ISSN: 1907-9176

Vol. 10 No. 2 Desember 2015

JURNAL ILMIAH

VISI

PEMBINAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI, NONFORMAL, DAN INFORMAL

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
DIREKTORAT JENDERAL
PENDIDIKAN ANAK USIA DINI, NONFORMAL, DAN INFORMAL
BEKERJASAMA DENGAN FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

J. VISI	Vol.10	No. 2	Hal 67 - 121	Jakarta, Desember 2015	ISSN 1907-9176	Terakreditasi Oleh LIPI No. 621/AU/P2MI-

Jurnal Ilmiah

VISI

Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan
Pendidikan Anak Usia Dini, Nonformal, dan Informal (PPTK PAUDNI)

Vol. 10 No. 2 Desember 2015 **ISSN 1907-9176** **Hal 67-121**

Terbit dua kali setahun pada bulan Juni dan Desember. Berisi tulisan yang diangkat dari hasil penelitian dan kajian kepustakaan. Jurnal VISI diterbitkan pertama kali pada bulan Juni 2006.

Susunan Redaksi:

Penasehat	:	Prof. Dr. Djaali, M.Pd
Penanggung Jawab	:	Dr. Sofia Hartati, M.Si
Ketua Penyunting	:	Prof. Dr. B. P. Sitepu, M.A.
Wakil Ketua Penyunting	:	Dr. Gantina Komala Sari, M.Psi.
Penyunting Pelaksana	:	Retno Widyaningrum, S.Kom., M.M. Ika Lestari, S.Pd., M.Si
Mitra Bestari	:	Dr. Mubiar Agustin, M.Pd. (Pendidikan Anak Usia Dini - UPI) Dr. Asep Saepudin, M.Pd. (Pendidikan Luar Sekolah - UPI)
Pelaksana Tata Usaha	:	Supraptiningsih, S.IP.
Pelaksana Teknis	:	Mita Septiani, M.Pd Ade Dwi Utami, M.Pd

Alamat Redaksi:
Gedung Daksinapati Lt.3, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
Rawamangun Muka, Jakarta Timur 13220
Telp. (021) 47860970; Faks: (021) 4897535; HP: 081210663761
e-mail: visi_ptk_pnf@yahoo.co.id
http://journal.unj.ac.id/jurnalfip/index/visi

ISSN : 1907 – 9176

VISI

PEMBINAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI, NONFORMAL, DAN INFORMAL (PPTK-PAUDNI)

Pengalaman PKBM Dalam Memfasilitasi Masyarakat Belajar Sepanjang Hayat 67 - 76
Community Learning Center Experience in Facilitating Lifelong Learning Society
Mita Septiani

Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pamong Belajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) 77 - 83
Relation of Leadership Style and Organizational Culture With Tutor's Performance in Community Learning Center
Abdul Rahmat & Ahmad Izzudin

Penerapan Model Bimbingan Kelompok Dengan Teknik *Peer Group* Dalam Meningkatkan Perilaku Disiplin Merokok 84 - 92
Implementation of Group Councelling Model With Peer Group Technique to Improve Smoking Behavior
Arief Rachman

Pengembangan Model Bimbingan Teknis Berkelanjutan Dalam Meningkatkan Kompetensi Tutor Paket C 93 - 101
Development of The Model of Sustainable Technical Assistance to Improving Package C Tutors' Competence
Anan Sutisna

Pengembangan Model Pembelajaran Matematika Bagi Siswa Berkesulitan Belajar di Sekolah Dasar Inklusi 102 - 113
Development of Mathematic Instructional Model for Student With Learning Disability at Inclusive Elementary School
Indina Tarjiah

Meningkatkan Pemahaman Kosakata Bahasa Inggris Melalui Metode Permainan Bingo 114 - 121
Improving of The Mastery of English Vocabulary Through Bingo Game
Herlina

Indeks Penulis
Indeks Subjek
Petunjuk Penulisan

PENGHARGAAN

Atas kesediaan menjadi Mitra Bestari dalam penerbitan Jurnal Ilmiah Visi PPTK-PAUDNI Volume 10 No 2 Desember 2015 ini, Dewan Redaksi Jurnal Ilmiah Visi PPTK-PAUDNI menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

NAMA	INSTANSI	KEAHLIAN
Dr. Muktiono Waspodo, M.Pd	Kepala Bidang Diklat Teknis dan Fungsional Pusdiklat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	Teknologi Pendidikan
Dr. Asep Saepudin, M.Pd	Dosen Universitas Pendidikan Indonesia	Pendidikan Luar Sekolah
Dr. Mubiar Agustin, M.Pd	Dosen Universitas Pendidikan Indonesia	Pendidikan Anak Usia Dini
Dr. Karnadi, M.Pd	Dosen Universitas Negeri Jakarta	Pendidikan Luar Sekolah
Dr. Lambas, M.Sc	Kepala Bidang Pembelajaran, Pusat Kurikulum dan Perbukuan, Badan Penelitian dan Pengembangan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	Teknologi Pendidikan
Dr. Iskandar Agung, M.Pd	Peneliti Utama Pusat Penelitian Kebijakan, Badan Penelitian dan Pengembangan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan	Manajemen Pendidikan

Jurnal Ilmiah VISI PPTK-PAUDNI
Terakreditasi oleh LIPI
Nomor 621/AU2/P2MI-LIPI/03/2015
Masa Berlaku Akreditasi 2015 - 2018

PENGANTAR REDAKSI

Di akhir 2015, negara-negara di kawasan Asia Tenggara (ASEAN) menghadapi pasar bebas sebagaimana disepakati oleh pemimpin negara ASEAN lebih dari satu decade yang lalu. Pasar bebas Asia Tenggara atau Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) memungkinkan setiap Negara anggota ASEAN menjual barang dan jasanya di kawasan ASEAN. Akan tetapi untuk memenangkan persaingan di pasar bebas itu setiap Negara perlu meningkatkan kualitas produknya baik dalam bentuk barang maupun jasa. Dalam konteks inilah, peranan jumlah dan kualitas sumber daya manusia sangat penting dan menentukan.

Di kalangan anggota ASEAN, Indonesia diperhitungkan karena memiliki jumlah penduduk yang besar sehingga dapat menjadi pasar yang menarik bagi Negara lain. Akan tetapi Indonesia tentu juga berupaya agar dapat memenangkan pasar bebas sehingga tidak hanya menjadi konsumen Negara lain. Kualitas penduduk yang berjumlah besar perlu ditingkatkan antara lain melalui pendidikan.

Seperti yang tertuang dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah menciptakan manusia yang berkualitas: berilmu, cakap, kreatif, dan mandiri. Tujuan ini diwujudkan melalui jalur pendidikan formal, nonformal. dan informal. Selama ini banyak orang yang mengandalkan pendidikan formal serta kurang memperhitungkan pendidikan nonformal dan informal. Padahal, kenyataan menunjukkan lulusan pendidikan formal tidak selau otomatis menjadi jaminan seseorang akan mampu menghadapi tantangan dunia kerja apabila tidak dibekali dengan kecakapan atau keterampilan yang mumpuni dan keinginan untuk terus belajar. Kecakapan atau keterampilan tersebut dapat diperoleh melalui pendidikan nonformal maupun informal yang merupakan perwujudan dari belajar sepanjang hayat.

Saat ini, pemerintah sudah mulai memperhatikan sektor pendidikan nonformal dengan menyelenggarakan berbagai satuan pendidikan nonformal seperti pusat kegiatan belajar masyarakat, kelompok bermain, tempat penitipan anak, serta lembaga kursus, dan pelatihan. Hasil pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk pemerintah atau pemerintah daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan kompetensi pamong belajar. Untuk mengatasi perkembangan dan dinamika kebutuhan belajar, masyarakat memerlukan pamong belajar yang profesional yang mampu mengikuti perkembangan dan dinamika tersebut. Hal itu untuk menjamin agar masyarakat mendapatkan layanan pendidikan nonformal yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan belajarnya dalam rangka mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian sehingga diperlukan upaya peningkatan kompetensi pamong belajar.

Pamong belajar bertindak sebagai tutor, fasilitator, pendidik, pelatih, ataupun sumber belajar dalam pendidikan nonformal. Sebagai salah satu sumber belajar, pamong belajar mempunyai tanggung jawab menyediakan suatu pola kegiatan belajar bagi masyarakat yang belum sempat mengenyam pendidikan formal atau yang memang

menginginkan pendidikan nonformal sebagai tambahan kompetensi diri. Pamong belajar sebagai pemimpin dalam kegiatan belajar selain melakukan penjelasan dan memperjelas tujuan belajar sesuai tujuan belajar warga belajar juga memberikan motivasi terhadap warga belajar sehingga menumbuhkan dorongan untuk belajar lebih baik. Motivasi belajar peserta didik pada level pendidikan formal ditentukan oleh kondisi lingkungan yang ada misalnya ketika akan ada ujian sekolah, peserta didik cenderung belajar tanpa "dipaksa" sedangkan untuk pendidikan nonformal, motivasi belajar peserta didik sangat bergantung pada kebutuhan yang dirasakan peserta didik. Perlu atau tidak mempelajari sesuatu hal dan manfaat apa yang diperoleh dari pembelajaran tersebut.

Dengan demikian, pamong belajar memiliki tanggung jawab besar tidak hanya sebagai pengajar tetapi juga motivator bagi peserta didik agar mau belajar. Tanggung jawab ini perlu diiringi dengan peningkatan kompetensi pamong belajar antara lain melalui pengembangan model bimbingan teknis berkelanjutan seperti penelitian yang dilakukan oleh Anan Sutisna dengan judul Pengembangan Model Bimbingan Teknis Berkelanjutan dalam Meningkatkan Kompetensi Tutor Paket C. Pengembangan model bimbingan teknis berkelanjutan didasarkan pada alasan bahwa proses bimbingan teknis berkelanjutan yang dilakukan selama ini bersifat parsial, berorientasi pada aspek kognitif dan pelaksanaannya sangat konvensional dan materi tidak sesuai dengan kebutuhan peserta. Model bimbingan teknis berkelanjutan ini memperhatikan penetapan kondisi ideal kompetensi tutor, identifikasi dan pemetaan kondisi objektif kompetensi sesuai dengan standar nasional pendidikan, pembinaan dan pengembangan profesionalitas tutor, pelaksanaan, dan evaluasi pasca bimbingan teknis berkelanjutan.

Selain meningkatkan kompetensi, kinerja pamong belajar juga perlu dinilai. Salah satu penelitian untuk menilai kinerja pamong belajar dilakukan oleh Abdul Rahmat dan Ahmad Izzudin berjudul Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pamong Belajar di SKB Limboto. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pamong belajar. Tipe kepemimpinan seseorang memengaruhi proses kerja, karena kepemimpinan berkaitan dengan gaya pengambilan keputusan, pemeliharaan hubungan antara atasan dengan bawahan, baik dalam arti psikologis maupun teknis. Sedangkan budaya organisasi diajarkan kepada anggota organisasi sebagai cara yang benar dalam memandang, memikirkan, serta berperilaku terhadap masalah yang dihadapi. Ketika gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dirasakan nyaman bagi pamong belajar dan mendukung peningkatan kompetensi yang dimiliki maka secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerjanya.

Dilihat dari usianya, peserta didik pendidikan nonformal beragam, mulai dari anak usia dini sampai dewasa termasuk di dalamnya remaja. Masa remaja merupakan masa memulai kehidupan yang sangat penting. Pergaulan, asupan gizi, dan fisik tubuh turut mempengaruhi perilaku remaja. Mereka, yang masih rentan diterpa berbagai pengaruh lingkungan, dapat mengikuti arus pergaulan yang tidak selalu positif karena sedang mengalami pencarian jati diri. Perilaku yang saat ini

mengkhawatirkan di kalangan remaja antara lain adalah merokok. Dalam kurun waktu tiga tahun dari 2007 - 2010, jumlah perokok usia 13-15 tahun naik sebanyak 1,5 kali lipat. Pada 2010, jumlah perokok di usia tersebut mencapai angka 3,9 juta orang. Hal ini pun diperparah dengan kondisi para produsen rokok menargetkan ke level remaja. Upaya pengendalian perilaku merokok menjadi fokus perhatian bagi semua pihak termasuk penelitian yang dilakukan oleh Arief Rachman berjudul Penerapan Model Bimbingan Kelompok dengan Teknik Peer Group dalam Meningkatkan Perilaku Disiplin Merokok. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penerapan model bimbingan kelompok dengan teknik peer group dapat meningkatkan perilaku disiplin merokok.

Dalam rangka menciptakan generasi penerus yang berkualitas, pendidikan anak usia dini (PAUD) perlu diperhatikan secara serius. Banyak yang beranggapan bahwa matematika dan bahasa Inggris merupakan mata pelajaran yang menjadi kunci kesuksesan. Apabila seseorang menguasai matematika yang dianggap sulit oleh kebanyakan orang, maka ia akan mampu menghadapi tantangan kehidupan. Apabila seseorang mampu menguasai bahasa Inggris yang merupakan bahasa internasional, maka ia akan mampu mendunia. Walaupun pernyataan tersebut belum tentu benar, banyak TK yang sudah mengajarkan matematika dan bahasa Inggris. Di lain pihak, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menentukan pendidikan di TK (sebagai bagian dari PAUD) masih menekankan 'bermain' daripada 'belajar'. Sesuai dengan kurikulum, matematika dan bahasa Inggris seharusnya mulai dipelajari di SD. Dalam hubungannya dengan pelajaran matematika dan bahsa Inggris, Indina Tarjiah meneliti pengembangan model pembelajaran matematika bagi siswa berkesulitan belajar di Sekolah Dasar inklusi. Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu guru dan siswa dengan menghasilkan model pembelajaran matematika khususnya perhitungan perkalian yang dapat meningkatkan kemampuan perhitungan/ keterampilan perkalian pada anak-anak yang mengalami kesulitan belajar matematika. Selanjutnya, hasil penelitian Herlina membuktikan bahwa pemahaman kosakata bahasa Inggris dapat ditingkatkan melalui penerapan metode permainan bingo pada siswa kelas II SD.

Mudah-mudahan berbagai hasil penelitian yang dimuat dalam Jurnal VISI Volume 10 No. 2, Desember 2015, ini bermanfaat sebagai rujukan dalam melakukan penelitian lebih lanjut serta acuan dlam memecahkan masalah di lapangan. Selanjutnya perlu diketahui, Jurnal VISI ini telah terbit sejak tahun 2006 dan terakreditasi oleh LIPI sebanyak 3 (tiga) kali mulai tahun 2010 atau sudah terakreditasi selama 6 (enam) tahun. Akreditasi terakhir diperoleh tahun 2015 dan berlaku sampai dengan tahun 2018.

Teknologi informasi dan komunikasi terus berkembang serta berpengaruh terhadap penerbitan media massa termasuk jurnal. Mulai tahun 2016, Jurnal VISI akan terbit dalam bentuk *on-line* di samping tercetak. Pengelolaan Jurnal ini juga akan disesuaikan dengan perkembangan kebijakan FIP – UNJ. Mulai terbitan tahun 2016, Jurnal VISI akan dikelola sendiri oleh FIP – UNJ dan kerja sama dengan Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini Nonformal dan Informal, Kemendikbud, diakhiri. Berkembangnya bentuk penerbitan (on-line dan

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PAMONG BELAJAR DI SANGGAR KEGIATAN BELAJAR (SKB)

Abdul Rahmat & Ahmad Izzudin
e-mail: abdulrahmat@ung.ac.id
Universitas Negeri Gorontalo
Jl. Jenderal Sudirman No.6, Gorontalo

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran lebih jauh bagaimana faktor kepemimpinan dan faktor budaya organisasi dapat memberikan kontribusi atau hubungan dengan kinerja yang telah dicapai oleh pamong belajar didalam organisasi dengan melihat (a) hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pamong belajar, (b) hubungan budaya organisasi dengan kinerja pamong, dan (c) hubungan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja pamong. Penelitian ini merupakan penelitian positivitik dengan menggunakan metode survei. Penelitian dilakukan di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Limboto, Kabupaten Gorontalo pada bulan September hingga November 2014. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pamong belajar, melakukan wawancara dengan informan, dan studi dokumentasi yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan (a) Gaya Kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pamong belajar, (b) Budaya Organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja Pamong belajar, serta (c) antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja Pamong belajar.

Kata-kata kunci: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja pamong belajar

RELATION OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE WITH TUTOR'S PERFORMANCE IN COMMUNITY LEARNING CENTER

Abstract: *The purpose of this research is to give further description how leadership factor and organizational cultural factor can contribute or related to the performance gained by the tutors in the organization by looking at (a) the relation between leadership style and tutor's performance, (b) the relation between organizational culture and tutor's performance, and (c) the relation between leadership style and organizational culture with tutor's performance. This positivistic research employed survey method and conducted in Community Learning Center (SKB) Limboto, Gorontalo District, as from September through November 2014. The data were collected by distributing questionnaires to the tutors, interviewing informant, and studying the document and then analyzed using path analysis. The result of the study indicates (a) leadership style has significant relation with the tutor's performance, (b) organization culture has significant relation with tutor's performance, and (c) between leadership style and organizational culture simultaneously has significant relation with tutor's performance.*

Keywords: leadership style, organizational culture, tutor's performance.

PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan arus globalisasi, maka dituntut adanya sumber daya pamong atau pendidik di SKB yang kapabel (capable), yakni para pendidik yang dapat bekerja secara efesien, efektif, produktif, serta memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tidak kedaluarsa sehingga mampu menampilkan kinerja yang memuaskan. Namun, yang sering terjadi saat ini adalah adanya tanggapan masyarakat dengan kinerja pamong yang belum menunjukan kapabilitas yang tinggi serta tidak profesional dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat dilihat melalui berbagai penyimpangan yang terjadi, yang semakin buruk serta berakibat pada tingkat kepercayaan masyarakat menurun. Ketidakdisiplinan pamong

dalam menjalankan tugas merupakan salah satu indikator buruknya kinerja yang dimiliki pamong belajar. Hal ini menjadi isu yang utama berkembang di masyarakat.

Kinerja adalah cara segenap elemen di suatu instansi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan aturan yang ada (Wexley & Yukl, 1997). Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan (Handoko, 1988). Hal ini akan tanpak dari sikap positif karyawan dengan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Pendapat serupa mengatakan bahwa kinerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan dengan pekerjaannya, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan, dan antarkaryawan (Tiffin dalam As'ad, 1991). Dalam pengertian ini dapat diketahui bahwa kinerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja.

Untuk mengukur kinerja organisasi atau kinerja pamong belajar, terdapat tiga konsep penting. *Pertama, responsiveness* atau responsivitas, yaitu kemampuan organisasi untuk dapat mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik yang sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Dengan kata lain, responsivitas adalah kesesuaian antara program dan kegiatan yang dijalankan dengan yang dibutuhkan oleh masyarakat. *Kedua, responsibility* atau responsibilitas yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi baik yang implisit maupun ekplisit. *Ketiga, accuntability* atau akuntabilitas yaitu menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat *(elected officials)* (Lenvine dalam Dwiyanto, 2002:12)..

Terdapat beberapa hal yang perlu diketahui yang dapat digunakan sebagai indikator penilaian kinerja *(performance apraisal)* dengan seorang karyawan atau pamong belajar, antara lain: (a) pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; (b) apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya; (c) apakah karyawan mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan kepadanya; dan (d) sejauh mana tingkat produktivitas karyawan, hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan (Edgar, Hughest, & Owen, 1994).

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa ternyata masih banyak pamong belajar di SKB limboto Kabupaten Gorontalo yang tidak masuk kerja tanpa ada alasan yang jelas. Profesionalisme pamong belajar masih rendah, yaitu sekitar 40%, dan angka ini jauh dari harapan. Di samping itu, kendala yang dihadapi Kabupaten Gorontalo dalam rangka peningkatan kinerja pamong belajar saat ini adalah rendahnya inovasi dan kreativitas pamong belajar. Hal ini dapat dilihat dari kondisi riil yang ada, yaitu ketika pimpinan melakukan tugas (dinas) luar, maka ada anggapan bahwa tugas dan tanggung jawab yang ada dapat ditunda pelaksanaannya atau dengan kata lain selalu menunggu pimpinan kembali untuk meminta petunjuk dan pengarahannya. Dengan kondisi demikian, maka proses pengurusan yang ada di birokrasi akan berjalan tidak sebagaimana mestinya.

Kendala yang perlu mendapat perhatian untuk menghadapi isu yang berkembang serta untuk mewujudkan kinerja pamong belajar yang baik, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adalah faktor kepemimpinan, budaya yang berkembang di dalam organisasi, serta struktur maupun mekanisme kerja yang ada di dalam organisasi tersebut.

Jika diamati lebih lanjut, dari beberapa faktor yang telah dikemukakan, faktor kepemimpinan mempunyai hubungan yang besar dengan kinerja yang akan dicapai oleh pamong belajar sebab di dalam organisasi apapun bentuknya, baik besar maupun kecil pasti memerlukan seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin yang baik dapat menjadi panutan atau teladan bagi bawahan dalam bekerja dan sekaligus dapat memberikan motivasi dan semangat kerja di dalam organisasi.

Pada dasarnya, kegiatan manusia secara bersama-sama membutuhkan pemimpin. Keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi dalam menjalankan misinya sangat tergantung kepada tanggung-jawab dari seorang pemimpin. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas untuk memhubungani orang-orang agar diarahkan mencapai suatu tujuan organisasi. Seorang pemimpin apapun wujudnya, di manapun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggungjawabkan kepemimpinannya (Terry dalam Thoha, 2001).

Dalam arti luas, pemimpin dapat diartikan

seorang yang memimpin, dengan jalan memperkarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain, atau melalui pristise, kekuasaan atau posisi. Sedangkan dalam pengertian yang terbatas, pemimpin ialah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan eksepstansi/penerimaan secara sukarela oleh pengikutnya. (Henry dalam Kartini, 1998).

Ada empat pendekatan dalam teori kepemimpinan, yaitu: (a) atribusi kepemimpinan, (b) kepemimpinan karismatik, (c) kepemimpinan visioner, dan (d) kepemimpinan transaksional versus kepemimpinan transformasional (Robins, 2002). Menurut teori atribusi kepemimpinan, kepemimpinan semata-mata suatu atribusi yang dibuat seorang bagi individu-individu lain. Sedangkan teori kepemimpinan karismatik, yaitu di mana para pengikut membuat atribusi dari kemampuan kepemimpinan yang heroik atau luar biasa bila mereka mengamati prilaku-prilaku tertentu. Selanjutnya, teori kepemimpinan visioner, yaitu di mana pemimpin berkemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang atraktif, terpecaya, realistik tentang masa depan suatu organisasi atau unit organisasi. Dalam kepemimpinan Transaksional, yaitu di mana pemimpin yang memandu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan aturan tugas, sedangkan dalam pemimpin transformasional, yaitu di mana pemimpin memberikan pertimbangan dan ransangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma.

Mengingat besarnya arti kepemimpinan dalam organisasi, maka seorang pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya didalam unit organisasi. Ada tiga peran utama yang dimainkan oleh setiap menajer dimanapun letak hirarkinya, peran tersebut meliputi: (a) peran hubungan antar pribadi *(interpersonal role)*, (b) peran yang berhubungan dengan informasi *(informational role)*, dan (c) peran pembuat keputusan *(decisional role)* (Mintzberg dalam Thoha, 2001).

Seorang pemimpin memiliki sifat umum dalam kepemimpinannya yakni: (a) kecerdasan, yakni tingkat kecerdasan yang lebih tinggi jika dibandingka dengan bawahannya; (b) kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial, yakni tingkat emosi yang stabil dan mempunyai perhatian yang luas dengan aktifitas sosial, mempunyai keinginan menghargai dan dihargai; (c) motivasi diri dan dorongan berprestasi; serta (d) sikap hubungan kemanusian, yakni mau mengakui dan menghormati harga diri para pengikutnya dan mau berpihak kepada mereka (Davis dalam Thoha, 2001).

Dari uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa keberadaan seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk mengkoordinir seluruh aktifitas kelompok suatu organisasi, terlebih organisasi Pemerintah Pemda Propinsi Kabupaten Gorontalo dalam pengembangan sumber daya manusia yang lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Di samping faktor kepemimpinan, yang tidak kalah pentingnya dan perlu mendapatkan perhatian demi tercapai tujuan organisasi ialah faktor budaya yang berkembang di dalam organisasi yang selanjutnya kita sebut dengan budaya organisasi itu sendiri.

Dalam arti klasik, budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan para anggota organisasi tentang makna kehidupan bersama dalam organisasi tersebut (Siagian, 2000). Kultur atau budaya orgnisasi merupakan suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang dianut oleh semua pihak yang harus berinteraksi dalam rangka mencapaian tujuan (Siagian, 2002). Dengan demikian, kultur organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Kultur organisasilah yang menentukan: (a) apa yang boleh dan tidak boleh dialkukan oleh para anggota organisasi, (b) batas-batas prilaku, (c) sifat dan bentuk pengendalian dan pengawasan, (d) gaya manajerial yang dapat diterima oleh para anggota organisasi, (e) cara formalisasi yang tepat, (f) teknik penyaluran emosi dalam interaksi antara seorang dengan orang lain dan antara setu kelompok dengan kelompok yang lain, serta (g) wahana memelihara stabilitas sosial dalam organisasi (Siagian, 2002)

Pendapat lain mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan merupakan suatu sistem dari makna bersama (Robbins, 1994). Dalam hal ini, budaya *(culture)* merupakan pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi

sebagai alat untuk memecahkan masalah dengan penyesuaian faktor ekternal dan integrasi faktor internal, dan telah terbukti sahih. Oleh karena itu, perlu diajarkan kepada anggota organiasasi yang baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan pemikiran dan merasakan berbagai masalah yang dihadapi (Edgar, 1992) .

Budaya organisasi yang kuat *(strong culture)* serupa dengan kuatnya sebuah keluarga. Kekuatan itu bersumber dari dalam dan dibangun oleh pimpinan secara individual, bukan oleh konsultan (Hickman dan Siva, 1989). Budaya yang kuat memiliki dampak yang lebih kuat dengan tata nilai, karena budaya yang kuat memiliki iklim internal dan dengan intensitas tinggi terbentuknya kontrol prilaku. Selain itu, budaya organisasi yang kuat dapat pula meningkatkan konsisten prilaku. Kuatnya budaya dalam organisasi ditandai dengan ditanamnya nilai-nilai budaya secara luas dan menyebar kepada seluruh anggota sehingga semakin kuat anggota organisasi menerima nilai-nilai dan komitmen dengan nilai-nilai tersebut dan mampu membagun iklim yang kondusif serta loyalitas dengan organisasi (Robbins, 1996).

Suatu organisasi akan berhasil atau gagal mencapai tujuannya, sebagian besar banyak ditentukan oleh faktor budaya. Salah satu bukti gagalnya organisasi dalam mencapai tujuannya adalah adanya budaya paternalisme yang mengakar kuat dalam birokrasi pemerintahan, budaya paternalisme masih sangat kuat, yang cenderung mendorong pejabat birokrasi lebih berorientasi pada kekuasaan dari pada tugas pelayanan.

Dari uraian yang telah dikemukakan, tampak jelas bahwa adanya keterkaitan yang kuat antara faktor pememimpinan dan budaya organisasi, karena pemimpin dalam hal ini dapat menciptakan atau merubah budaya yang berkembang didalamnya. Para pemimpin mempunyai potensi paling besar menanamkan dan memperkuat aspek-aspek budaya didalam organisasi. Jadi, kuat atau lemahnya budaya yang berkembang sangatlah tergantung dari komitmen pemimpin untuk menciptakannya.

Dari apa yang telah dikemukakan di atas penulis mencoba melihat lebih jauh bagaimana faktor kepemimpinan dan faktor budaya organisasi dapat memberikan kontribusi atau hubungan dengan kinerja yang telah dicapai oleh pamong belajar didalam organisasi. Dengan demikian, rumusan masalah penelitiannya adalah sebagai berikut: (1) apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pamong belajar di Kabupaten Gorontalo, (2) apakah terdapat hubungan budaya organisasi dengan kinerja pamong belajar pemerintah daerah di Kabupaten Gorontalo, (3) apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja pamong belajar pemerintah daerah di Kabupaten Gorontalo.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan paradigmanya, penelitian ini termasuk dalam penelitian positivitik atau penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode survei yakni suatu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun, 1995).

Penelitian ini dilakukan di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Limboto, Kabupaten Gorontalo. Penelitian dilakukan selama tiga bulan, yaitu dimulai pada bulan September hingga November 2014. Penelitian ini menggunakan dua macam data menurut klafikasi jenis sumbernya, yakni: (a) data primer yang diperoleh secara langsung dengan menyebarkan kuesioner kepada pamong belajar serta melalui teknik wawancara dengan informan kunci sebagai *cross chek* data yang telah diambil dan (b) data sekunder yang diperoleh tidak secara langsung dari responden, melainkan data yang telah diolah seperti tabel, laporan penelitian, dokumentasi serta data lain yang berhubungan dengan penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pamong yang berada pada SKB Limboto Kabupaten Gorontalo yang masih aktif sewaktu penelitian ini dilakukan.

Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah *path analysis* (analisis jalur). Analisis ini dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji dugaan sebab akibat antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik analisisnya akan ditentukan melalui komputasi analisis data program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Normalitas

Nilai uji pada variabel Gaya Kepemimpinan diketahui Z hitung (Za3 atau Za4) < Z tabel yaitu -0,757 < 0,495, maka variabel X1 berdistribusi normal.

Kemudian, variabel Budaya Organisasi diketaui Z hitung (Za3 atau Za4) < Z tabel yakni memiliki perbandingan 0,018 < 0,495, maka dinyatakan berdistribusi normal. Sedangkan varibel terikat (Y) Kinerja Pamong belajar memiliki perbandingan Z hitung (Za3 atau Za4) < Z tabel, yakni 0,052 < 0,495, maka dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF *(Variance Inflation Factors)* dan nilai tolerance. Jika VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,10 maka terjadi gejala Multikolinieritas. Hasil uji multikolinierita pada penelitian ini tersaji pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolenieritas

No	Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,920	1,087	Tidak terjadi Multikolenieritas
2	Budaya Organisasi	0,920	1,087	Tidak terjadi Multikolenieritas

Dari data tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dari uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai tolerence yang tidak kurang dari 0,10 dan nilai VIF yang tidak lebih dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, atau disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, tidak heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot*.

d. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode (berada) dan kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumnya) (Sunyoto, 2011). Hasil uji autokorelasi dengan menggunakan Durbin-Watson (DW) test = 1,815 dan DW < 2. Maka dapat disimpulkan bahwa data di atas tidak terjadi autokorelasi. Karena angka angkat DW test berada di antara -2 dan +2 atau -2 ≤ DW ≤ +2.

e. Uji Hipotesis

Uji hipotesis meliputi (a) uji determinasi (uji R2), (b) uji simultan (uji F), dan (c) uji parsial (uji t). Hasil ketiga uji terebut diuraikan sebagai berikut.

Berdasarkan hasil uji determinasi dapat diketahui bahwa *Adjusted Determination Coefficient* (R2) sebesar 0,031, yaitu lebih dari nol dan kurang dari satu. Hal ini berarti variabilitas gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel kinerja pamong belajar sebesar 0,4%, sehingga variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja pamong belajar mempunyai kemampuan dalam menerangkan dan memprediksi variabel kinerja sangat terbatas.

Untuk hasil uji simultan (Uji F) menunjukan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ = 0,042 < 0,957 maka hasil data tersebut dapat dinyatakan Ha ditolak. Artinya, secara statistik daya yang ada dapat membuktikan bahwa semua variabel yakni variabel (X) gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak mempunyai hubungan signifikan pada variabel (Y) yakni kinerja pamong belajar.

Selanjutnya, nilai t_{hitung} pada variabel Gaya Kepemimpinan 0,239 dengan nilai probabilitas (disamakan dengan nilai t_{tabel}) adalah 0,811 atau 81,1% (persamaan koefisiensi determinasi) di atas 5%. Sedangkan nilai t_{hitung} pada variabel Budaya Organisasi adalah 0,098 dengan nilai probabilitas 0,922 atau 92,2% di atas 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} = 0,239 > 0,05 atau 5% (persamaan nilai probabilitas), maka Ho ditolak. Sedangkan, variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t_{hitung} = 0,098 > 0,05 atau 5%, maka Ho ditolak.

Berdasarkan hasil olah data dan analisa di atas maka selanjutnya menafsirkan dari berbagai hasil data statistik tersebut. Dalam hal ini dibagi menjadi dua bagian sebagaimana tercantum dalam rumusan masalah pada penelitian ini.

Ada tiga hipotesis yang di uji di dalam penelitian ini, untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terikat melalui teknik analisis regresi linier dan korelasional untuk mendapatkan koefisien korelasi kekuatan hubungan antara variabel bebas dan terikat. Tiga hipotesis di uji menggunakan regresi sederhana dan satu hipotesis diuji dengan menggunakan regresi berganda, dan akan diperoleh

hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

a. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pamong

Hipotesis yang pertama yang diujikan adalah terdapatnya hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan kinerja pamong belajar. Dari hasil analisa dengan SPSS Versi. 17 dapat dijelaskan bahwa F_{hitung} 102.477 lebih besar dari F_{tabel} atau juga nilai signifikansi uji F lebih kecil dari nilai alfa 0,05 yang artinya regresi mempunyai hubungan yang sangat signifikan. Sedangkan konstantanya 22,519 yang artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan meningkat satu poin maka variabel kinerja pamong belajar akan meningkat 22,619 poin.

Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa koefisien diterminasi 0,031 yang artinya kinerja pamong belajar disumbang oleh Gaya Kepemimpinan sebesar 3,1%, melalui model persamaan regresinya. Kekuatan hubungan Gaya Kepemimpinan dengan kinerja pamong belajar, berdasarkan analisis perhitungan korelasi *product moment* bahwa r hitungnya adalah 0,811 pada taraf signifikansi (0.05) harga r_{tabel} sebesar 0,239 maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan yang sangat signifikan, adapun kekutan hubungan berdasarkan kriteria interval koefisien r_{hitung} 0,811 tergolong kuat yang artinya hubungan Gaya Kepemimpinan dengan kinerja pamong belajar tergolong kuat. Sedangkan t_{hitung} sebesar 0,957 dan dibandingkan t_{tabel} sebesar (0,044) dengan taraf signifikansi (0.05) ternyata t_{hitung} > dari t_{tabel} dengan arti hipotesis diterima yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan.

Pengujian ini menunjukan adanya hubungan yang signifikan sedangkan kekuatan hubungannya sebesar 3,1 % hal ini juga berarti bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan maka kinerja pamong belajar semakin baik dalam melaksanakan tugas atau kerja. Kondisi demikian bisa disebabkan oleh multifaktor maka bagi pimpinan dalam membangun iklim kerja yang kondusif harus memperhatikan item-item evaluasi lainnya.

b. Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pamong belajar

Hipotesis kedua yang diujikan adalah terdapatnya hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pamong belajar. Pengujian dimaksudkan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh sama atau hampir sama dengan model regresi berganda. Dari hasil analisa dengan SPSS Versi. 17 dapat dijelaskan bahwa F_{hitung} 102.477 lebih besar dari F_{tabel} atau juga nilai signifikansi uji F lebh kecil dari nilai alfa 0,05 yang artinya regresi mempunyai hubungan yang sangat signifikan. Sedangkan konstantanya 22,519 yang artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan meningkat satu poin maka variabel kinerja pamong belajar akan meningkat 22,619 poin.

Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa koefisien diterminasi 0,031 yang artinya Budaya Organisasi disumbang oleh Kinerja Pamong belajar sebesar 3,1 %, melalui model persamaan regresinya. Kekuatan hubungan variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Pamong belajar, berdasarkan analisis perhitungan korelasi product moment bahwa r hitungnya adalah 0,922 pada taraf signifikansi (0.05) harga r_{tabel} sebesar 0,098 maka r_{hitung} > dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan signifikan, adapun kekutan hubungan berdasarkan kriteria interval koefisien r hitung 0,922 tergolong kuat yang artinya hubungan Budaya Organisasi memiliki hubungan yang cukup signifikan. Sedangkan t_{hitung} sebesar 0,957 dan dibandingkan t tabel sebesar (0,044) dengan taraf signifikansi (0.05) ternyata t_{hitung} > dari t_{tabel} dengan arti hipotesis diterima yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan.

Pengujian ini menunjukan adanya hubungan yang signifikan sedangkan kekuatan hubungannya sebesar 3,1 % hal ini juga berarti bahwa semakin banyak Budaya Organisasi berarti kinerja pamong belajar semakin baik.

c. Pengujian Hipotesis Hubungan Secara Bersama-sama Antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pamong belajar.

Hipotesis yang ketiga yang diujikan adalah terdapatnya hubungan secara bersama-sama antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan kinerja pamong belajar. Pengujian dimaksudkan untuk mengetahui probabilitas keliru, apakah persamaan regresi yang diperoleh sama atau hampir sama dengan model regresi berganda Y = a + bX1+ bX2. Dari hasil analisa SPSS Versi 17 dapat dijelaskan bahwa F_{hitung} 102,477 lebih besar dari F_{tabel} atau juga nilai signifikansi untuk uji F lebih kecil dari nilai alfa 0,05 yang artinya regresi mempunyai hubungan yang sangat signifikan.

Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa koefisien diterminasi 0,031 yang artinya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan kinerja pamong belajar secara bersama-sama

sebesar 3,1 %, melalui model persamaan regresinya. Kekuatan penguasaan keterampilan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama dengan kinerja pamong belajar, membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} maka diketahui bahwa 0,811 > 0,239, maka kekuatan korelasi keduanya memiliki cukup hubungan yang signifikan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut. *Pertama,* Gaya Kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pamong belajar, hal tersebut dapat dilihat pada perhitungan korelasi *product moment* bahwa r hitungnya adalah 0,811 pada taraf signifikansi (0.05) harga r_{tabel} sebesar 0,239 maka r_{hitung} > dari r tabel sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan yang sangat signifikan. Adapun kekutan hubungan berdasarkan kriteria interval koefisien r_{hitung} 0,811 tergolong kuat, yang artinya hubungan Gaya Kepemimpinan dengan kinerja pamong belajar tergolong kuat. Sedangkan t_{hitung} sebesar 0,957 dan dibandingkan t_{tabel} sebesar 0,044 dengan taraf signifikansi (0.05) ternyata t_{hitung} > dari t_{tabel} dengan arti hipotesis diterima yang menyatakan adanya hubungan yang sangat signifikan.

Kedua, Budaya Organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja Pamong belajar, hal tersebut dapat dilihat pada perhitungan korelasi *product moment* bahwa r hitungnya adalah 0,922 pada taraf signifikansi (0.05) harga r_{tabel} sebesar 0,098 maka r_{hitung} > dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan yang sangat signifikan, adapun kekutan hubungan berdasarkan kriteria interval koefisien r_{hitung} 0,922 tergolong kuat yang artinya hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pamong belajar tergolong sangat kuat. Sedangkan t_{hitung} sebesar 0,957 dan dibandingkan t_{tabel} sebesar 0,044 dengan taraf signifikansi (0.05) ternyata t_{hitung} > dari t_{tabel} dengan arti hipotesis diterima yang menyatakan adanya hubungan yang sangat signifikan

Ketiga, hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja Pamong belajar. Hal tersebut dapat dilihat pada kekuatan penguasaan keterampilan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama dengan kinerja pamong belajar, membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} maka diketahui bahwa 0,811 > 0,239, maka kekuatan korelasi keduanya memiliki cukup hubungan yang signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, M. (1991). *Kinerja sebagai media peningkatan drajad dalam konteks industrialisasi.* Bandung: Geneca.

Dwiyanto, A. (2002). *Reformasi administrasi publik di indonesia.* Yogyakarta: Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gajah Mada.

Handoko. (1988). *Kinerja dan tingkat emosional.* Surabaya: Pratama.

Edgar, Hughest, Owen. (1994). *Public management and administration.* United States of America: St. Martin's.

Kartini, K. (1998). *Pemimpin dan kepemimpinan.* Jakarta: Raja Grafika Persada.

Robbins, P. S. (1994). *Teori organisasi, struktur, desain dan aplikasi (terjemahan).* Jakarta: Arcan.

Robbins, S. P. (1996). *Organizational behavior: conceps, controvercies, and aplication.* New Jesey: Prentice Hall, Inc.

Robbins, P. S. (2002). *Prilaku organisasi, jilid 1 (terjemahan).* Jakarta: Erlangga.

Singgarimbun, E. (1989). *Metode penelitian survei.* Jakarta: LP3S.

Siagian, S. P. (2000). *Manajemen abad 21.* Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, S. P. (2002). *Teori pengembangan organisasi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Thoha, M. (2001). *Prilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasi.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wexley, K. N.,& Yukl, G. (1977). Leadership in organisation (second edition). Englewood Clips, New Jersey: Prencice Hull, Inc

SISTEM MANAJEMEN MUTU ISO 9001 : 2000

ISSN 1907-9176