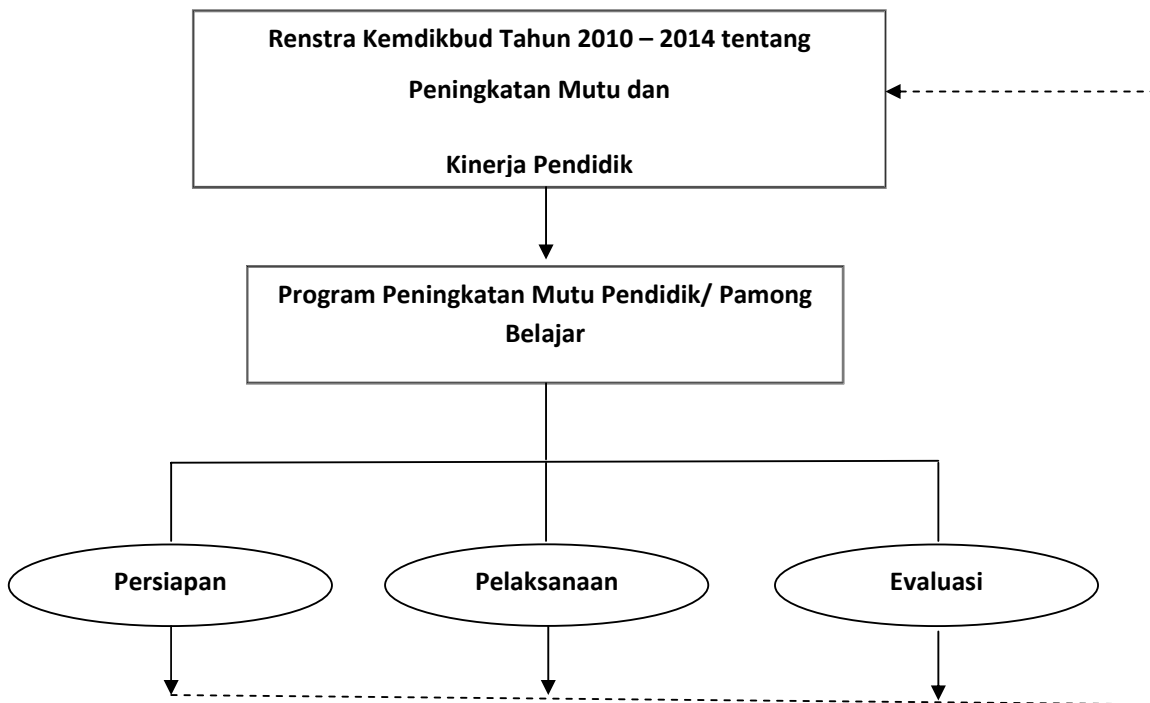
Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu oleh Cawang (2008) yang berjudul Kinerja Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar di Provinsi Kalimantan Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa tingkat kinerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar di Provinsi Kalimantan Barat berada pada kategori kurang baik, motivasi kerja pada kategori baik, tugas pokok pamong belajar pada kategori kurang baik dan suasana kerja pada kategori baik. Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan: (1) terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja terhadap kinerja pamong belajar dan (2) terdapat pengaruh yang positif tugas pokok pamong belajar terhadap kinerja pamong belajar dan (3) terdapat pengaruh yang positif suasana kerja terhadap kinerja pamong belajar. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif secara bersama-sama motivasi kerja, tugas pokok pamong belajar; dan suasana kerja terhadap kinerja pamong belajar.

Penelitian oleh Darlan (2012) Tentang Pamong Belajar Sebagai Salah Satu Upaya Meningkatkan Kuantitas Pendidikan Non Formal Di Sanggar Kegiatan Belajar Kuala Kapuas Kalimantan Tengah, penelitian ini memperoleh hasil bahwa Pamong belajar dapat meningkatkan kuantitas pendidikan non formal dalam wilayah cakupan sanggar kegiatan belajar (SKB) sebagai suatu proses, cara, usaha dibidang pendidikan. Banyaknya jumlah tempat penyelenggaraan pendidikan non formal ini, baru sebagian dari pamong belajar yang mau secara ikhlas turun lapangan dalam perluasan akses PNF.

Kerangka Analisis

Berdasarkan landasan teori di atas, maka kerangka analisis penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Analisis

METODE PENELITIAN

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitik dengan menggunakan pendekatan cross sectional yaitu suatu penelitian dengan cara pendekatan atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (point time approach), artinya tiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran variabel subjek pada saat pemeriksaan (Notoatmodjo, 2002:145).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah wawancara dan kuesioner dengan sampel berjumlah 30 orang. Di dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert. Cara pengukurannya adalah dengan memberikan jawaban. Misalnya sangat setuju (SS), setuju (S), cukup setuju (CS), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS)), dimana jawaban ini diberi skor dari 1 sampai dengan 5. Kategori masing-masing kelas jawaban adalah sebagai berikut:

1,01 – 1,80 = Sangat tidak baik

1,81 – 2,60 = Tidak baik

2,61 – 3,40 = Cukup baik

3,41 – 4,20 = Baik

4,21 – 5,0 = Sangat Baik

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif yaitu metode analisis yang menggunakan perhitungan statistik. Untuk melihat persepsi responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini digunakan metode rata-rata (mean) dan tabel distribusi frekuensi.

Penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik di Kantor Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Seluma

Berdasarkan tanggapan reponden terhadap variabel penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik di Kantor Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Seluma sudah berjalan dengan baik. Hal ini sejalan dengan kebijakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) yang dituangkan dalam Rencana Strategis (Renstra) Kemdikbud Tahun 2010 – 2014 bahwa perlu dilakukan upaya peningkatan mutu dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Seluma sudah menyelenggarakan program peningkatan mutu pendidik dari tahun 2010-2012. Sebelum adanya program ini pegawai Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Seluma mendapatkan kesulitan dan hambatan dalam menyelenggarakan kegiatan di bidang Pendidikan Non Formal (PNF). Hal ini terlihat dari sedikitnya program PNF yang di selenggarakan di wilayah kerja SKB Kabupaten Seluma. Sehingga mutu Pendidikan Non Formal di Kabupaten Seluma masih rendah terlihat dari banyak penduduk Kabupaten Seluma yang beluma terlayani dalam bidang Pendidikan Non Formal.

Hasil evaluasi penyelenggaraan Program Peningkatan Mutu Pendidik pada tahun 2011 dan 2012 di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Seluma secara keseluruhan menunjukkan bahwa : a) Data dan informasi yang diperlukan dalam proses persiapan belum lengkap, b) Kurangnya sarana dan prasarana pendukung dalam pelaksanaan program peningkatan mutu pendidik, c) Pamong belajar secara aktif mengikuti pelaksanaan program, d) Data dan biodata Pamong Belajar telah lengkap dan sesuai dengan yang dibutuhkan. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban tertinggi responden dari variabel penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik yaitu sebesar 4,67 (kategori sangat baik) terlihat pada pernyataan “Pengecekan data dan biodata Pamong Belajar telah sesuai dengan kebutuhan”.

Tetapi masih ada responden yang tidak setuju terhadap pernyataan “Menyiapkan dan menyusun data program pada proses persiapan telah sesuai dengan petunjuk teknis (Juknis)”. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa belum semua data program sesuai dengan petunjuk teknis (Juknis) sehingga perlu dilengkapi sesuai dengan juknis untuk mendapatkan data yang akurat untuk kelancaran dan kesuksesan pelaksanaan program peningkatan mutu pendidik tersebut.

Dari hasil wawancara juga dapat disimpulkan bahwa penerapan Program Peningkatan Mutu di Kantor Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Seluma sudah berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dari kesimpulan jawaban responden mengenai penerapan kegiatan persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi sudah bagus, sehingga mempermudah dalam pelaksanaan program Peningkatan Mutu Pendidik berikutnya. Hanya saja yang masih perlu diperbaiki adalah dalam proses persiapan, yaitu: dalam menyiapkan dan menyusun data program agar lengkap dan sesuai dengan yang dibutuhkan.

Kinerja Pamong Belajar

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja pamong belajar juga dalam kategori baik. Dengan rata-rata jawaban tertinggi responden sebesar 4,10 (kategori baik) terlihat pada pernyataan “Jumlah Pamong Belajar telah sesuai dengan yang dibutuhkan dengan telah diterapkannya Program Peningkatan Mutu Pendidik”. Tetapi masih ada responden yang tidak setuju terhadap pernyataan “Pamong Belajar mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu”, pernyataan “Pamong Belajar mampu menyelesaikan setiap pekerjaan telah sesuai dengan yang diharapkan”, pernyataan “Kualitas hasil kerja Pamong Belajar telah sesuai dengan yang diharapkan” dan pada pernyataan “Kuantitas hasil kerja Pamong Belajar telah sesuai dengan yang ditentukan” ini menandakan bahwa masih adanya kinerja pamong belajar yang belum baik, yaitu masih adanya keterlambatan pamong belajar dalam menyelesaikan program PNF dan belum sesuai dengan juknis yang ditentukan, hal ini dikarenakan masih kurangnya kemampuan pamong belajar dalam mengelola program PNF, dan disamping itu juga kurangnya sarana dan prasarana pendukung program sehingga mengakibatkan terhambatnya dalam menyusun proposal kegiatan dan terkadang adanya keterlambatan dalam penyelesaian tugas yang ada. Hal ini senada dengan hasil wawancara yang mengatakan bahwa salah satu hambatan dalam penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik yaitu kurangnya sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung program.

Secara keseluruhan kinerja pamong belajar berada pada kategori baik. Artinya program Peningkatan Mutu Pendidik sendiri dapat meningkatkan kinerja pamong belajar. Dalam upaya peningkatan mutu tenaga pamong belajar, secara jelas tertuang dalam Peraturan Menpan nomor 15 tahun 2010 pasal 14. Pengembangan model adalah upaya penemuan sesuatu yang baru (adaptif dan inovatif) menurut kaidah dan metode ilmiah tertentu sehingga melahirkan formulasi yang dikehendaki.

Pada pasal 15 Pengembangan profesi adalah kegiatan pamong belajar dalam rangka pengamalan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan untuk peningkatan mutu pendidikan pada umumnya dan mutu pembelajaran /pelatihan/ pembimbingan pada khususnya serta pengembangan profesionalitas pamong belajar.

Pasal 16 Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh Pamong Belajar dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya.

Pasal 17 Tim Penilai Angka Kredit adalah tim penilai yang dibentuk dan ditetapkan oleh pejabat yang berwenang dan bertugas menilai prestasi kerja Pamong Belajar.

Peningkatan kinerja pamong belajar di Kantor Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Seluma dapat terlihat dari pengumpulan angka kreditnya sehingga dapat naik pangkat / golongan tepat waktu, sebelum ada program ini pamong belajar mendapat kesulitan dan hambatan dalam mengumpulkan angka kredit karena minimnya informasi dan kegiatan Pendidikan Non Formal (PNF) sehingga mengakibatkan terlambatnya dalam proses pengajuan kenaikan pangkat atau golongan. Sesuai dengan Permenpan dan RB nomor 14 tahun 2010, tentang jabatan Fungsional Penilik dan Angka Kreditnya dan Permenpan dan RB nomor 15 tahun 2010 tentang jabatan Fungsional Penilik dan Angka Kreditnya.

Kemudian dengan Program Peningkatan Mutu Pendidik ini pamong belajar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan tepat waktu terutama laporan-laporan terkait dengan program PNF.

Wawancara juga menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik kemampuan kerja, keterampilan, kualitas dan kuantitas pamong belajar telah lebih baik dan mengalami peningkatan, dimana laporan program PNF yang dibutuhkan sesuai dengan juknis. Hal ini berbanding terbalik dengan tingkat kinerja pamong belajar Sanggar Kegiatan Belajar di Provinsi Kalimantan Barat berada pada kategori kurang baik.

Kemampuan memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kinerja pamong belajar. Hal ini disebabkan, jika pegawai memiliki kemampuan kerja, maka pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan cepat, tepat dan akurat sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu menurut pendapat Kreitner, et al (2003) "untuk dapat mencapai kinerja yang baik tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Kedua faktor ini saling bergantung untuk mendapatkan kinerja yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

- a. Penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor keseluruhan dari jawaban responden adalah 4,06 berada pada kategori baik. Terutama pada proses pelaksanaan sebesar 4,28 (kategori sangat baik) dan hasil wawancara bahwa penerapan kegiatan persiapan, pelaksanaan dan evaluasi sudah bagus, sehingga mempermudah dalam pelaksanaan program Peningkatan Mutu Pendidik berikutnya
- b. Kinerja Pamong Belajar juga berada pada kategori baik. Dengan rata-rata skor keseluruhan dari jawaban responden berada pada kategori baik dengan skor 3,51. Hal ini dapat dilihat dari pamong belajar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan tepat waktu terutama laporan-laporan terkait dengan program PNF. Wawancara juga menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan Program Peningkatan Mutu Pendidik kemampuan kerja, keterampilan, kualitas dan kuantitas pamong belajar telah lebih baik dan mengalami peningkatan, dimana laporan program PNF yang dibutuhkan sesuai dengan juknis.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- a. Perlu dilakukannya pemuktahiran data program dalam proses persiapan, sehingga data yang didapat telah sesuai dengan yang dibutuhkan.
- b. Perlu memperhitungkan penambahan dana dan fasilitas pendukung program, sehingga pamong belajar dapat lebih optimal dalam menyelesaikan tupoksi pekerjaannya dan kinerja pamong belajar yang diharapkan dapat tercapai serta tujuan organisasi dapat dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2006). Psikologi kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Berk, R.A. (1986). Performance assessment. London: The Johns Hopkins.
- Darlan, H.M.Norsanie, 2008. Pamong Belajar Sebagai Salah Satu Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan NonFormal di SKB Kuala Kapuas, Palangka Raya.
- Davis, Keith. (1987). Human behavioral at work:organizational behavior. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Depdiknas. (2006). Rencana strategis direktorat pendidik dan tenaga kependidikan nonformal 2006-2010. Jakarta: Depdiknas.
- Diknas 1997. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional nomor 23/0/1997. tentang tugas SKB, Jakarta.
- Hapsari, Melati Indri, 2008. Pengembangan dan Peningkatan Kinerja Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar, Jurnal Ilmiah Visi PTK-PNF, Vol. 3, no 2, Jakarta.
- Indriantoro Nur & Supomo Bambang, 1999. Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Pertama, Yogyakarta, BPFE.
- Journal of agricultural education. Etling, Arlen. (1993).. (Diambil pada tanggal 20 Desember 2012) dari: <http://pubs.aged.tamu.edu/jae/pdf/vol34-04-72.pdf>.
- Kementrian Pendidikan Nasional 2003. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20, Jakarta.
- Kreitner, dkk. 2003. Organizational Behavior. Irwin McGraw-Hill. USA.
- Menkowsabngpan. (1999). Keputusan Menkowsabngpan Nomor 25/KEP/MK. WASPAN/6/1999, tentang Jabatan Fungsional Pamong Belajar dan Angka Kreditnya.
- Nonformal education E-3. Coombs, Philip. (1973). (Diambil pada tanggal 20 Desember 2012) dari: <http://4h.unl.edu/Volunteers/Toolkit/nonformal.htm>.
- Moeliono, Anton, 1989. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kementrian Pendidikan Nasional, Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Jakarta.

- Pinder, C.C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- PP nomor 15. 2010. Kementrian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Berokrasi, tentang: Jaabatan Fungsional Pamong Relajar Dan Angka Kredinya, Jakarta.
- Press Ltd. BPPLSP Regional III. (2006). *Pedoman pengembangan dan peningkatan kinerja pamong belajar*. Jawa Tengah: BPPLSP.
- Press Ltd. PP PAUDNI Regional I. (2012). *Petunjuk Teknis Program Peningkatan Mutu Pendidik*. Bandung : PP PAUDNI.
- Robbins, S.P. (1993). *Organizational behavioral*. New Jersey: Prentice Hall Internatioanl, Inc.
- Sadid, Agus, Khairuddin dan Juairiah, Siti, 2008. *Pelaksanaan Pembinaan Profesionalisme Pamong Belajar Dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran Kelompok Belajar Kesetaraan*, Jurnal Ilmiah Visi, Vol. 3, no 2 Kementrian Pendidikan Nasional, Jakarta.
- Siagian, S.P. (1995). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka.
- Adjei, F.G. (2006). *The Performance of Facilitators in the Functional Literacy Programme of the Upper East Region of Ghana*.
(Diambil dari <http://www.ajol.info/viewarticle.php?id=30373> pada tanggal 16 Januari 2013.