

KETERKAITAN ANTARA PERSEPSI TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SKB DAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KINERJA PAMONG BELAJAR SKB DI PROVINSI GORONTALO

**Oleh:
Juliana Saidi¹**

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mendapatkan gambaran secara empirik tentang keterkaitan antara persepsi tentang kepemimpinan kepala SKB dan motivasi berprestasi pamong belajar dengan kinerja pamong belajar. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional yakni untuk menentukan derajat keterkaitan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y). Populasi penelitian adalah pamong belajar yang ada di SKB se provinsi Gorontalo dengan populasi terjangkau pada SKB Kota Gorontalo, SKB Kabupaten Bone Bolango, dan SKB Kabupaten boalemo, sebanyak 60 orang responden (sampel total).

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, 1) terdapat keterkaitan positif antara persepsi tentang kepemimpinan kepala SKB dengan kinerja pamong belajar, 2) terdapat keterkaitan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja pamong belajar, 3) terdapat keterkaitan positif antara persepsi tentang kepemimpinan kepala SKB dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja pamong belajar.

Implikasi penelitian ini adalah bahwa motivasi berprestasi dan persepsi tentang kepemimpinan merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi, Kinerja, dan Pamong Belajar.*

A. Pendahuluan

Pendidikan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mengemban fungsi tersebut pemerintah menyelenggarakan sistem pendidikan nasional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional yang selanjutnya akan disingkat sebagai UU Sisdiknas 20/2003.

Penyelenggaraan pendidikan secara nasional diharapkan mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu dan relevansi serta efisiensi manajemen pendidikan. Pemerataan kesempatan pendidikan diwujudkan dalam program Wajib Belajar 9 Tahun. Peningkatan mutu pendidikan diarahkan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia seutuhnya melalui olahhati, olahpikir, olahrasa, olahraga, dan olahkarya agar memiliki daya saing dalam menghadapi tantangan global. Peningkatan relevansi pendidikan

dimaksudkan untuk menghasilkan lulusan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan berbasis potensi sumber daya alam dan sumber daya manusia Indonesia.

UU Sisdiknas 20/2003 pasal 13, menyatakan bahwa pendidikan terbagi menjadi tiga jalur yaitu pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Ketiga jalur pendidikan tersebut satu kesatuan sub sistem untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Lebih khusus lagi Pendidikan Nonformal (PNF) merupakan salah satu jalur pendidikan pada sistem pendidikan nasional yang bertujuan antara lain untuk memenuhi kebutuhan belajar masyarakat yang tidak dapat dijangkau dan dipenuhi oleh jalur pendidikan formal. PNF memberikan berbagai pelayanan pendidikan bagi setiap warga negara untuk memperoleh pendidikan sepanjang hayat yang sesuai dengan perkembangan dan tuntutan zaman. Dalam pasal 26 ayat 1 dinyatakan bahwa PNF berfungsi sebagai pengganti, penambah dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Selanjutnya dalam pasal 26, ayat 2 dinyatakan bahwa “pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional,”

Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) merupakan unit pelaksana teknis Direktorat Tenaga Teknis Ditjen Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda Depdiknas, berkedudukan sebagai lembaga percontohan di kabupaten/kota yang menyelenggarakan program-program PNF. Dalam pemberian layanan pendidikan melalui PNF kepada masyarakat tidak lepas dari tanggung jawab pamong belajar. pamong belajar adalah tenaga pendidik yang diberi tugas dalam proses kegiatan belajar mengajar di dalam maupun diluar kelas, dituntut harus memiliki pengetahuan dan kemampuan mendidik, kestabilan emosi, ketrampilan berkomunikasi, kecakapan mengajar dalam membina, membimbing dan melatih peserta didik agar mereka menjadi sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat dijadikan modal dasar dalam pembangunan nasional.

Demikian pula usaha dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya pendidikan nonformal tidak lepas dari tanggung jawab pamong belajar sebagai agen pembaharu dalam mencapai tujuan pembelajaran. Oleh sebab itu pamong belajar harus mempunyai kinerja yang baik dalam pengembangan tugas profesionalnya dengan memiliki sikap positif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, menguasai ketrampilan dasar mengajar, menguasai bidang ilmu yang diajarkan dan menguasai perkembangan jiwa manusia, cara belajar dan pengelolaan kelas. Sehubungan dengan itu, maka pamong belajar diharapkan untuk selalu berupaya meningkatkan motivasi berprestasi dan kualitas pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Mulai dari membuat perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran sampai dengan proses penilaian hasil belajar peserta didik sangat diharapkan agar dapat dilaksanakan dengan baik.

B. Tujuan dan Manfaat

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data empirik tentang keterkaitan antara : (a) Persepsi tentang kepemimpinan kepala SKB dengan kinerja pamong belajar, (b) Motivasi berprestasi dengan kinerja pamong belajar, (c) Persepsi tentang kepemimpinan kepala SKB dan motivasi berprestasi dengan kinerja pamong belajar.

Manfaat penelitian ini secara teoritis diharapkan berguna untuk pengembangan keilmuan pendidikan nonformal khususnya yang berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi pamong belajar. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi bagi pimpinan lembaga dan pengambil kebijakan dalam membantu usaha-usaha peningkatan layanan pendidikan nonformal bagi masyarakat, yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan.

C. Landasan Teori

1. Konsep Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari performance atau biasa dikenal dengan performansi. Suryadi Prawirosentono (1999:1) menyatakan bahwa dari istilah tersebut performance diartikan secara entries yaitu : (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan, (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, (3) menggambarkan suatu karakter dalam permainan, (4) menggambarkan dengan suara atau alat musik, (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab, (6) melakukan suatu kegiatan atau permainan, memainkan (pertunjukan) musik, dan (8) melakukan suatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Salah satu teori dasar yang berhubungan dengan kinerja adalah *Expectancy Theory*, yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi antara motivasi dengan kemampuan dasar. Teori berhubungan seperti apa yang dikemukakan oleh Helen Saundert (2000:1) yaitu, *Performance : Ability X Motivavation (effort Where)*, *Ability : Aptitude X Training X Resources*, *Motivatin : Derise X Commitment*.

James AF Stoner, R. Edward Freeman dan Daniel Jr Golbert (1992:449-450) mengatakan bahwat teori ini pada dasarnya mempunyai tiga komponen yaitu (1) Ekspektansi kinerja (*performance-outcome expectancy*), dimana individu mengharapkan konsekuensi dari perilaku, dan akan mempengaruhi tentang bagaimana berperilaku, (2) Valensi (*Valence*), yaitu kekuatan memotivasi yang bervariasi setiap individu, (3) Harapan kinerja-upaya (*effort-performance expectancy*), yang berhubungan dengan tingkat kesulitan dalam usaha mencapai hasil yang mempengaruhi keputusan berperilaku.

2. Konsep Persepsi

Menurut Mas Herwono, (2002) persepsi adalah gaya belajar seseorang ditentukan oleh caranya dalam menerima atau memandang informasi. Cara menerima atau memandang informasi ini disebut persepsi. Ada dua kualitas persepsi yang dimiliki oleh setiap pikiran, yaitu persepsi konkret dan persepsi abstrak. Hasan Mustapa, (2001) mengemukakan bahwa persepsi adalah cara pandang individu terhadap dunia sekitarnya. Cara pandang ini dapat mempengaruhi sikap. Berdasarkan pendapat tersebut, persepsi dapat didefinisikan sebagai cara seseorang dalam menerima atau memandang terhadap suatu informasi yang ada di dunia sekitarnya, baik konkret maupun yang abstrak. Cara pandang seseorang tersebut dapat mempengaruhi sikapnya.

Selanjutnya, persepsi dapat diartikan sebagai hasil interaksi dua faktor, yaitu (1) faktor rangsangan yang tertuju pada pada individu atau seseorang dan (2) faktor pengaruh yang mengatur atau mengolah rangsangan itu secara intra-psikis. (Staff IQEQ, <http://www.iqqeq.web.id/art11.shtml>). Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud dengan persepsi adalah semua yang terdapat dalam pikiran yang merupakan hasil rangsangan dari apa yang kita inderai dan alami sehingga menimbulkan kesan dan ide-ide.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan menurut Gary A. Yulk (1981:2-5) diterjemahkan ke dalam istilah: sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain,

pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antarperan, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain tentang legitimasi pengaruh.

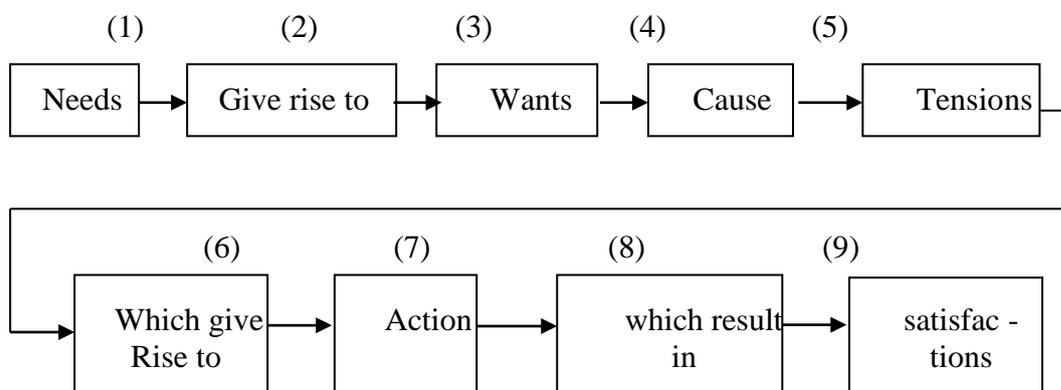
Menurut Heinz Wiehrich and Harold Koontz (1993:490) kepemimpinan tidak lain adalah sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau berjuang bekerja secara sukarela dan penuh antusias kearah tujuan kelompok. Pendapat lain dikemukakan oleh Heinz Wiehrich and Harold Koontz (1993:491) Kepemimpinan itu dapat dilihat dalam gabungan empat unsur-unsur kepemimpinan yaitu : (1) kemampuan menggunakan kekuasaan secara efektif dan menanamkan rasa tanggungjawab, (2) kemampuan memahami karakter manusia yang memiliki motivasi yang berbeda pada waktu dan situasi berbeda, (3) kemampuan memberi semangat, (4) kemampuan untuk bereaksi , mengembangkan suasana yang kondusif untuk merespon dan membangkitkan motivasi.

Konsep ini memberi nafas bagi pendapat yang sudah sering dikemukakan bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dibentuk. Moefitie Wiriadihardja (1987:88) memberi definisi, kepemimpinan adalah proses dimana seorang pelaksana memberi petunjuk pengarahan, pembinaan, atau mempengaruhi pekerjaan orang lain agar memilih atau mencapai maksud dan tujuan tertentu.

4. Motivasi Berprestasi

Motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, bawahan/seseorang dengan lingkungan. B. Berelson dan G.A. Steiner (1964:240), mendefinisikan *motive* sebagai suatu keadaan di dalam diri seseorang (*inner state*) yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah tujuan.

Jack W. Duncan (1991:138) memberikan rumusan sebagai berikut; motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. (*from a managerial perspective, motivation refers to any conscious attempt to influence behaviour toward the accomplishment of organizational goals*). Motif, pada hakikatnya merupakan termitologi umum yang memberikan makna, daya dorong, keinginan, kebutuhan, dan kemauan. Motif-motif atau kebutuhan tersebut, merupakan penyebab yang mendasar perilaku seseorang. Bahkan hubungan antara kebutuhan, keinginan, dan kepuasan digambarkan sebagai suatu mata rantai yang disebut "*Need – want - satisfaction chain*". (Wahjosumidjo, 1994:403). Hubungan antara mata rantai digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2 : Mata Rantai Motivasi

Hubungan mata rantai di atas, Jack W. Duncan (1991:138) memberikan gambaran arti sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan (*needs*), yang timbul pada diri seseorang, dan kebutuhan mengandung arti luas, seperti kebutuhan fisik, makan, rumah, dan kebutuhan psikis.
- 2) Apabila dalam diri seseorang timbul suatu kebutuhan tertentu, maka kebutuhan tertentu tersebut akan menyebabkan lahirnya daya dorong tertentu (*give rise to*).
- 3) Akibat daya dorong lahirlah keinginan dalam diri seseorang (*wants*).
- 4) Lahirnya keinginan dalam diri seseorang akan menyebabkan timbulnya suatu sebab (*which cause*).
- 5) Akibat sebab yang timbul, lahirlah ketegangan (*tensions*).
- 6) Ketegangan itu sendiri juga akan menjadi sebab timbulnya sesuatu (*which give rise to*).
- 7) Sesuatu yang timbul akibat adanya ketegangan dalam diri seseorang tersebut disebut “perilaku” atau “perbuatan” (*actions*).
- 8) Perilaku yang ditampilkan seseorang, timbul karena mengharapkan adanya kepuasan yang dapat dinikmati (*which results in*).
- 9) Kepuasan (*satisfactions*).

5. Konsep Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari performance atau biasa dikenal dengan performansi. Suyadi Prawirosentono (1999:1) menyatakan bahwa dari istilah tersebut performance diartikan secara entries yaitu : (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan, (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, (3) menggambarkan suatu karakter dalam permainan, (4) menggambarkan dengan suara atau alat musik, (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab, (6) melakukan suatu kegiatan atau permainan, memainkan (pertunjukan) musik, dan (8) melakukan suatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Lebih lanjut dikatakan bahwa arti kata *performance* merupakan kata benda dimana salah satu *entrynya* adalah suatu hasil yang telah dikerjakan. Berdasarkan hal tersebut dijelaskan pula bahwa *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Salah satu teori dasar yang berhubungan dengan kinerja adalah *Expectancy Theory*, yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi antara motivasi dengan kemampuan dasar. James AF Stoner dan Edward Freeman. (1992:449-450) mengatakan bahwa teori ini pada dasarnya mempunyai tiga komponen yaitu (1) Ekspektansi kinerja (*performance-outcome expectancy*), dimana individu mengharapkan konsekuensi dari perilaku, dan akan mempengaruhi tentang bagaimana berperilaku, (2) Valensi (*Valence*), yaitu kekuatan memotivasi yang bervariasi setiap individu, (3) Harapan kinerja-upaya (*effort-performance expectancy*), yang berhubungan dengan tingkat kesulitan dalam usaha mencapai hasil yang mempengaruhi keputusan berperilaku.

Teori lain yang berhubungan dengan kinerja adalah teori tujuan (*Goal Theory*) yang dikemukakan oleh Hugh J Arnould (1986:57) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi untuk berprestasi. Pada hakekatnya menurut teori ini manusia memiliki tiga kebutuhan yaitu : (1) kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achievement/n-Ach*), (2) kebutuhan berafiliasi (*Need for Affiliation/n-Aff*), dan (3) kebutuhan untuk berkuasa (*Need for Power/n-Pow*). Menurut teori ini, kinerja adalah tujuan yang akan dicapai untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Dari kedua teori tersebut di atas, dapat terlihat bahwa *Goal Theory* menggambarkan tentang proses lahirnya kinerja yang tinggi tergantung motivasi. Sedangkan pada *Expectancy*

Theory melihat motivasi dari sudut individu. Dengan demikian teori ini memperlihatkan perbedaan individu. Selanjutnya Willian B. Werther Jr dan Keith Davis (1996:341) menyatakan bahwa :

Performance appraisal is the proces by wich organizations evaluate individual job the orgaperformance. When it is done correctly, employees, their supervisors and ultimately the organization benefit by ensuring that individual efforts contribute to the strategic focus of the organization. However, performance appraisals are influenced by other activities in the organization and in turn effect the organization success.

Maksudnya adalah kinerja diartikan sebagai proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi kinerja pekerjaan yang dilakukan secara individu. Apabila hal ini dilakukan secara tepat, maka para pekerja, para pengawas, dapat mencapai hasil yang tertinggi dari keuntungan organisasi. Hal ini menjadi jaminan bahwa usaha-usaha individu yang memberikan kontribusi terhadap fokus yang stategis dari organisasi tersebut. Penilaian kinerja dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan lain dalam organisasi dan pada giliran berikutnya memberikan efek atau pengaruh pada kesuksesan organisasi.

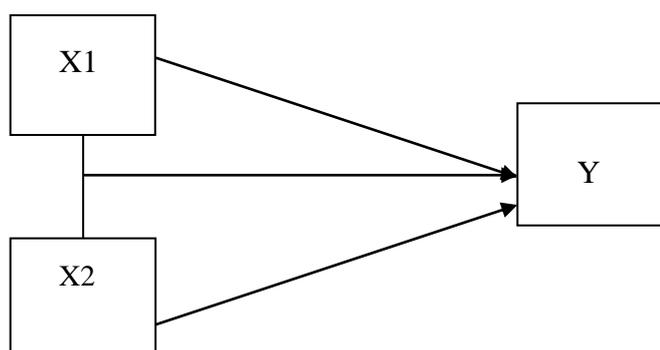
Stephen Robbins (1994:237-238) berpendapat bahwa kinerja dapat diartikan sebagai berikut "*Performance is the measurement of result. It asks the simple question : Did you ged the job done? To Reward people in the organization therefore, requires some agreed upon criterion for defining their performance*".

Maksudnya, kinerja adalah ukuran dari hasil kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama. Menurut John Suprihanto (1998:23) ada tiga hal yang dapat dilihat pada kinerja yaitu : (1) perilaku, (2) tugas-tugas, (3) hasil pelaksanaan pekerjaan. Menurut Suprihanto aspek-aspek kinerja yang dapat dinilai adalah : (1) prestasi kerja, (2) rasa tanggung jawab, (3) kesehatan dan pengabdian, (4) prakarsa, (5) kejujuran, (6) disiplin, (7) kerjasama dan (8) kepemimpinan.

D. Metodologi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap, mendeskripsikan dan menganalisis tentang keterkaitan antar variabel, maka metode penelitian yang paling sesuai adalah menggunakan metode korelasional. Teknik yang digunakan adalah teknik deskriptif analitik dengan studi kolerasional yaitu studi yang mempelajari dua variabel atau lebih, yakni mencari keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya dengan cara menentukan tingkat atau derajat keterkaitan diantara variabel tersebut. Derajat hubungan variabel-variabel dinyatakan dalam satu indeks yang disebut koefisien kolerasi. (Nana Sudjana, 1989 : 77).

Dengan studi kolerasional ini, akan dapat mengungkapkan keterkaitan antara variabel penelitian yang terdiri dari variabel persepsi tentang kepemimpinan kepala SKB (X1), variabel motivasi berprestasi (X2), dan kinerja pamong belajar (Y). Analisis antar variabel tersebut dirumuskan dalam konstelasi seperti berikut ini:



Keterangan: Y adalah Kinerja Tutor, X1 adalah Persepsi Kepemimpinan, dan X2 Motivasi berprestasi Pamong Belajar

Populasi dalam penelitian ini adalah pamong belajar SKB yang ada di Provinsi Gorontalo yang berjumlah 128 orang. Sedangkan populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah pamong belajar pada SKB Kota Gorontalo, SKB Kabupaten Boalemo, dan SKB Kabupaten Bone Bolango yang berjumlah 60 orang dengan sampel total.

Untuk mengolah dan menganalisa data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan statistik. Teknik statistik yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan hasil pengolahan data tentang variabel-variabel penelitian, yaitu variabel hasil pelatihan sebagai variabel bebas (independen) yang terdiri dari variabel persepsi tentang kepemimpinan kepala SKB (X_1), variable motivasi berprestasi (X_2), dan variabel kinerja pamong belajar (Y) sebagai variabel terikat (dependen). Sedangkan statistik inferensial dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian dan generalisasi.

E. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Interpretasi hasil penelitian mengacu pada hasil pengujian tiga hipotesis penelitian, yaitu; (a) hubungan hasil persepsi tentang kepemimpinan kepala SKB dengan Kinerja pamong belajar, (b) hubungan Motivasi berprestasi dengan Kinerja pamong belajar, (c) hubungan Hasil Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala SKB, dan Motivasi berprestasi dengan Kinerja pamong belajar.

1. Interpretasi Hubungan Hasil Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala SKB dengan Kinerja pamong belajar

Dari persamaan regresi yang diperoleh $\hat{Y} = 9,344 + 0,981X_1$, jelas bahwa setiap kenaikan skor hasil persepsi tentang kepemimpinan kepala SKB diikuti oleh naiknya skor kinerja pamong belajar atau makin tinggi hasil persepsi tentang kepemimpinan kepala SKB, makin tinggi kinerja pamong belajar .

Ditinjau dari nilai koefisien determinasi (r^2) = 0,94, dapat dipahami bahwa sebesar 94% variasi kinerja pamong belajar dapat dijelaskan oleh hasil persepsi tentang kepemimpinan kepala SKB. Sedangkan sebesar 6% dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini menguatkan argumentasi bahwa kinerja pamong belajar ditentukan oleh banyak faktor di antara dari faktor tersebut adalah hasil persepsi tentang kepemimpinan kepala SKB. Hasil persepsi tentang kepemimpinan kepala SKB responden secara nyata atau sebesar 94% dapat meningkatkan kinerja pamong belajar responden.

Walaupun hasil persepsi tentang kepemimpinan kepala SKB memiliki hubungan yang relatif kecil yaitu sebesar 94% dengan kinerja pamong belajar, namun secara statistik telah diperoleh bahwa hubungan itu sangat signifikan sehingga tidak dapat diabaikan.

2. Interpretasi Hubungan Motivasi berprestasi dengan Kinerja pamong belajar

Dari persamaan regresi yang diperoleh $\hat{Y} = 11,118 + 0,940X_2$ maka setiap kenaikan skor motivasi berprestasi diikuti oleh naiknya skor Kinerja pamong belajar atau makin tinggi motivasi berprestasi, makin tinggi kinerja pamong belajar .

Ditinjau dari nilai koefisien determinasi (r^2) = 0,94 dapat dipahami bahwa sebesar 94% variasi kinerja pamong belajar dapat dijelaskan oleh motivasi berprestasi, Sedangkan

sebesar 6% dijelaskan oleh faktor lain. Hal ini dapat menjadi dasar argumentasi bahwa kinerja pamong belajar ditentukan oleh banyak faktor di antara dari faktor tersebut adalah motivasi berprestasi. motivasi berprestasi secara nyata atau sebesar 94% dapat meningkatkan kinerja pamong belajar responden.

Walaupun motivasi berprestasi memiliki hubungan yang relatif besar yaitu sebesar 94% dengan kinerja pamong belajar, namun secara statistik telah diperoleh bahwa hubungan itu signifikan sehingga tidak dapat diabaikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja pamong belajar. Adanya hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja pamong belajar memberikan pengertian bahwa semakin tinggi skor motivasi berprestasi semakin tinggi pula kinerja pamong belajar, dan sebaliknya semakin rendah skor motivasi berprestasi maka semakin rendah pula kinerja pamong belajar.

3. Interpretasi Hubungan Hasil Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala SKB dan Motivasi berprestasi dengan Kinerja pamong belajar

Dari persamaan regresi yang diperoleh $\hat{Y} = 8,834 + 0,492X_1 + 0,482X_2$ jelas bahwa setiap kenaikan skor hasil persepsi tentang kepemimpinan kepala SKB dan motivasi berprestasi, diikuti oleh naiknya skor kinerja pamong belajar atau makin tinggi hasil persepsi tentang kepemimpinan kepala SKB dan motivasi berprestasi, maka makin tinggi kinerja pamong belajar.

Dengan mengacu pada ukuran nilai koefisien korelasi berkisar dari -1 sampai dengan 1, dan dengan memahami bahwa koefisien korelasi positif memiliki nilai; (a) 0,00 – 0,20 tidak berkorelasi, (b) 0,21 – 0,40 berkorelasi lemah, (c) 0,41 – 0,60 berkorelasi sedang, (d) 0,61 – 0,80 berkorelasi kuat, dan (e) 0,81 – 1,00 berkorelasi tinggi, maka korelasi hasil persepsi tentang kepemimpinan kepala SKB dengan kinerja pamong belajar $r_{y1} = 0,97$, berkorelasi kuat, sedangkan motivasi berprestasi dengan kinerja pamong belajar $r_{y2} = 0,97$ berkorelasi kuat. Gabungan dari hasil persepsi tentang kepemimpinan kepala SKB dan motivasi berprestasi menunjukkan koefisien sebesar 0,78. Artinya kedua faktor, (a) hasil persepsi tentang kepemimpinan kepala SKB, dan (b) motivasi berprestasi secara bersama-sama dapat menentukan kinerja pamong belajar.

Secara bersama-sama hasil persepsi tentang kepemimpinan kepala SKB dan motivasi berprestasi berkorelasi dengan kinerja pamong belajar memiliki koefisien korelasi sebesar $R_{y.12} = 0,78$. Prosentase variasi kinerja pamong belajar yang dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh hasil persepsi tentang kepemimpinan kepala SKB, dan motivasi berprestasi sebesar 78%. Hasil ini diperoleh dari besar koefisien determinasi korelasi multipel (r^2) sebesar 0,60. Dengan demikian 60% variasi Kinerja pamong belajar, dijelaskan oleh faktor lain.

Dari beberapa harga koefisien di atas terlihat bahwa, keeratan hubungan antar variabel muncul dalam dua bentuk yaitu hubungan sedang dan hubungan kuat. Kondisi ini muncul karena berbagai keterbatasan, diantaranya terjadinya spekulasi-spekulasi jawaban responden sehingga yang terukur oleh instrumen bukan merupakan kondisi yang sesungguhnya. Hal tersebut mungkin disebabkan oleh adanya instrumen penelitian sebagai alat pengukur dari ketiga penelitian hanya disusun oleh peneliti dan bukan merupakan instrumen baku meskipun instrumen yang sudah ada disusun berdasarkan prosedur yang berlaku mulai dari penentuan indikator masing-masing variabel, pembuatan kisi-kisi dan kemudian dikembangkan menjadi butir-butir pernyataan beserta taraf skalanya dan selanjutnya dikonsultasikan dengan para ahli instrumen dan terutama dengan para pembimbing, terakhir diujicobakan untuk menentukan kesahihan (*validitas*) dan keterhandalan (*reliabilitas*).

Keterbatasan lainnya, adalah budaya membaca dikalangan responden yang masih rendah memungkinkan responden tidak membaca dengan sungguh-sungguh dan teliti instrumen yang diedarkan sehingga kemungkinan jawaban yang diperoleh tidak sesuai dengan kenyataan di lapangan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi tentang kepemimpinan kepala SKB dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja pamong belajar. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi tentang kepemimpinan kepala SKB dan motivasi berprestasi maka semakin tinggi kinerja pamong belajar, dan sebaliknya semakin rendah persepsi tentang kepemimpinan kepala SKB dan motivasi berprestasi, maka semakin rendah pula kinerja pamong belajar.

F. Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (1991). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta, Rineka Cipta
- Armstrong, M and Angela B.(1998). *Performance Management:The New Realities*. London : Institute of Personel and Development.
- B. Berelson dan G.A. Steiner. (1964). *Human Behavior, An Inventory of scientific Findings*.New York: Harcourt, Brace & World, Inc.
- Brocka B. dan Brocka.M S. (1992). *Quality Manajement : Implementing the Best Ideas of the Masters*. Illionois:Irwin
- Daniel C. K. (2002), *Landasan Teori Administrasi/Manajemen*. Manado:Universitas Negeri Manado.
- Donelly H James, dkk. (1987). *Fundamental of Management Sixth Edition*. Illions: BPI-IRWIN, Homewood.
- Duncan. Jack W. (1991). *Organizational Behavior*. Boston: Houghton Mifflin Coy.
- Fattah, N. (1996). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya.
- Feldman DC. & Hugh J. A. (1990) *Managing Individual and Group Behavior in Organization*. Tokyo: Mc Graw-Hill Book Co.
- Gerard J. dan Robert. B. (1993o). *Behavior in Organization*. Fourt Edition. Boston: Allyn and Bacon.
- Heinz W dan Harold K. (1993). *Management: A Global Perspective*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Hugh, J. Arnold and Daniel C. Feldman. (1986). *Organizational Behavior*. Singapore:McGraw-Hill Boock Co.
- John M. I and Michael T. M. (1996). *Organization Behavioral and Management*. Chicago:Irwin.

- Koontz, H. Cyril O'D. Heinz W. (1984). *Management*. Eight Edition. Singapore:Mc Graw-Hill Book, Co.
- Kreich, R.C. dan E. R. Crutchfield. (1977). *Pengantar Psikologi*. diterjemahkan oleh Nurjanah Taufik dan Rukmini. Jakarta:Barhana:Spektrum Mitra Utama.
- Purwanto. M N. (1999). *Psikologi Pendidikan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Owens, G. (1987) *Organizational Behaviour In Education* Boston: Allyn and Bacon.
- Paul H. dan Kenneth B. (1988) *Management of Organizational Behavior*. Englewood: Utilizing Human Resources , Richard D. Irwin.
- Poerwadarminta. (2004). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. Yogyakarta:BPFE.
- Robins. S. (1994). *Essential of Organizational Behaviour*. Englewood:Clifts New Jarsey Prentice, Hall.
- Siagian,S. (1995). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Cetakan 13, Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Sugiyono. (1997). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Stoner. J. A.F. dkk. (1996) Sindoro Alexander (penterjemah). (1996). *Manajemen Jilid II*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Thoha. M. (1999). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta:Grafindo Persada.
- Walgito, B. (2001). *Pengantar Psikologi Umum*. Edisi Ketiga.Yogyakarta:Andi.
- Wahjosumidjo. (1994). *Kepemimpinan dalam Teori dan Praktek*. Jakarta:PT. Harapan Masa PGRI.
- Willian B.W, dan Keith D. (1996), *Human Resources and personal management* New York:Mc.Graw-Hill.
- Undang-undang RI Nomor 20 tahun 2003 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas RI

¹ Penulis adalah Pengawas Program Pendidikan Provinsi Gorontalo.