**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Dalam proses pembangunan masyarakat Indonesia akan menghadapi banyak peluang maupun tantangan sebagai akibat dari pengaruh globalisasi yang melanda dunia dewasa ini. Oleh karena itu perlu penyesuaian antara pembangunan nasional dengan perkembangan dunia internasional. Sehubungan dengan hal tersebut, salah satu faktor pembangunan yang menjadi tumpuan dan tujuan utama yang perlu diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia diberbagai bidang utamanya dalam instansi diharapkan dapat mengatasi segala tantangan yang mungkin terjadi. Untuk mencapai sasaran tersebut, pendidikan merupakan salah satu komponen pembangunan yang memegang peranan strategis.

Pada dasarnya setiap instansi baik yang sifatnya pemerintah maupun swasta yang telah didirikan mempunyai harapan besar bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan pesat dan mewujudkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan hal tersebut terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Salah satunya alah adanya tingkat kedisiplinan kerja oleh orang-orang yang memiliki komitmen tinggi dalam memajukan instansi dimana ia bekerja. Instansi yang didirikan masing-masing memiliki bidang dalam pekerjaanya, termasuk dalam dunia pendidikan.

Salah satu instansi pemerintahan yang bergerak dalam dunia pendidikan adalah UPTD Sanggar kegiatan Belajar Kabupaten Gowa Propinsi Sulawesi Selatan melayani kebutuhan belajar masyarakat dalam bidang Pendidikan Nonformal. Oleh karena itu untuk meningkatkan pelayanan yang baik kepada masyarakat, pimpinan atau Kepala UPTD Sanggar kegiatan Belajar Kabupaten Gowa perlu memperhatikan semangat dan tingkat kedisiplinan kerja para Pamong Belajar dan tenaga fungsional untuk menunjang keberhasilan melaksanakan tugas di lingkungan unit pelaksana teknis dinas (UPTD) Sanggar kegiatan Belajar Kabupaten Gowa.Peran pamong belajar akan menjadi penentu bagi keberhasilan pelaksanaan tugas dalam kegiatan pendidikan untuk mencapai pelayanan yang bermutu bagi masyarakat yang dirancang oleh UPTD SKB setempat. Oleh karena, amat dibutuhkan pemeliharaan pengembangkan tingkat kedisiplinan kerja untuk mewujudkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas oleh pamong belajar guna.

Dalam suatu instansi, peran lingkungan adalah melakukan sejumlah fungsi, antara lain: memperkuat organisasi beserta perangkat kerjanya, memberi standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan apa yang dilakukan oleh para pegawai, sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memadu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai. Selain mempunyai berbagai fungsi yang berdampak positif, instansi justru dapat ditimpa kegagalan karena peran lingkungan yang tidak diharapkan, yaitu tidak mendorong pada pencapaian kedisiplinan kerja sebuah instansi, sehingga instansi yang mempekerjakan pegawai yang tidak mampu melakukan integrasi dan adaptasi terhadap lingkungan dan atau sebaliknya, akan mewujudkan tingkat keberhasilan melaksanakan tugas yang rendah.

Dalam pengelolaan suatu organisasi di bidang pendidikan luar sekolah, pamong belajar menempati posisi yang sangat penting dalam menjamin kelancaran kerja UPTD SKB, karena merekalah yang berhadapan langsung dengan aktivitas utama UPTD SKB untuk menyelenggarakan berbagai program Pendidikan nonformal dalam rangka melayani kebutuhan belajar masyarakat serta menghasilkan output tertentu yang diusahakan berdasarkan program tersebut. Akibatnya tenaga fungsional yang berhubungan langsung dengan aktivitas utama organisasi, dituntut agar dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku hingga mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan tersebut yang akhirnya secara langsung dapat diterima dari jumlah, maupun kualitasnya. Pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan inilah yang dewasa ini biasa disebut dengan disiplin kerja.

Dalam hubungan ini tenaga fungsional (pamong belajar) dikatakan mempunyai tingkat kedisiplinan kerja yang baik, antara lain bila mematuhi segala aturan dan melaksanakan tugas yang telah ditetapkan sesuai dengan Surat Keputusan Bupati Gowa No. 13 Tahun 2003 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Sanggar kegiatan Belajar pada Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa pada pasal 11 mengenai tugas pamong Belajar, apabila dapat melaksanakan tugasnya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan paling rendah, dan ketepatan dalam menjalankan tugasnya.

Tenaga fungsional (pamong belajar) akan berusaha mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas tertentu sesuai dengan yang ditentukan atau yang dikehendaki oleh UPTD SKB, jika merasa puas dan senang dengan pekerjaannya, karena setiap pamong belajar yang merasa puas akan bekerja pada tingkat kapasitas penuh sebab kepuasan itu tidak di ukur oleh adanya pengakuan dari atasan atau kemajuan karir saja namun juga dapat berwujud benda atau bukan benda (*reward*) diantaranya berupa imbalan jasa (gaji) yang diterima dari hasil kerjanya. Suatu tingkat gaji yang dianggap memadai memang sangat relatif dan subyektif sifatnya, namun dari beberapa ahli manajemen sumber daya manusia mengemukakan, bahwa faktor-faktor penentu gaji yang baik antara lain adalah dapat mencakup (memenuhi kebutuhan minimal), dapat mengikat, dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, harus adil dan tidak bersifat statis.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dan data sementara yang berhasil dihimpun bahwa pada tahun 2011 UPTD SKB Kabupaten Gowa memiliki 27 orang Pamong Belajar. Namun dari ke duapuluh tujuh orang tersebut belum semua yang memiliki kemampuan dalam menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja seperti yang diharapkan sebagaimana seharusnya seorang tenaga fungsional. Seperti dalam hal kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan maupun dalam berinteraksi antar sesama dalam UPTD SKB, masih ada pamong belajar yang belum maksimal menunjukkan sikap dan aturan main yang sesuai dalam UPTD SKB Kabupaten Gowa serta masing seringnya pamong belajar datang tidak tepat waktu (terlambat) yang berdampak pada hasil pekerjaan para pamong belajar. Dampak lain yang dapat terjadi adalah keberhasilan pada pelaksanaan kegiatan yang agak terhambat serta tidak menutup kemungkinan motivasi belajar yang ada pada warga belajar pun kurang maksimal. Pada akhirnya tugas dan tata kerja yang telah ditetapkan serta tujuan yang ingin dicapai oleh UPTD SKB Gowa kurang dapat terealisasikan sebagai salah satu pelaksana teknis pendidikan luar sekolah di Kabupaten Gowa

Berdasarkan fenomena tersebut mendorong peneliti untuk menelusuri dan mengadakan penelitian tentang “Hubungan Tingkat Kedisiplinan Kerja Pamong Belajar Dengan Keberhasilan Melaksanakan Tugas di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa”.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran tingkat kedisiplinan Kerja Pamong Belajar di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa?
2. Bagaimana gambaran keberhasilan dalam melaksanakan tugas Pamong Belajar di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa?
3. Apakah ada Hubungan Tingkat Kedisiplinan Kerja Pamong Belajar Dengan Keberhasilan Melaksanakan Tugas di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa?.
4. **Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan permasalahan di atas maka adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat kedisiplinan kerja pamong belajar di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat kedisiplinan kerja pamong belajar di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa.
3. Untuk mengetahui hubungan tingkat kedisiplinan kerja pamong belajar dengan keberhasilan melaksanakan tugas di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa?.
4. **Manfaat Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoretis**
2. Bagi perguruan tinggi (jurusan PLS) menjadi bahan bacaan bagi mahasiswa tentang Hubungan Tingkat Kedisiplinan Kerja Pamong Belajar Dengan Keberhasilan Melaksanakan Tugas di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan banding yang relevan dalam melakukan penelitian serupa.
4. **Manfaat Praktis**
5. Memberikan tambahan informasi khususnya bagi pamong belajar tentang Hubungan Tingkat Kedisiplinan Kerja Pamong Belajar Dengan Keberhasilan Melaksanakan Tugas di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa.
6. Bagi instansi merupakan masukan bagi pemerintah terkait khususnya kepala UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa dalam meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pamong Belajar untuk mewujudkan Keberhasilan Melaksanakan Tugas di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa.

**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

1. **Kajian Pustaka**
2. **Tinjauan Tentang Kedisiplinan Kerja Pamong Belajar**
   1. Pengertian Kedisiplinan Kerja

Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok/masyarakat berupa ketaatan-ketaatan yang ditetapkan oleh pemerintah/etika, norma, kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu

Menurut Starawaji (2009:28) bahwa:

Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dan sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Pertama, disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturab atau tunduk pada pengawasan, dan pengendalian. Kedua, disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib.

Sedangkan menurut Warsono (1997:45) disiplin kerja juga diartikan sebagai “sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan”.

Setiap instansi pada umumnya menginginkan agar para pegawai yang berkerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga keberhasilannya dalam melaksanakan tugas dapat meningkat.

Menurut Siswanto (Hakim, C, 2010:23), disiplin kerja sebagai “suatu sikap menghormati patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap pertauran-pertauran baik perbuatan pada suatu instansi atau perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu

* 1. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Terry, G.R (1993:218) disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah yang terdiri dari:

* 1. *Self Inposed Dicipline* yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhikebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secarasukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
  2. *Command Dicipline* yaitu disiplin yang timbul karena paksaan,perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbulkarena adanya paksaan / ancaman dari orang lain. Dalam setiap organisasi / perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Akan tetapi dalam kenyataan selalu menyatakan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk itu perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan yang mencakup disiplin preventif dan disiplin korektif.
  3. Disiplin Preventif merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagai standart dan aturan sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan/pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan “*Self Dicipline*” ( Disiplin Diri ) pada setiap karyawan tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standart itu sendiri bagi setiap karyawan dengan demikian dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran /penyimpangan dari standart yang ditentukan.
  4. Disiplin Korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman/ tindakan pendisiplinan (*Dicipline Action*) yang wujudnya berupa scorsing. Semua bentuk pendisiplinan tersebut harus bersifat positif dan tidak membuat karyawan merasa terbelakang dan kurang tergairah dalam bekerja dan bersifat mendidik serta dapat mengoreksi kekeliruan agar dimasa mendatang tidak terulang kesalahan yang sama.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

* 1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

Menurut Cece Wijaya & A. Tabrani Rusyam (Starawaji, 2009) bahwa ada beberapa indikator agar disiplin dapat membina dan dilaksanakan dalam sebuah pekerjaan sehingga waktu pengaplikasiannya dalam kegiatan pekerjaan dapat ditingkatkan yaitu sebagai berikut :

1. Melaksanakan tata tertib dengan baik, baik bagi pegawai maupun baik bagi pimpinan, karena tata tetib yang berlaku merupakan aturan dalam ketentuan yang harus ditaati oleh siapa pun demi kelancaran aktivitas pada instansi atau perusahaan.
2. Tidak membangkang pada peraturan yang berlaku, baik bagi pimpinan maupun pada karyawan
3. Taat terhadap kebijakan dan kebijaksanaan yang berlaku
4. Menguasai diri dan intropeksi.

Disiplin menyatu dalam diri seseorang. Sikap disiplin diperoleh dari adanya pembinaan yang dimulai dari lingkungan yang paling kecil dan sederhana yaitu keluarga. Pembinaan disiplin sejak dari keluarga sangat berguna dalam membentuk perilaku dalam dirinya dan dapat mencapai disiplin diri.

1. Tolok Ukur Kedisiplinan Kerja

Apabila pegawai  datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan tepat pada pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan  dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan selesai pada waktunya”.

Berdasarkan pada konsep tersebut diatas maka tolak ukur kedisiplinan kerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, adalah sebagai berikut :

1. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja.
2. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.
3. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi.
4. Menggunakan dan memelhara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati.
5. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan.

Disiplin terbentuk dari adanya kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua aturan dan norma yang telah ditetapkan. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan terbentuk bukan dari suatu keterpaksaan tetapi harus dari kesadaran seseorang pelaksanaannya disiplin tidak hanya karena adanya hukuman bagi sipelanggar, namun terbentuk dari adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki orang tersebut. Dengan terbentuknya rasa disiplin dalam diri setiap orang, maka hal tersebut dapat meningkatkan gairah kerja dan tujuan organisasi maupun individu akan terlaksana dengan baik.Sikap disiplin harus diterapkan dalam melakukan pekerjaan.

1. **Tinjauan Tentang Pamong Belajar**
2. Pengertian Pamong Belajar

Pamong Belajar adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka pengembangan model dan pembuatan percontohan serta penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga.

Dalam penjelasan DEPDIKBUD/DIRJEN DIKLUSEPORA, Direktorat Pendidikan Tenaga Teknis tahun 1989/1990, pamong belajar adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat berdasarkan persyaratan sebagai berikut:

1. Memiliki ijazah pendidikan formal serendah-rendahnya SMA ditambah pengetahuan dan keterampilan kependidikan atau Diploma I Kependidikan.
2. Setiap unsur Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan sekurang-kurangnya bernilai baik.
3. Memenuhi angka kredit yang berasal dari pendidikan sekolah, pendidikan kedinasan dan unsur utama (pendidikan, penyuluhan/proses belajar mengajar dan pengembangan profesi).
4. Memiliki pengalaman dalam bidang pendidikan luar sekolah.
5. Sekurang-kurangnya lima tahun sebelum mencapai batas usia pensiun berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku.

Pamong belajar dalam kualifikasi jabatan mempunyai dua tingkatan, yaitu terdiri atas Pamong Belajar Terampil dan Pamong Belajar Ahli. Pamong Belajar Terampil adalah jabatan fungsional Pamong Belajar yang tugasnya melakukan kegiatan belajar mengajar, penilaian dan melaksanakan sebagian kegiatan pengembangan model berdasarkan keterampilan yang dimiliki, sedangkan Pamong Belajar Ahli adalah jabatan fungsional Pamong Belajar yang tugasnya melakukan kegiatan belajar, penilaian dan melaksanakan kegiatan pengembangan model berdasarkan keahlian yang dimiliki.

1. Jenjang Jabatan Pamong Belajar

Jenjang Jabatan Pamong Belajar tercantum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dari terendah sampai dengan tertinggi, yaitu:

1. Pamong Belajar Terampil, terdiri atas:
   1. Pamong Belajar Pelaksana
   2. Pamong Belajar Pelaksana Lanjutan
   3. Pamong Belajar Penyelia
2. Pamong Belajar Ahli, terdiri atas:
3. Pamong Belajar Pertama
4. Pamong Belajar Muda
5. Pamong Belajar Madya

Adapun jenjang pangkat dan golongan ruang Pamong Belajar Terampil sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a, dari yang terendah sampai dengan tertinggi, yaitu:

1. Pamong Belajar Pelaksana terdiri atas:
2. Pengatur muda tingkat I golongan ruang II/b
3. Pengatur golongan ruang II/c
4. Pengatur tingkat I golongan ruang II/d
5. Pamong Belajar Pelaksana Lanjutan terdiri atas:
6. Penata Muda golongan ruang III/a
7. Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b
8. Pamong Belajar Penyelia terdiri atas:
9. Penata golongan ruang III/c
10. Penata Tingkat I golongan Ruang III/d

Jenjang pangkat dan golongan ruang Pamong Belajar Ahli sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf b, dari yang terendah sampai dengan tertinggi, yaitu:

1. Pamong Belajar Pertama terdiri atas:
2. Penata Muda golongan ruang III/a
3. Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b

2. Pamong Belajar Muda terdiri atas:

1. Penata golongan ruang III/c
2. Penata Tingkat I golongan ruang III/b

3. Pamong Belajar Madya terdiri atas:

* + 1. Pembina golongan ruang IV/a
    2. Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b
    3. Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c

Setiap pamong belajar yang mampu menjalankan tugas sesuai fungsinya akan mendapatkan Angka kredit, merupakan angka yang diberikan berdasarkan penilaian atas prestasi yang telah dicapai oleh seorang Pamong Belajar dalam mengerjakan butir rincian kegiatan yang digunakan sebagai salah satu syarat untuk pengangkatan dan kenaikan pangkat dalam jabatan/pangkat Pamong Belajar.

1. Kedudukan dan tugas pokok

Pamong Belajar berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional pengembangan model, pengajaran dan penilaian pada Balai Pengembangan Kegiatan Belajar/Sanggar Kegiatan Belajar. Pamong Belajar sebagaimana dimaksud, hanya dapat diduduki oleh seseorang yang telah berstatus Pegawai Negeri Sipil.

Adapun yang menjadi tugas pokok Pamong Belajar, yaitu:

1. Melaksanakan pengembangan model program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga.
2. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka pengembangan model dan percontohan program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga
3. Melaksanakan penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga.
4. Bidang dan unsur kegiatan

Bidang-bidang cakupan kegiatan yang menjadi tugas dari seorang Pamong belajar yaitu meliputi:

1. Pendidikan
2. Pendidikan sekolah dengan memperoleh ijazah/gelar
3. Pendidikan dan pelatihan fungsional dengan memperoleh Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPL).
4. Pengembangan model, meliputi:
5. Identifikasi kebutuhan belajar wilayah;
6. Perancangan model;
7. Uji coba model;
8. Penyusunan master model;
9. Pembakuan model.
10. Kegiatan belajar mengajar dalam rangka pengembangan model dan pembuatan percontohan, meliputi:
    1. Persiapan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar
    2. Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar
    3. Pemantauan kegiatan belajar mengajar
    4. Penilaian kegiatan belajar mengajar

Adapun Rincian Kegiatan dan Unsur yang dinilai dalam memberikan angka kredit:

1. Rincian kegiatan Pamong Belajar Terampil sebagai berikut:
2. Pamong Belajar Pelaksana, yaitu:
3. Mengumpulkan data primer kebutuhan belajar wilayah
4. Menyeleksi dan menyiapkan warga belajar, sarana dan prasarana kelompok sasaran uji coba
5. Menerapkan rancangan latihan
6. Mengumpulkan dan menyeleksi bahan dan informasi kelompok sasaran pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga
7. Melaksanakan identifikasi kelompok sasaran pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga
8. Menyusun materi motivasi bagi calon warga belajar
9. Memotivasi terhadap calon warga belajar
10. Membentuk satuan pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga bagi warga belajar;
11. Membuat satuan pelajaran kegiatan pengajaran, latihan bagi warga belajar
12. Mengajarkan materi untuk warga belajar
13. Melaksanakan penilaian kegiatan pengajaran, latihan dan bimbingan kepada warga belajar
14. Melaksanakan penilaian hasil belajar kegiatan pengajaran, dan latihan bagi warga belajar
15. Pamong Belajar Pelaksana Lanjutan, yaitu:
16. Menyusun rancangan kegiatan tingkat lapangan
17. Melaksanakan konsultasi dan konfirmasi dalam rangka pengumpulan data kebutuhan belajar wilayah
18. Mengumpulkan data sekunder kebutuhan belajar wilayah
19. Mengolah data kebutuhan belajar wilayah secara sederhana
20. Menyeleksi dan meyiapkan tenaga pendidik/sumber belajar, pengelola/penyelenggara kelompok sasaran uji coba
21. Menerapkan rancangan pengajaran
22. Memantau penerapan rancangan dan membuat laporan penerapan rancangan
23. Menyusun rencana kegiatan belajar mengajar
24. Mengolah dan menelaah data hasil identifikasi kelompok sasaran pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga
25. Melaksanakan konsultasi dan konfirmasi rencana kegiatan motivasi ke lapangan
26. Memotivasi calon tenaga pendidik/sumber belajar, pengelola/ penyelenggara
27. Membuat satuan pelajaran kegiatan pengajaran, latihan bagi tenaga pendidik/sumber belajar, pengelola/penyelenggara
28. Mengajarkan/menyajikan materi pelajaran untuk tenaga pendidik/ sumber belajar, pengelola/penyelenggara
29. Melatih tenaga pendidik/sumber belajar, pengelola/penyelenggara
30. Melaksanakan pemantauan dan membuat laporan kegiatan pengajaran, latihan dan bimbingan
31. Membuat instrument penilaian hasil kegiatan belajar pengajaran, latihan dan bimbingan bagi warga belajar, tenaga pendidik/sumber belajar dan pengelola/penyelenggara
32. Melaksanakan penilaian kegiatan pengajaran, latihan bagi tenaga pendidik/sumber belajar, pengelola/penyelenggara
33. Melaksanakan penilaian hasil belajar kegiatan pengajaran, latihan, bimbingan bagi tenaga pendidik/sumber belajar, pengelola/ penyelenggara
34. Pamong Belajar Penyelia, yaitu:
35. Mengolah data kebutuhan belajar wilayah secara kompleks
36. Menyusun rancangan tingkat lapangan
37. Mengkaji ulang rancangan tingkat lapangan sebagai pembahas
38. Menerapkan rancangan pembimbingan
39. Menyajikan data hasil identifikasi kelompok sasaran pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga
40. Menyusun materi motivasi bagi calon tenaga pendidik/sumber belajar, pengelola/penyelenggara di luar Pamong Belajar
41. Merumuskan dan melaporkan hasil motivasi kelompok sasaran pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga
42. Menyusun program pengajaran, latihan dan bimbingan (Kurikulum/ GBPP) bagi warga belajar
43. Membuat satuan bimbingan bagi tenaga pendidik/sumber belajar, pengelola/penyelenggara untuk membimbing pada satuan pendidikan luar sekolah, pemuda dan olahraga
44. Membimbing tenaga pendidik/sumber belajar, pengelola/penyelenggara
45. Membuat instrument penilaian bimbingan bagi tenaga pendidik/sumber belajar, pengelola/penyelenggara
46. Melaksanakan penilaian hasil kegiatan bimbingan bagi tenaga pendidik/sumber belajar, pengelola/penyelenggara.

Pamong belajar adalah pendidik dengan tugas utama melakukan kegiatan belajar mengajar, pengkajian program, dan pengembangan model pendidikan nonformal dan informal (PNFI) pada unit pelaksana teknis (UPT) /unit pelaksana teknis daerah (UPTD) dan satuan PNFI. Pamong belajar merupakan jabatan karier yang hanya dapat diduduki oleh seseorang yang telah berstatus sebagai pegawai negeri sipil.

1. **Tinjauan Tentang Keberhasilan Melaksanakan Tugas**
   * + - 1. Pengetian Keberhasilan Melaksanakan Tugas

Keberhasilan dalam melaksanakan sebuah tugas/pekerjaan merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut Cogan (Isjoni:2004) mengemukakan bahwa proses yang mengandung makna sebagai jenis pekerjaan yang memerlukan kemampuan intelektual, harus dipelajari dan memerlukan latihan khusus untuk melakukannya secara terampil dan bertujuan untuk memberikan pelayanan atau bantuan sehingga mendapatkan penghasilan. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas merupakan sebuah kata yang erat kaitannya dengan sumber daya manusia. Pengertian keberhasilan melaksanakan tugas menurut setiap orang berbeda-beda, tetapi pada dasarnya mengarah ke hasil atau prestasi kerja. Keberhasilan merujuk kepada suatu pencapaian karyawan atas tugas yang diberikan.

Gordon T (Hakim, C, 2010 )mengemukakan empat elemen yang terkandung dalam keberhasilan dalam melaksanakan tugas, yaitu: (1) kemampuan dalam melakukan kerja; (2) penerimaan tugas yang diberikan; (3) tujuan-tujuan organisasi yang telah direncanakan; (4) tingkat tujuan yang dicapai dan interaksi antara tujuan dengan kemampuan para anggota organisasi tersebut.

Jadi, keberhasilan dalam melaksanakan tugas merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

* + - * 1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Dalam Melaksanakan Tugas

Pada dasarnya peningkatan keberhasilan dalam melaksanakan tugas mengikuti tahapan yang akan di lalui oleh setiap pamong belajar, meskipun kecepatan dan ketepatan setiap pamong belajar berbeda-beda antara satu dengan lainnya, karena hal itu melibatkan beberapa faktor, antara lain adalah:

* 1. Manajemen sumber daya manusia

Menurut Cahayani, A (2005:2) manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia yang berada didalam suatu organisasi yang ingin mencapai tujuan bersama, yaitu tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Buhler, P (2004:7) manajemen sumber daya manusia adalah faktor penyeimbang yang memungkinkan pekerjaan suatu organisasi terselesaikan.

Dalam sejumlah defenisi di atas juga dapat dilihat bahwa pengelolaan manusia dimulai sejak tahap penilaian kinerja dan pemberian imbalan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, MSDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (Management Science)yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian,staffing, memimpin dan mengendalikan.

* 1. Motivasi kerja pamong belajar
  2. Pengertian motivasi

Menurut Kartono (1997:32) istilah motivasi berasal dari kata latin yaitu: motifus yang berarti sebab, alasan dasar, pikiran dasar dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia,

Menurut Siswanto (2008:120), motivasi adalah;

(1) Setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk untuk berperilaku dan bertindak, (2) pengaruh kekuatan yang menimbulkan perilaku individu, (3) setiap tindakan atau kejadian yang menyebakan berubahnya perilaku seseorang, (4) proses yang menentukan gerakan atau perilaku individu kepada tujuan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (1997:95), “motivasi sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan”.

Menurut Wahjosumijo (2001:92), motivasi itu merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena motivasi tersebut mempengaruhi seseorang untuk melakukan peningkatan aktivitas atau tindakan, serta mempertahankan kegiatan ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

**Motivasi** adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Motivasi merupakan sesuatu yang menggerak dan mengarah tuju seseorang dalam tindakan-tindakannya sama ada secara negatif atau positif.

Purwanto (1990:72), bahwa motivasi mengandung tiga kemampuan pokok yaitu menggerakkan, mengarahkan, dan menopang tingkah laku. Mengarahkan adalah menyatukan tingkah laku untuk mencapai suatu orientasi tujuan. Menopang yaitu memberikan penguatan intensitas, arah, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Uno (2006:1), mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dengan kata lain sebagai dorongan mental terhadap pereorangan atau orang-orang sebagai anggota masyarakat.

Motivasi dapat juga diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinnya agar melakukan pekerjaan yang di inginkan. motivasi adalah insentif, dorongan, atau stimulus untuk bertindak, atau semua hal verbal, fisik, atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respon.

Walgito (2000:17) mengatakan bahwa seorang berperilaku pasti berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai, apa yang mendorongnya, dan apa yang dituju, dengan kata lain bahwa perilaku manusia selalu menyangkut kebutuhan biologis dan psikologis.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuansuatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan secara sadar, meskipun tidak tertutup kemungkinan bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang melakukan sesuatu kegiatan yang tidak disukai, sehingga kekuatan didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien.

* 1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Teori pemeliharaan motivasi agar selalu ada dalam diri pekerja, terdapat dua faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg, yang dikutip oleh Syahdan (1996:22). Mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan yaitu : (1) faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan satisfer atau intrinsik motivation, (2) faktor pemeliharaan (*maintanance factor*) yang disebut juga *discatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor pemuas merupakan faktor pendorong seorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan yang mencakup: (1) kepuasan kerja itu sendiri, (2) prestasi yang diraih, (3) peluang untuk maju, (4) pengakuan orang lain, (5) kemungkinan pengembangan karier.

Sedangkan menurut Wainer (1990:96), mengemukakan bahwa orang-orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi ditandai oleh: (1) berusaha untuk melakukan kegiatan yang meningkatkan prestasi, (2) berusaha untuk menghindari terjadinya kegagalan, (3) bekerja dengan intensitas yang lebih tinggi dan (4) memilih tugas yang mempunyai tingkat kesulitan lebih. Pendapat ini pun menggambarkan bahwa seseorang yang mempunyai motivasi tinggi untuk berprestasi akan selalu bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam pekerjaannya, sebab yang bersangkutan akan merasa bangga dan bahagia jika ia berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan meskipun dengan mengerahkan segala kemampuan dan usaha maksimal yang cukup melelahkan, bahkan perasaan bangga/bahagia ini dapat semakin memperbesar dorongan seseorang untuk meraih prestasi yang lebih baik.

Motivasi merupakan proses biologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, persepsi dan kemampuan lainnya yang ada pada diri seseorang. Proses psikologi tersebut dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: (1) faktor intrinsik yang meliputi : kepribadian, sikap, pengalaman, pribadi, latar belakang pendidikan, dan harapan atau cita-cita, dan (2) faktor ekstrinsik, yang meliputi: prilaku pimpinan, hubungan antara individu, atau antar individu dengan kelompoknya, sosial ekonomi dan sebagainya.

Dalam hubungannya dengan penelitian ini, bahwa begitu pentingnya motivasi kerja bagi pamong belajar baik yang bersumber dari dalam dirinya (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) sebagai pendorong dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana mestinya. Dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kecenderungan produktivitas kerja pamong belajar akan tinggi. Indikator untuk mengukur motivasi kerja pamong belajar di UPTD/SKB Kabupaten Gowa adalah (1) meningkatkan prestasi, (2) menghindari kegagalan, (3) bekerja keras, (4) mengaktualisasikan diri, (5) pujian, (6) hukuman, (7) aturan.

Setiap organisasi modern selalu berhadapan dengan tuntutan perubahan agar organisasi yang bersangkutan memiliki analisis yang memadai untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian kinerjanya. Dalam teori atribusi (Robbins, 2003:164), mengemukakan bahwa untuk mengidentifikasi perilaku individu atau sebuah organisasi, maka haruslah dicari penyebabnya dari lingkungan internal atau eksternal. Terdapat tiga factor yang menentukan hal demikian, yaitu kekhususan, consensus dan konsistensi. Dalam teori atribusi, lingkungan internal dan eksternal dianggap sebagai penyebab terbentuknya sebuah perilaku. Perilaku yang berada di bawah kendali pribadi dari individu internal organisasi itu. Sedangkan eksternal, merujuk pada hasil yang berasal dari lingkungan luar, yaitu bahwa individu dipaksakan perilakunya karena situasi dilingkungan eksternal. Dalam konteks sebuah organisasi modern, lingkungan eksternal dan internal diperlukan agar organisasi yang bersangkutan memiliki kemampuan adaptasi dan integrasi. Richard Osbornmenegaskan pentingnya lingkungan eksternal dan internal dalam organisasi. Lingkungan eksternal terdiri dari lingkungan umum (kultur, sistim politik, sistim ekonomi dan pesaing) dan lingkungan khusus (pemasok, tenaga kerja, modal dan bahan mentah, penyalur *output*, pesaing, peraturan-peraturan pemerintah. Sedangkan lingkungan internal terdiri dari tujuan organisasi, struktur organisasi, pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, koordinasi, kepemimpinan serta budaya organisasi. Kedua lingkungan tersebut berperan untuk menggerakkan dan mengubah organisasi kearah yang lebih dinamis, adaptif, integratif dan berkelanjutan.

* 1. Kinerja pamong belajar
     1. Pengertian kinerja pamong belajar

Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O); yaitu kinerja = f(AxMxO); (*Robbins*, 2003). Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan,

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

* + 1. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pamong Belajar

Kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi, sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali karyawan itu. Meskipun seorang individu bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang jadi penghambat.

Bila sampai pada penilaian mengapa seorang karyawan tidak menghasilkan kinerja pada suatu tingkat yang seharusnya dia mampu, maka perlu diperiksa lingkungan kerjanya untuk melihat apakah mendukung atau tidak terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Jadi kinerja yang optimal selain di dorong oleh kuatnya motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif.

Dari beberapa pendapat diatas konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur kinerja pamong belajar, yakni:

1. Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.
2. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan pamong belajar dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
5. Faktor kehadiran, yaitu melihat aktivitas pamong belajar didalam kegiatan-kegiatan rutin kantor, rapat-rapat atau kehadiran ditengah-tengah klien yang membutuhkannya.
6. Faktor kerjasama, melihat bagaimana pamong belajar dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Beberapa teori menerangkan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang baik sebagai individu atau sebagai individu yang ada dan bekerja dalam suatu lingkungan. Sebagai individu setiap orang mempunyai ciri dan karakteristik yang bersifat fisik maupun non fisik. Dan manusia yang berada dalam lingkungan maka keberadaan serta perilakunya tidak dapat dilepaskan dari lingkungan tempat tinggal maupun tempat kerjanya.

* + - * 1. Tolok Ukur Keberhasilan Melaksanakan Tugas

Karen, S dan Joe, B W (Sudrajat, A:2008) memberikan gambaran tentang keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas secara profesional dengan apa yang disebut dengan siklus manajemen kinerja, yang terdiri dari tiga fase yakni perencanaan, pembinaan dan evaluasi.

Perencanaan merupakan pendefinisian dan pembahasan peran, tanggung jawab, dan ekspektasi yang terukur. Perencanaan tadi membawa pada fase pembinaan, dimana pegawai dibimbing dan dikembangkan, mendorong atau mengarahkan upaya mereka melalui dukungan, umpan balik dan penghargaan. Kemudian dalam fase evaluasi, kinerja pegawai dikaji dan dibandingkan dengan ekspektasi yang telah ditetapkan dalam rencana kinerja. Rencana terus dikembangkan, siklus terus berulang serta organisasi terus berjalan dan tumbuh.

Dari ungkapan diatas maka keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab sebagai seorang pegawai terutama berkaitan erat dengan tugas kepala organisasi agar selalu melakukan komunikasi yang berkesinambungan, melalui jalinan kemitraan dengan seluruh pegawai. Dalam mengembangkan manajemen kinerja pegawai didalamnya harus dapat membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang tolok ukur keberhasilan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki yang diharapkan dari para pegawai, antara lain:

* + - * 1. Seberapa besar kontribusi pekerjaan bagi pencapaian tujuan dari organisasi.
        2. Bagaimana proses bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja pegawai yang sudah ada.
        3. Bagaimana prestasi kerja akan diukur.
        4. Mengenali berbagai macam hambatan kinerja dan berupaya untuk menyingkirkannya.

Sebuah studi tentang pelaksanaan tugas menunjukkan beberapa karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, yaitu: (1) Berorientasi pada prestasi. Karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya, (2) Percaya diri, Karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi, (3) Pengendalian diri. Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai rasa disiplin diri sangat tinggi, (4) Kompetensi. Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka, (5) Presisten. Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti pekerjaan didukung oleh suasana psikologis, dan bekerja keras terus menerus untuk mencapai tujuan.

1. **Kerangka Pikir**

Dengan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi maka kecenderungan produktivitas kerja pamong belajar akan tinggi. Indikator untuk mengukur keberhasilan dalam melaksanakan tugas oleh pamong belajar di UPTD/SKB Kabupaten Gowa adalah (1) meningkatkan prestasi, (2) menghindari kegagalan, (3) bekerja keras, (4) mengaktualisasikan diri, (5) pujian, (6) hukuman, (7) aturan.

Dalam kerangka pikir yang mendasari penelitian ini adalah peningkatan kedisiplinan Pamong Belajar yang belum terlalu maksimal yang diakibatkan dari motivasi kerja. Dari faktor tersebut apakah ada pengaruhnya terhadap kemampuan pejabat fungsional Pamong Belajar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesinya di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa.

Berikut ini adalah skema kerangka pikir yang akan menjadi acuan dalam melakukan penelitian:

Kedisiplinan kerja

Tolok ukur yang mempengaruhi Kedisiplinan kerja

Keberhasilan melaksanakan tugas

**Gambar 2.1: Skema Kerangka Pikir**

1. **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “ada hubungan antara tingkat kedisiplinan kerja pamong belajar dengan keberhasilan melaksanakan tugas di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa”

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Pendekatan dan Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis ypenelitian deskriptif dan yang bersifat korelasional. Artinya penelitian ini mendeskripsikan hubungan timgkat kedisiplinan kerja Pamong Belajar sebagai variabel X dengan keberhasilan melaksanakan tugas sebagai variabel Y di UPTD SKB Kabupaten Gowa. Desain penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Y

X

Keterangan:

X : Tingkat kedisiplinan kerja pamong belajar

Y : Keberhasilan melaksanakan tugas

Di mana: X : Variabel bebas yang mewakili Tingkat kedisiplinan kerja pamong belajar

Y : Variabel terikat yang mewakili Keberhasilan melaksanakan tugas

: Garis yang sifatnya memiliki hubungan.

1. **Peubah dan Defenisi Operasional Variabel**
2. Peubah

Penelitian ini akan mengkaji dua peubah yaitu ”tingkat kedisiplinan kerja pamong belajar” sebagai peubah bebas yang diberikan simbol X, dan ”keberhasilan melaksanakan tugas” sebagai peubah terikat yang diberikan simbol Y.

1. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional berisikan indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data secara relevan sehingga dari masing-masing variabel tersebut lebih terarah dan sesuai dengan metode pengukuran yang telah direncanakan. Defenisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan kerja pamong belajar (X) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena kedisiplinan kerja tersebut mempengaruhi seseorang untuk melakukan peningkatan aktivitas atau tindakan, serta mempertahankan kegiatan ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator dari kedisiplinan kerja pamong belajar sebagai berikut:
2. Kepatuhan terhadap jam- jam kerja
3. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku
4. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi
5. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati
6. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan
7. Keberhasilan melaksanakan tugas (Y) merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Keberhasilan merujuk kepada suatu pencapaian karyawan atas tugas yang diberikan. Jadi, keberhasilan dalam melaksanakan tugas merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Adapun indikator dari kedisiplinan kerja pamong belajar sebagai berikut:
8. Mengenali berbagai macam hambatan kinerja dan berupaya untuk menyingkirkannya
9. Bagaimana proses bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja pegawai yang sudah ada
10. Bagaimana prestasi kerja akan diukur
11. Seberapa besar kontribusi pekerjaan bagi pencapaian tujuan dari organisasi
12. **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pamong Belajar yang ada di UPTD/SKB Kabupaten Gowa yang berjumlah 27 orang. Karena sedikitnya jumlah populasi, maka peneliti menggunakan metode total sampling yakni seluruh populasi menjadi anggota yang akan diamati sebagai sampel.

1. **Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini, akan digunakan dua instrumen penelitian yaitu observasi dan dokumentasi. Hal ini dimaksudkan agar peneliti dapat mengumpulkan data-data yang diperlukan sebagai alat untuk menyatakan hasil penelitian yang bersifat kuantitatif. Adapun definisi kedua teknik pengumpulan data tersebut adalah

1. Kuisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data deskriptif guna menguji hipotesis dan model kajian. Untuk memperoleh data tersebut digunakan kuisioner yang bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa hingga responden dibatasi dalam member jawaban kepada beberapa alternatif saja atau kepada satu jawaban saja. Sedangkan penyusunan skala pengukuran digunakan metode Likerts Summated Ratings (LSR), dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pertanyaan dengan ketentuan sebagai berikut:

Nilai 5: Untuk jawaban sangat setuju artinya responden sangat setuju dengan pertanyaan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Nilai 4: Untuk jawaban setuju artinya pertanyaan dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Nilai 3: Untuk jawaban ragu-ragu artinya tidak dapat menentukan atau apabila responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan.

Nilai 2: Untuk jawaban tidak setuju artinya responden tidak setuju dengan pertanyaan karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakan.

Nilai 1: Untuk jawaban sangat tidak setuju artinya responden sangat tidak sesuai dengan pertanyaan atau dengan keadaan yang dirasakan.

1. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder mengenai hasil penilaian kerja pegawai, sejarah organisasi, jumlah pegawai pamong belajar, struktur organisasi, dan data tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.
2. **Uji Coba Instrumen Penelitian**
   * + 1. **Uji normalitas Data**

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan chi square, pada penelitian ini terdapat data dari dua variable, maka pengujian normalitas data akan dilakukan pada data dua variabel tersebut. Kelompok data yang akan di uji normalitas datanya dengan statistik nonparametric Chi Square dengan rumus sebagai berikut:

Dimana:

= Chi Kuadrat

= Frekuensi yang diobservasi

= Frekuensi yang diharapkan

Dari pengujian data penelitian tersebut, maka akan di uji tingkat normalitas data dengan menggunakan program SPSS for windows versi 16.0. Penggunaan SPSS for windows relatif fleksibel dan dapat dengan mudah dipelajari oleh siapa pun yang berminat dalam mengolah data penelitian”.

* + - 1. Uji normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan *regression curve estimation* dengan menggunakan program SPSS for windows versi 16.0.

1. **Teknik Analisis Data**

Setelah data terkumpul melalui data instrumen, maka penulis mengolah data tersebut dengan menggunakan rumus persentase dan teknik statistik inferensial dalam bentuk analisis korelasi product moment (Umar, A, 2005: 192) yang digunakan untuk pengujian hipotesis dengan rumus yaitu:

1. **Rumus Persentase**

P = x 100 %

Dimana:

P = Persentase yang dicapai

f = Jumlah responden

N = Jumlah Sampel (Tiro, 2002)

Untuk menerjemahkan persentase yang ditemukan dalam uraian analisis data, dikemukakan kriteria tingkat kedisiplinan dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas Pamong Belajar UPTD SKB Kabupaten Gowa sebagai berikut:

Tabel 3.1: Kriteria tingkat kedisiplinan dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas Pamong Belajar UPTD SKB Kabupaten Gowa adalah:

|  |  |
| --- | --- |
| Persentase | Kriteria |
| 76% - 100% | Sangat Baik |
| 51% - 75% | Baik |
| 26% – 50% | Kurang Baik |
| 01% - 25% | Tidak Baik |

1. **Rumus Korelasi Product Moment**

Di mana: r = Koefisien korelasi

∑X1 = Jumlah skor dalam sebaran X

∑Y1 = Jumlah skor dalam sebaran Y

∑X2 = Jumlah skor yang di kuadratkan dalam sebaran X

∑Y2 = Jumlah skor yang di kuadratkan dalam sebaran Y

∑XY = Jumlah hasil kali skor X dan Y

n = Jumlah responden

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Hasil Penelitian**
2. **Penyajian Data, Proses dan Hasil Penelitian**
   1. **Sejarah Singkat Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Gowa.**

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Gowa adalah unsur pelaksana pendidikan di bidang program kegiatan belajar mengajar pendidikan non formal, pemuda dan olahraga, yang terdiri dari seorang Kepala Sanggar, Kaur TU dan Kelompok Tenaga Fungsional (Pamong Belajar).

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Gowa dahulu bernama Pusat Latihan Pendidikan Masyarakat (PLPM) Sungguminasa pada tahun 1974. Kemudian mengganti nama menjadi Unit Pelaksana Teknis (UPT) SKB Somba Opu pada tahun 1979. Pada tahun 2003, berdasarkan Surat Keputusan Bupati Gowa Nomor 13 Tahun 2003, berubah menjadi UPTD-SKB Kabupaten Gowa sampai sekarang.

* 1. **Struktur Organisasi** **Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Gowa.**

Sesuai dengan Surat Keputusan Bupati Gowa Nomor 13 Tahun 2003, tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Pada Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa, Susunan Organisasi Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) terdiri atas : Kepala, Urusan Tata Usaha, Urusan Penyuluhan dan Pelatihan, dan Urusan Sarana Kegiatan Belajar. Urusan-urusan sebagaimana dimaksud di atas, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Urusan.

Adapun Struktur Organisasi seperti bagan di bawah ini:

Kepala

Urusan Tata Usaha

Urusan Saran Kegiatan Belajar

Urusan Pelatihan dan Penyuluhan

Kelompok Tenaga

Fungsional

(Pamong Belajar)

**Gambar 4.1 : Struktur Organisasi UPTD SKB Kabupaten Gowa**

1. **Hubungan Tingkat Kedisiplinan Kerja Pamong Belajar Dengan Keberhasilan Melaksanakan Tugas di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa**
2. **Gambaran Tingkat Kedisiplinan Kerja Pamong Belajar di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa**

Tabel 4.1 : Datang ke kantor tepat waktu

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **%** |
| 1. | Sangat Baik | 12 | 44% |
| 2. | Baik | 7 | 26% |
| 3. | Kurang Baik | 8 | 30% |
| 4. | Tidak Baik | - | - |
|  | **Jumlah** | **27** | **100%** |

Sumber: Angket penelitian pada item pernyataan nomor 1

Berdasarkan tabel di atas, dari 27 responden yang menyatakan datang ke kantor tepat waktu, sebanyak 12 orang (44%) kategori sangat baik, sebanyak 7 orang (26%) baik dan sebanyak 8 orang (30%) menyatakan kurang baik. Hal ini diartikan bahwa responden lebih banyak yang menyatakan sangat baik datang ke kantor tepat waktu karena hal tersebut merupakan bagian penting dari organisasi/dinas

Tabel 4.2 : Mematuhi jam- jam kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **%** |
| 1. | Sangat Baik | 17 | 62 |
| 2. | Baik | - | - |
| 3. | Kurang Baik | 10 | 38 |
| 4. | Tidak Baik | - | - |
|  | **Jumlah** | **27** | **100%** |

Sumber: Angket penelitian pada item pernyataan nomor 2

Berdasarkan tabel di atas, dari 27 responden yang menyatakan mematuhi jam-jam kerja, sebanyak 17 orang (62%) kategori sangat baik dan sebanyak 10 orang (38%) kurang baik. Hal ini diartikan bahwa responden lebih banyak yang sangat setuju mematuhi jam-jam kerja.

Tabel 4.3 : Mematuhi instruksi dari atasan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **%** |
| 1. | Sangat Baik | 27 | 100% |
| 2. | Baik | - | - |
| 3. | Kurang Baik | - | - |
| 4. | Tidak Baik | - | - |
|  | **Jumlah** | **27** | **100%** |

Sumber: Angket penelitian pada item pernyataan nomor 3

Berdasarkan tabel di atas, dari 27 responden semuanya menyatakan mematuhi instruksi dari atasan.

Tabel 4.4 : Mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku ditempat kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **%** |
| 1. | Sangat Baik | 27 | 100% |
| 2. | Baik | - | - |
| 3. | Kurang Baik | - | - |
| 4. | Tidak Baik | - | - |
|  | **Jumlah** | **27** | **100%** |

Sumber: Angket penelitian pada item pernyataan nomor 4

Berdasarkan tabel di atas, dari 27 responden semuanya menyatakan mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku ditempat kerja

Tabel 4.5 : Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **%** |
| 1. | Sangat Baik | 27 | 100% |
| 2. | Baik | - | - |
| 3. | Kurang Baik | - | - |
| 4. | Tidak Baik | - | - |
|  | **Jumlah** | **27** | **100%** |

Sumber: Angket penelitian pada item pernyataan nomor 5

Berdasarkan tabel di atas, dari 27 responden semuanya menyatakan berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi

Tabel 4.6 : Mengingatkan atau menegur rekan kerja apabila tidak berpakaian rapi dan tidak menggunakan tanda pengenal instansi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **%** |
| 1. | Sangat Baik | 27 | 100% |
| 2. | Baik | - | - |
| 3. | Kurang Baik | - | - |
| 4. | Tidak Baik | - | - |
|  | **Jumlah** | **27** | **100%** |

Sumber: Angket penelitian pada item pernyataan nomor 6

Berdasarkan tabel di atas, dari 27 responden semuanya menyatakan mengingatkan atau menegur rekan kerja apabila tidak berpakaian rapi dan tidak menggunakan tanda pengenal instansi

Tabel 4.7 : Dapat menggunakan peralatan kantor sesuai dengan fungsinya

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **%** |
| 1. | Sangat Baik | 5 | 18% |
| 2. | Baik | 4 | 15% |
| 3. | Kurang Baik | - | - |
| 4. | Tidak Baik | 18 | 67% |
|  | **Jumlah** | **27** | **100%** |

Sumber: Angket penelitian pada item pernyataan nomor 7

Berdasarkan tabel di atas dari 27 responden yang menyatakan dapat menggunakan peralatan kantor sesuai dengan fungsinya, sebanyak 5 orang (18%) kategori sangat baik, sebanyak 4 orang (15%) baik dan sebanyak 18 orang (67%) tidak setuju. Hal ini diartikan bahwa responden lebih banyak yang menyatakan tidak baik dapat menggunakan peralatan kantor sesuai dengan fungsinya.

Tabel 4.8 : Dapat menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **%** |
| 1. | Sangat Baik | 27 | 100% |
| 2. | Baik | - | - |
| 3. | Kurang Baik | - | - |
| 4. | Tidak Baik | - | - |
|  | **Jumlah** | **27** | **100%** |

Sumber: Angket penelitian pada item pernyataan nomor 8

Berdasarkan tabel di atas dari 27 responden semuanya menyatakan dapat menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati.

Tabel 4.9 : Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **%** |
| 1. | Sangat Baik | - | - |
| 2. | Baik | 10 | 38% |
| 3. | Kurang Baik | - | - |
| 4. | Tidak Baik | 17 | 62% |
|  | **Jumlah** | **27** | **100%** |

Sumber: Angket penelitian pada item pernyataan nomor 9

Berdasarkan tabel di atas dari 27 responden yang menyatakan bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan, sebanyak 10 orang (38%) kategori baik dan sebanyak 17 orang (62%) kategori tidak baik. Hal ini diartikan bahwa responden lebih banyak yang menyatakan tidak baik bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan.

Tabel 4.10 : Bekerja sesuai dengan jabatan yang dimiliki

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **%** |
| 1. | Sangat Baik | 14 | 51% |
| 2. | Baik | 13 | 49% |
| 3. | Kurang Baik | - | - |
| 4. | Tidak Baik | - | - |
|  | **Jumlah** | **27** | **100%** |

Sumber: Angket penelitian pada item pernyataan nomor 10

Berdasarkan tabel di atas dari 27 responden yang menyatakan bekerja sesuai dengan jabatan yang dimiliki, sebanyak 14 orang (51%) kategori sangat baik dan sebanyak 13 orang (49%) kategori baik. Hal ini diartikan bahwa responden lebih banyak yang menyatakan sangat baik bekerja sesuai dengan jabatan yang dimiliki.

**Rekapitulasi Data Hasil Penelitian Mengenai Tingkat Kedisiplinan Kerja Pamong Belajar di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kedisiplinan Kerja** | **Kategori Jawaban** | **%** |
| 1. | Datang ke kantor tepat waktu | Kurang Baik | 44% |
| 2. | Mematuhi jam- jam kerja | Baik | 62 |
| 3. | Mematuhi instruksi dari atasan | Sangat Baik | 100% |
| 4. | Mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku ditempat kerja | Sangat Baik | 100% |
| 5. | Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi | Sangat Baik | 100% |
| 6. | Mengingatkan atau menegur rekan kerja apabila tidak berpakaian rapi dan tidak menggunakan tanda pengenal instansi | Sangat Baik | 100% |
| 7. | Dapat menggunakan peralatan kantor sesuai dengan fungsinya | Baik | 67% |
| 8. | Dapat menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati | Sangat Baik | 100% |
| 9. | Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan | Baik | 62% |
| 10. | Bekerja sesuai dengan jabatan yang dimiliki | Baik | 51% |
|  | **Kategori** | Sangat Baik | 78,6% |

Instrumen yang digunakan sebagai angket dan diberikan kepada 27 responden, sebelum dianalisis maka tabulasi data dapat dilakukan sebagai berikut:

Jumlah skor kriterium (bila setiap butir mendapat skor tertinggi) = 4 x 10 x 27 x 78,6 = 84888. Untuk skor tertinggi tiap butir = 4, jumlah butir = 10, jumlah responden = 27, rata-rata 78,6 kategori sangat baik.

1. **Gambaran Tingkat Keberhasilan Dalam Melaksanakan Tugas Pamong Belajar di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa**

Tabel 4.11 : Menyelesaikan tugas-tugas yang mempunyai tuntutan keberhasilan sangat tinggi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **%** |
| 1. | Sangat Baik | 17 | 62% |
| 2. | Baik |  |  |
| 3. | Kurang Baik | 10 | 38% |
| 4. | Tidak Baik |  |  |
|  | **Jumlah** | **27** | **100%** |

Sumber: Angket penelitian pada item pernyataan nomor 11

Berdasarkan tabel di atas dari 27 responden yang menyatakan menyelesaikan tugas-tugas yang mempunyai tuntutan keberhasilan sangat tinggi, sebanyak 17 orang (62%) kategori sangat baik dan sebanyak 10 orang (38%) kategori kurang baik. Hal ini diartikan bahwa responden lebih banyak yang menyatakan sangat baik menyelesaikan tugas-tugas yang mempunyai tuntutan keberhasilan sangat tinggi

Tabel 4.12 : Mengambil resiko dan berfikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **%** |
| 1. | Sangat Baik | 27 | 100% |
| 2. | Baik | - | - |
| 3. | Kurang Baik | - | - |
| 4. | Tidak Baik | - | - |
|  | **Jumlah** | **27** | **100%** |

Sumber: Angket penelitian pada item pernyataan nomor 12

Berdasarkan tabel di atas dari 27 responden semuanya menyatakan mengambil resiko dan berfikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik

Tabel 4.13 : Memiliki kemampuan membuat keputusan dalam menyelesaikan permasalahan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **%** |
| 1. | Sangat Baik | 27 | 100% |
| 2. | Baik | - | - |
| 3. | Kurang Baik | - | - |
| 4. | Tidak Baik | - | - |
|  | **Jumlah** | **27** | **100%** |

Sumber: Angket penelitian pada item pernyataan nomor 13

Berdasarkan tabel di atas dari 27 responden semuanya menyatakan memiliki kemampuan membuat keputusan dalam menyelesaikan permasalahan

Tabel 4.14 : Seberapa besar kontribusi pekerjaan bagi pencapaian tujuan dari organisasi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **%** |
| 1. | Sangat Baik | 27 | 100% |
| 2. | Baik | - | - |
| 3. | Kurang Baik | - | - |
| 4. | Tidak Baik | - | - |
|  | **Jumlah** | **27** | **100%** |

Sumber: Angket penelitian pada item pernyataan nomor 14

Berdasarkan tabel di atas dari 27 responden semuanya menyatakan seberapa besar kontribusi pekerjaan bagi pencapaian tujuan dari organisasi.

Tabel 4.15 : Mengenali berbagai macam hambatan melaksanakan tugas dan berupaya untuk menyingkirkannya

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **%** |
| 1. | Sangat Baik | 27 | 100% |
| 2. | Baik | - | - |
| 3. | Kurang Baik | - | - |
| 4. | Tidak Baik | - | - |
|  | **Jumlah** | **27** | **100%** |

Sumber: Angket penelitian pada item pernyataan nomor 15

Berdasarkan tabel di atas dari 27 responden semuanya menyatakan mengenali berbagai macam hambatan melaksanakan tugas dan berupaya untuk menyingkirkannya

Tabel 4.16 : Mencurahkan perhatian terhadap tugas-tugas atau perintah yang diberikan pimpinan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **%** |
| 1. | Sangat Baik | 12 | 44% |
| 2. | Baik | 7 | 26% |
| 3. | Kurang Baik | 8 | 30% |
| 4. | Tidak Baik | - | - |
|  | **Jumlah** | **27** | **100%** |

Sumber: Angket penelitian pada item pernyataan nomor 16

Berdasarkan tabel di atas dari 27 responden yang menyatakan mencurahkan perhatian terhadap tugas-tugas atau perintah yang diberikan pimpinan, sebanyak 12 orang (44%) menyatakan sangat baik, sebanyak 7 orang (26%) menyatakan baik dan sebanyak 8 orang (30%) menyatakan kurang baik. Hal ini diartikan bahwa responden lebih banyak yang menyatakan sangat setuju mencurahkan perhatian terhadap tugas-tugas atau perintah yang diberikan pimpinan.

Tabel 4.17 : Mengerjakan pekerjaan dinas lebih dahulu daripada pekerjaan pribadi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **%** |
| 1. | Sangat Baik | - | - |
| 2. | Baik | 17 | 62% |
| 3. | Kurang Baik | 10 | 38% |
| 4. | Tidak Baik | - | - |
|  | **Jumlah** | **27** | **100%** |

Sumber: Angket penelitian pada item pernyataan nomor 17

Berdasarkan tabel di atas dari 27 responden yang menyatakan mengerjakan pekerjaan dinas lebih dahulu daripada pekerjaan pribadi, sebanyak 17 orang (62%) kategori baik dan sebanyak 10 orang (38%) kategori kurang baik. Hal ini di artikan bahwa responden lebih banyak yang menyatakan baik mengerjakan pekerjaan dinas lebih dahulu daripada pekerjaan pribadi

Tabel 4.18 : Berusaha keras untuk meningkatkan prestasi kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **%** |
| 1. | Sangat Baik | 27 | 100% |
| 2. | Baik | - | - |
| 3. | Kurang Baik | - | - |
| 4. | Tidak Baik | - | - |
|  | **Jumlah** | **27** | **100%** |

Sumber: Angket penelitian pada item pernyataan nomor 18

Berdasarkan tabel di atas dari 27 responden semuanya menyatakan berusaha keras untuk meningkatkan prestasi kerja.

Tabel 4.19 : Dapat mengenali berbagai macam hambatan dalam bekerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **%** |
| 1. | Sangat Baik | 27 | 100% |
| 2. | Baik | - | - |
| 3. | Kurang Baik | - | - |
| 4. | Tidak Baik | - | - |
|  | **Jumlah** | **27** | **100%** |

Sumber: Angket penelitian pada item pernyataan nomor 19

Berdasarkan tabel di atas dari 27 responden semuanya menyatakan dapat mengenali berbagai macam hambatan dalam bekerja.

Tabel 4.20 : Berupaya untuk menyingkirkannya menyelesaikan secara bersama-sama dengan rekan kerja terhadap permasalahan kerja yang terjadi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kategori Jawaban** | **Frekuensi** | **%** |
| 1. | Sangat Baik | 10 | 38% |
| 2. | Baik | 8 | 30% |
| 3. | Kurang Baik | 9 | 32% |
| 4. | Tidak Baik | - | - |
|  | **Jumlah** | **27** | **100%** |

Sumber: Angket penelitian pada item pernyataan nomor 20

Berdasarkan tabel di atas dari 27 responden yang menyatakan berupaya untuk menyingkirkannya menyelesaikan secara bersama-sama dengan rekan kerja terhadap permasalahan kerja yang terjadi, sebanyak 10 orang (38%) kategori sangat baik, sebanyak 8 orang kategori baik dan sebanyak 9 orang kategori kurang baik. Hal ini di artikan bahwa responden lebih banyak yang menyatakan sangat setuju berupaya untuk menyingkirkannya menyelesaikan secara bersama-sama dengan rekan kerja terhadap permasalahan kerja yang terjadi

**Rekapitulasi Data Hasil Penelitian Mengenai Tingkat Kedisiplinan Kerja Pamong Belajar di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Keberhasilan Melaksanakan Tugas** | **Kategori Jawaban** | **%** |
| 1. | Menyelesaikan tugas-tugas yang mempunyai tuntutan keberhasilan sangat tinggi | Sangat Baik | 62% |
| 2. | Mengambil resiko dan berfikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik | Sangat Baik | 100% |
| 3. | Memiliki kemampuan membuat keputusan dalam menyelesaikan permasalahan | Sangat Baik | 100% |
| 4. | Seberapa besar kontribusi pekerjaan bagi pencapaian tujuan dari organisasi | Sangat Baik | 100% |
| 5. | Mengenali berbagai macam hambatan melaksanakan tugas dan berupaya untuk menyingkirkannya | Sangat Baik | 100% |
| 6. | Mencurahkan perhatian terhadap tugas-tugas atau perintah yang diberikan pimpinan | Kurang Baik | 44% |
| 7. | Mengerjakan pekerjaan dinas lebih dahulu daripada pekerjaan pribadi | Baik | 62% |
| 8. | Berusaha keras untuk meningkatkan prestasi kerja | Sangat Baik | 38% |
| 9. | Dapat mengenali berbagai macam hambatan dalam bekerja | Sangat Baik | 100% |
| 10. | Berupaya untuk menyingkirkannya menyelesaikan secara bersama-sama dengan rekan kerja terhadap permasalahan kerja yang terjadi | Sangat Baik | 100% |
|  | **Kategori** | Sangat Baik | 80,6 |

Instrumen yang digunakan sebagai angket dan diberikan kepada 27 responden, sebelum dianalisis maka tabulasi data dapat dilakukan sebagai berikut:

Jumlah skor kriterium (bila setiap butir mendapat skor tertinggi) = 4 x 10 x 27 x 80,6 = 87048. Untuk skor tertinggi tiap butir = 4, jumlah butir = 10, jumlah responden 27, rata-rata = 80,6.

1. **Hasil Analisis Pengujian Normalitas Data**

Data penelitian yang diperoleh melalui angket, maka dilakukan pengujian tingkat normalitas data dengan menggunakan rumus Chi Square dan perhitungan data tersebut dengan program SPSS for windows versi 16.0. Selanjutnya dapat dikemukakan sebagai berikut:

| **Tabel 4.21: Descriptive Statistics** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | N | Mean | Std. Deviation | Minimum | Maximum |
| x | 27 | 48.1852 | 5.93579 | 35.00 | 60.00 |
| y | 27 | 50.9259 | 6.01233 | 40.00 | 60.00 |

**Tabel 4.22: Chi-Square Test** **Frequencies**

| **x** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Observed N | Expected N | Residual |
| 35 | 1 | 1.7 | -.7 |
| 37 | 1 | 1.7 | -.7 |
| 39 | 1 | 1.7 | -.7 |
| 40 | 1 | 1.7 | -.7 |
| 42 | 1 | 1.7 | -.7 |
| 45 | 1 | 1.7 | -.7 |
| 46 | 1 | 1.7 | -.7 |
| 47 | 3 | 1.7 | 1.3 |
| 48 | 3 | 1.7 | 1.3 |
| 49 | 4 | 1.7 | 2.3 |
| 50 | 3 | 1.7 | 1.3 |
| 52 | 1 | 1.7 | -.7 |
| 53 | 1 | 1.7 | -.7 |
| 54 | 3 | 1.7 | 1.3 |
| 59 | 1 | 1.7 | -.7 |
| 60 | 1 | 1.7 | -.7 |
| Total | 27 |  |  |

| **y** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Observed N | Expected N | Residual |
| 40 | 2 | 2.1 | .0 |
| 43 | 1 | 2.1 | -1.1 |
| 44 | 1 | 2.1 | -1.1 |
| 45 | 2 | 2.1 | .0 |
| 46 | 2 | 2.1 | .0 |
| 47 | 1 | 2.1 | -1.1 |
| 48 | 2 | 2.1 | .0 |
| 50 | 2 | 2.1 | .0 |
| 52 | 2 | 2.1 | .0 |
| 55 | 6 | 2.1 | 3.9 |
| 56 | 2 | 2.1 | .0 |
| 57 | 1 | 2.1 | -1.1 |
| 60 | 3 | 2.1 | .9 |
| Total | 27 |  |  |

| **Tabel 4.23: Test Statistics** | | |
| --- | --- | --- |
|  | x | y |
| Chi-Square | 10.333a | 10.074b |
| df | 15 | 12 |
| Asymp. Sig. | .798 | .609 |
| a. 16 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 1,7. | | |
| b. 13 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2,1. | | |

Berdasarkan tabel di atas untuk pengujian normalitas data dengan menggunakan chi square dalam perhitungan SPSS 16.0 diketahui bahwa nilai yang diperoleh untuk variabel X adalah 10.333a dengan taraf signifikan ­.798 dan untuk variabel Y 10.074b dengan taraf signifikan .609 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan dapat diketahui bahwa ada hubungan antara tingkat kedisiplinan kerja pamong belajar dengan keberhasilan melaksanakan tugas di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa.

1. **Hasil Analisis Pengujian Normalitas**

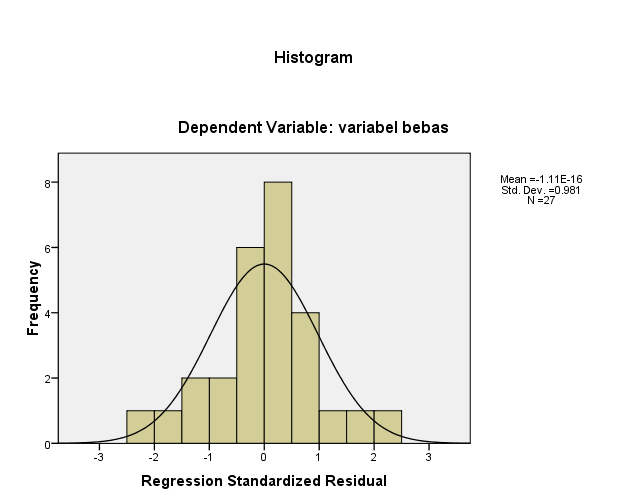
| **Tabel 4.24: Variables Entered/Removedb** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | variabel terikata | . | Enter |
| a. All requested variables entered. | | |  |
| b. Dependent Variable: variabel bebas | | | |

| **Tabel 4.25: Model Summaryb** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .082a | .007 | -.033 | 6.03280 |
| a. Predictors: (Constant), variabel terikat | | | |  |
| b. Dependent Variable: variabel bebas | | | |  |

| **Tabel 4.26: ANOVAb** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 6.206 | 1 | 6.206 | .171 | .683a |
| Residual | 909.868 | 25 | 36.395 |  |  |
| Total | 916.074 | 26 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), variabel terikat | | | |  |  |  |
| b. Dependent Variable: variabel bebas | | | |  |  |  |

| **Tabel 4.27: Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 44.047 | 10.088 |  | 4.366 | .000 |
| variabel terikat | .081 | .197 | .082 | .413 | .683 |
| a. Dependent Variable: variabel bebas | | | |  |  |  |

| **Tabel 4.28: Residuals Statisticsa** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
| Predicted Value | 47.2974 | 48.9225 | 48.1852 | .48855 | 27 |
| Residual | -1.35162E1 | 12.37760 | .00000 | 5.91565 | 27 |
| Std. Predicted Value | -1.817 | 1.509 | .000 | 1.000 | 27 |
| Std. Residual | -2.240 | 2.052 | .000 | .981 | 27 |
| a. Dependent Variable: variabel bebas | | |  |  |  |
|  | | |  |  |  |

****

Berdasarkan tabel di atas untuk pengujian normalitas data dengan menggunakan regression curve estimation dalam perhitungan SPSS 16.0 diketahui bahwa tingkat kecenderungan kemiringan kurva pada standar deviasi sebesar 0,981 menandakan bahwa ada hubungan antara tingkat kedisiplinan kerja pamong belajar dengan keberhasilan melaksanakan tugas di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa.

1. **Hasil Analisis Statistik Dengan Menggunakan Korelasi Product Moment**

Berikut ini akan disajikan pengolahan data hasil analisis statistik dengan menggunakan korelasi product moment:

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: ” ada hubungan antara tingkat kedisiplinan kerja pamong belajar dengan keberhasilan melaksanakan tugas di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa”.

Setelah diketahui harga r hitung dikonsultasikan dengan nilai r tabel untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau tidak. Dari nilai r tabel, yaitu 0, 381 ternyata lebih kecil dari nilai r hitung sebesar 0, 778 pada taraf signifikan 0,5 Hadi, S. 1981 (Umar, A 2005: 211).

1. **Pembahasan**

Keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh adanya tingkat kedisiplinan dalam bekerja serta motivasi yang dapat bersifat internal dan eksternal. Karena hal tersebut akan mendorong seseorang untuk berbuat sesuai dengan keinginannya. Dalam hubungannya dengan kinerja pegawai, motivasi berperan untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu yang dapat menumbuhkan tanggung jawab sosial dan semangat kerja yang maksimal terhadap instansi tepat dimana seseorang tersebut bekerja. Adapun pembahasan tentang ”hubungan antara tingkat kedisiplinan kerja pamong belajar dengan keberhasilan melaksanakan tugas di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa” sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui angket penelitian adalah sebagai berikut:

Indikator yang berhubungan dengan tingkat kedisiplinan kerja pamong belajar sebagai berikut:

1. Kepatuhan terhadap jam- jam kerja
2. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku
3. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi
4. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati
5. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan

Indikator yang berhubungan dengan keberhasilan pamong belajar dalam melaksanakan tugas sebagai berikut:

1. Mengenali berbagai macam hambatan kinerja dan berupaya untuk menyingkirkannya
2. Bagaimana proses bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja pegawai yang sudah ada
3. Bagaimana prestasi kerja akan diukur
4. Seberapa besar kontribusi pekerjaan bagi pencapaian tujuan dari organisasi

Adanya hubungan antara tingkat kedisiplinan kerja pamong belajar dengan keberhasilan melaksanakan tugas di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa, hal ini berarti kedisiplinan dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab ditempat kerja.

Kedisiplinan kerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja merujuk kepada suatu pencapaian pegawai atas pekerjaan yang diberikan. Jadi, kedisiplinan kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk mencapai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Keberhasilan dalam melaksanakan tugas terdiri dari beberapa komponen yang berkaitan dengan tugas, fungsi jabatan seseorang. Dalam menilai melaksanakan tugas terlebih dahulu ditentukan komponen yang dinilai, selain itu perlu ditetapkan standar kedisiplinan kerja. Standar kerja berfungsi sebagai tujuan-tujuan tertentu yang harus dicapai oleh karyawan, harus realistis dan dapat diukur, dan dapat dicapai jabatan tersebut. Selain dari pada standard kerdisiplinan kerja, juga dapat ditentukan tingkatan-tingakatan disiplin yang seharusnya dicapai oleh karyawan atau organisasi sehingga mudah diukur dengan membandingkan hasil kongkrit yang telah dicapai yang merupakan data keberhasilan dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan data tersebut seseorang secara individual atau data keberhasilan dalam melaksanakan tugas pada suatu unit kerja oleh sekelompok karyawan pada unit kerja tersebut dijadikan dasar dalam pengukuran kinerja untuk menentukan tingkatan kinerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu unit kerja atau dalam suatu organisasi.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang hubungan antara tingkat kedisiplinan kerja pamong belajar dengan keberhasilan melaksanakan tugas di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa maka dapat dikemukakan kesimpulan bahwa:

1. Tingkat kedisiplinan kerja Pamong Belajar di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa sangat baik. Hal ini menandakan bahwa pamong belajar sudah memiliki kesadaran untuk datang tepat waktu serta kurang menaati aturan yang berlaku.
2. Keberhasilan Pamong Belajar di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa sangat baik. Hal ini dipengaruhi oleh kedisiplinan perlu lebih ditingkatkan
3. Ada hubungan yang positif antara ” tingkat kedisiplinan kerja pamong belajar dengan keberhasilan melaksanakan tugas di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa”. Dengan menggunakan indikator yang berhubungan dengan kedisiplinan kerja dan indikator yang berhubungan dengan keberhasilan pamong belajar dalam melaksanakan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja cenderung berpengaruh terhadap keberhasilan dalam melaksanakan tugas oleh pamong belajar.
4. **Saran**

Dalam rangka meningkatkan pelayanan pendidikan non formal dan untuk meningkatkan kinerja pamong belajar pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kabupaten Gowa menuju ke arah yang lebih baik, maka sebaiknya:

* 1. Setiap pegawai perlu menumbuhkan motivasi kerja dengan baik dalam pelaksanaan tugas-tugas untuk peningkatan kinerja yang berkualitas dalam rangka pelayanan pendidikan non formal kepada masyarakat.
  2. Membina hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan dalam rangka pencapaian tujuan pekerjaan yang lebih baik dan maksimal.
  3. Pimpinan hendaknya memberi perhatian yang lebih terhadap motivasi kerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sehingga pencapaian tujuan oranisasi dapat dicapai dengan baik dan kelancaran operasional dapat terjamin.
  4. Diperlukan penelitian lanjutan tentang faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh dan hubungan dengan kinerja pamong belajar disamping variabel motivasi kerja. Penelitian lanjutan ini diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain secara positif benar-benar menjadi unsur pencapaian kinerja pamong belajar dan dapat dijadikan rekomendasi guna peningkatan kinerja pamong belajar yang ada pada setiap unit pelaksana teknis.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abimanyu, S dan Samad, S. 2003. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Makassar: FIP UNM.

Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta : Rineka Cipta.

Buhler, P. 2004. *Management Skills*. Jakarta: Prenada Media.

Cahayani, A. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah Pemuda dan Olahraga, Direktorat Pendidikan Tenaga Teknis. 1989/1990. *Pokok-pokok Bombongan Teknis Tenaga Fungsional Sanggar Kegiatan Belajar*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah Pemuda dan Olahraga, Proyek Pembinaan Tenaga Kependidikan Diklusepora.

Djatmiko. 2002. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Hasibuan. 1997. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hakim, C. 2010. *Leadership*. <Http://www.Artikel> Keberhasilan Melaksanakan Tugas.com.Htm(online). Diakses tanggal 1 Juli 2010.

Isjoni. 2004. *Kinerja Guru*. <Http://www.Artikel> Kinerja Guru .com. Htm(online).Diakses tanggal 8 Januari 2010.dipakekan halaman

Kartono, K. 1997. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Jakarta: Rajawali Pers Yogyakarta.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

Purwanto. 1990. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

Siswanto. 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Starawaji. 2009. *Pengertian Kedisiplinan*. <Http://www.Artikel> Tentang Kedisiplinan.com.Htm(online). Diakses tanggal 1 Juli 2010.

Surat Keputusan Bupati Gowa No. 13 Tahun 2003 Tentang *Pembentukan Organisasi dan Tata Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Sanggar kegiatan Belajar pada Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Gowa*.

Sudrajat, A. 2008. *Tolok Ukur Keberhasilan Dalam Melaksanakan Tugas* <Http://www.Artikel> Tentang Keberhasilan Melaksanakan Tugas.com.Htm(online). Diakses tanggal 4 Maret 2011.

Syahdan. 1996 *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Manajement)*. Jakarta: Djembatan.

Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.

Tiro, M, A. 2002*. Dasar-dasar statistik*, Ujung pandang: UNM.

Umar, A. 2005. *Statistika* (*Pengantar ke Dalam Pemahaman Konsep dan Aplikasi*). FIP: UNM.

Uno. 2006. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Warsono. 1997. *Beberapa definisi Kedisiplinan*. <Http://www.Artikel> Tentang Kedisiplinan.com.Htm(online). Diakses tanggal 1 Juli 2010.

Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wainer. 1990. *Attribute On Theory Achievement Motivation and Educational Process (Review of Educational Research)*.

Walgito. 2000. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: Rineka Cipta.

Yamin, M & Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.

**Lampirkan 1:** Kisi-kisi Instrumen Penelitian yang berkaitan dengan “Hubungan Tingkat Kedisiplinan Kerja Pamong Belajar Dengan Keberhasilan Melaksanakan Tugas di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa”

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **No. Item** |
| Kedisiplinan Kerja Pamong Belajar  (Variabel X) | Kepatuhan terhadap jam- jam kerja | 1, 2 |
| Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku | 3, 4 |
| Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi | 5, 6 |
| Menggunakan dan memelhara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati | 7, 8 |
| Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan | 9, 10 |
| Keberhasilan Melaksanakan Tugas  (Variabel Y) | Seberapa besar kontribusi pekerjaan bagi pencapaian tujuan dari organisasi | 11, 12 |
| Bagaimana proses bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja pegawai yang sudah ada | 13, 14, 15 |
| Bagaimana prestasi kerja akan diukur |  |
| Mengenali berbagai macam hambatan kinerja dan berupaya untuk menyingkirkannya |  |

**Lampiran 2: Angket Penelitian**

**ANGKET PENELITIAN TENTANG HUBUNGAN TINGKAT KEDISIPLINAN KERJA PAMONG BELAJAR DENGAN KEBERHASILAN MELAKSANAKAN TUGAS DI UPTD SANGGAR KEGIATAN BELAJAR KABUPATEN GOWA**

1. **Pengantar**

Angket ini di maksudkan untuk mengetahui Hubungan Tingkat Kedisiplinan Kerja Pamong Belajar Dengan Keberhasilan Melaksanakan Tugas di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa. Dengan mengisi angket ini, Bapak/Ibu telah membantu peneliti menyelesaikan studi penelitian ini.

Atas kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini dengan jujur dan obyektif, saya mengucapkan terima kasih, semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas budi baik yang telah Bapak/Ibu berikan. Amin.

**Hormat saya,**

Peneliti

1. **Petunjuk Pengisian Angket**
2. Isilah identitas pribadi Bapak/Ibu sesuai dengan keadaan sekarang ini.
3. Bacalah beberapa pernyataan di bawah ini dengan baik dan berilah tanda silang (X) pada salah satu huruf didepan jawaban yang paling sesuai menurut tanggapan anda.
4. Pilihan jawaban yaitu:
5. SS, S, KS, TS, STS.
6. **Pernyataan**
7. Datang ke kantor tepat waktu
8. Sangat Baik
9. Baik
10. Kurang Baik
11. Tidak Baik
12. Mematuhi jam- jam kerja
13. Sangat Baik
14. Baik
15. Kurang Baik
16. Tidak Baik
17. Mematuhi instruksi dari atasan
18. Sangat Baik
19. Baik
20. Kurang Baik
21. Tidak Baik
22. Mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku ditempat kerja
23. Sangat Baik
24. Baik
25. Kurang Baik
26. Tidak Baik
27. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi
28. Sangat Baik
29. Baik
30. Kurang Baik
31. Tidak Baik
32. Mengingatkan atau menegur rekan kerja apabila tidak berpakaian rapi dan tidak menggunakan tanda pengenal instansi
33. Sangat Baik
34. Baik
35. Kurang Baik
36. Tidak Baik
37. Dapat menggunakan peralatan kantor sesuai dengan fungsinya
38. Sangat Baik
39. Baik
40. Kurang Baik
41. Tidak Baik
42. Dapat menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati
43. Sangat Baik
44. Baik
45. Kurang Baik
46. Tidak Baik
47. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan
48. Sangat Baik
49. Baik
50. Kurang Baik
51. Tidak Baik
52. Bekerja sesuai dengan jabatan yang dimiliki
53. Sangat Baik
54. Baik
55. Kurang Baik
56. Tidak Baik
57. Menyelesaikan tugas-tugas yang mempunyai tuntutan keberhasilan sangat tinggi
58. Sangat Baik
59. Baik
60. Kurang Baik
61. Tidak Baik
62. Mengambil resiko dan berfikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik
63. Sangat Baik
64. Baik
65. Kurang Baik
66. Tidak Baik
67. Memiliki kemampuan membuat keputusan dalam menyelesaikan permasalahan
68. Sangat Baik
69. Baik
70. Kurang Baik
71. Tidak Baik
72. Seberapa besar kontribusi pekerjaan bagi pencapaian tujuan dari organisasi
73. Sangat Baik
74. Baik
75. Kurang Baik
76. Tidak Baik
77. Mengenali berbagai macam hambatan melaksanakan tugas dan berupaya untuk menyingkirkannya
78. Sangat Baik
79. Baik
80. Kurang Baik
81. Tidak Baik
82. Mencurahkan perhatian terhadap tugas-tugas atau perintah yang diberikan pimpinan
83. Sangat Baik
84. Baik
85. Kurang Baik
86. Tidak Baik
87. Mengerjakan pekerjaan dinas lebih dahulu daripada pekerjaan pribadi
88. Sangat Baik
89. Baik
90. Kurang Baik
91. Tidak Baik
92. Berusaha keras untuk meningkatkan prestasi kerja
93. Sangat Baik
94. Baik
95. Kurang Baik
96. Tidak Baik
97. Dapat mengenali berbagai macam hambatan dalam bekerja
98. Sangat Baik
99. Baik
100. Kurang Baik
101. Tidak Baik
102. Berupaya untuk menyingkirkannya menyelesaikan secara bersama-sama dengan rekan kerja terhadap permasalahan kerja yang terjadi
103. Sangat Baik
104. Baik
105. Kurang Baik
106. Tidak Baik

**Lampiran 3: Perhitungan hasil pengolahan angket penelitian**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **x1** | **y1** | **x12** | **y12** | **xy** |
| 1 | 48 | 50 | 2304 | 2500 | 2400 |
| 2 | 50 | 43 | 2500 | 1849 | 2150 |
| 3 | 47 | 47 | 2209 | 2209 | 2209 |
| 4 | 49 | 55 | 2401 | 3025 | 2695 |
| 5 | 50 | 60 | 2500 | 3600 | 3000 |
| 6 | 54 | 55 | 2916 | 3025 | 2970 |
| 7 | 45 | 56 | 2025 | 3136 | 2520 |
| 8 | 49 | 50 | 2401 | 2500 | 2450 |
| 9 | 37 | 40 | 1369 | 1600 | 1480 |
| 10 | 42 | 46 | 1764 | 2116 | 1932 |
| 11 | 49 | 60 | 2401 | 3600 | 2940 |
| 12 | 48 | 55 | 2304 | 3025 | 2640 |
| 13 | 47 | 57 | 2209 | 3249 | 2679 |
| 14 | 40 | 52 | 1600 | 2704 | 2080 |
| 15 | 48 | 48 | 2304 | 2304 | 2304 |
| 16 | 46 | 48 | 2116 | 2304 | 2208 |
| 17 | 54 | 45 | 2916 | 2025 | 2430 |
| 18 | 47 | 46 | 2209 | 2116 | 2162 |
| 19 | 53 | 40 | 2809 | 1600 | 2120 |
| 20 | 39 | 45 | 1521 | 2025 | 1755 |
| 21 | 35 | 55 | 1225 | 3025 | 1925 |
| 22 | 50 | 55 | 2500 | 3025 | 2750 |
| 23 | 59 | 52 | 3481 | 2704 | 3068 |
| 24 | 60 | 44 | 3600 | 1936 | 2640 |
| 25 | 52 | 55 | 2704 | 2704 | 2860 |
| 26 | 49 | 60 | 2401 | 3600 | 2940 |
| 27 | 54 | 56 | 2916 | 3136 | 3024 |
| **Jumlah** | **1301** | **1375** | **63605** | **70642** | **66331** |

**Lampiran 4: Data Pamong Belajar**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama** | **Golongan** | **Jabatan** |
| 1. | Dra. Hj. Jamilah, A. | IV/b | PB madya |
| 2. | Dra. Mirsa Umiati | IV/a | PB madya |
| 3. | Dra. Hj. Syamsiah, S. | IV/a | PB madya |
| 4. | Dra. Farida | IV/a | PB madya |
| 5. | Drs. Muh. Amin Rahim | IV/a | PB madya |
| 6. | Dra. A. Yuliani, B. | IV/a | PB madya |
| 7. | Dra. Hj. Batari | IV/a | PB madya |
| 8. | Dra. Sukenah | IV/a | PB madya |
| 9. | Drs. Abdul Haris, M.Pd | IV/a | PB madya |
| 10. | Hj. Sahernaeni, S.Pd | IV/a | PB madya |
| 11. | Dra. Hasmawati Halim, M.Pd | IV/a | PB madya |
| 12. | Hadrah, S.Pd | IV/a | PB madya |
| 13. | Syamsuddin, S.Pd | III/d | PB muda |
| 14. | Hj. Nurhayati Almi | III/d | PB penyelia |
| 15. | Muh. Yusuf, S.Pd | III/d | PB muda |
| 16. | Hj. Haderiah, S.Pd | III/d | PB muda |
| 17. | Sappeani, S.Pd, M.Pd | III/d | PB muda |
| 18. | Drs. Ramli, ET | III/d | PB muda |
| 19. | Fatmawati | III/b | PB. Pel Lanjutan |
| 20. | Ramdani, S.Pd | III/a | PB pertama |
| 21. | Zainuddin, SH. | IIId | PB pelaksana |
| 22. | Muhtar Dg. Janji |  |  |
| 23. | A. Nuraeni |  |  |
| 24. | Abd. Majid |  |  |
| 25. | Hj. Nurjaya |  |  |
| 26. | Hj. Marhani Karim |  |  |
| 27. | Hamid Jaya |  |  |

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**JUDUL : Hubungan Tingkat Kedisiplinan Kerja Pamong Belajar Dengan Keberhasilan Melaksanakan Tugas di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa**

Nama : Widiyanto Dwi Putra

Nim : 064 204 042

Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Setelah diperiksa dan diteliti telah memenuhi syarat untuk diujikan.

Makassar, Oktober 2013

**Pembimbing I Pembimbing II**

**Drs. M. Ali Latif Amri, M.Pd Dra. Istiyani Idrus, M.Si**

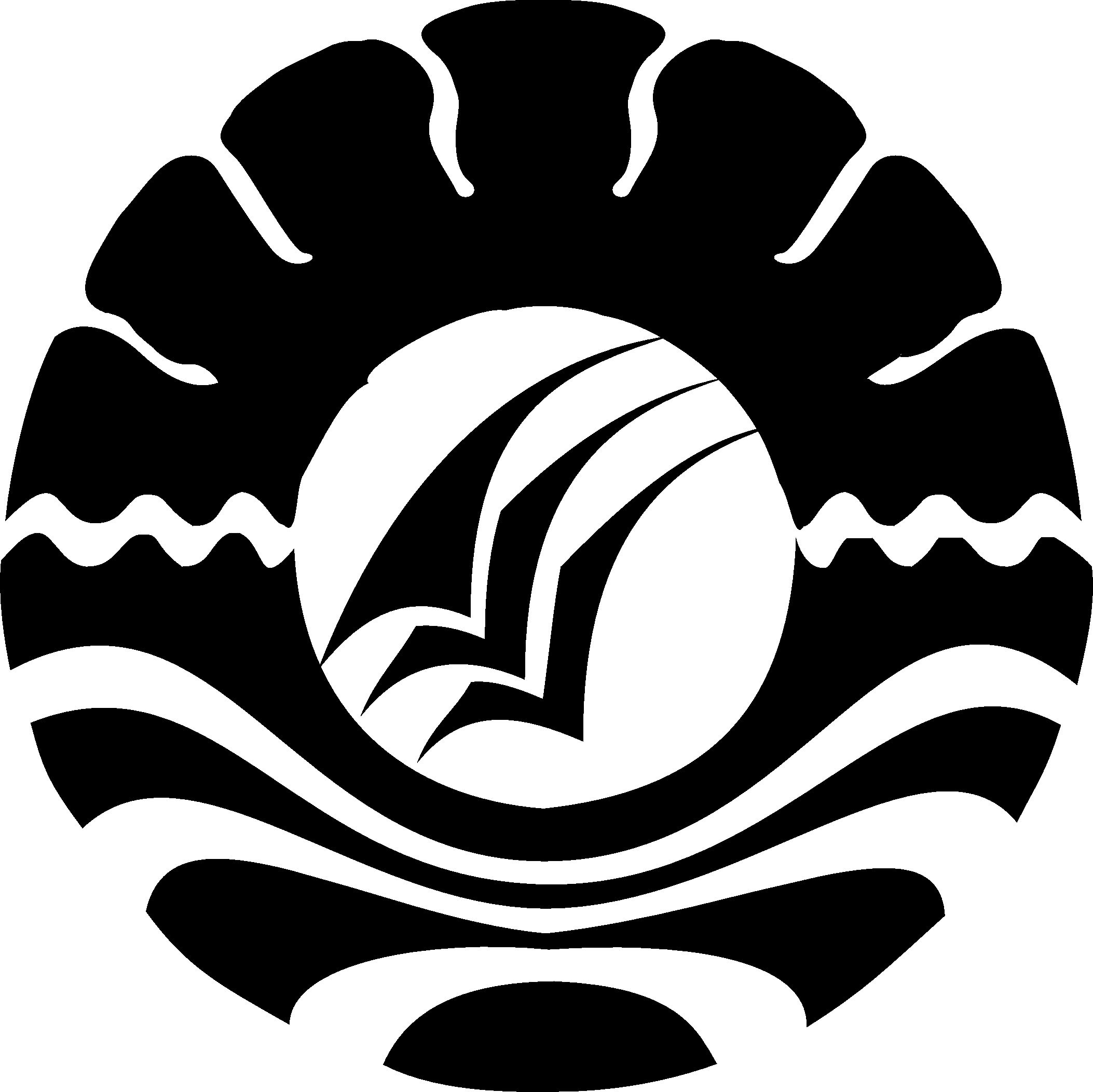
**NIP. 196111231 198702 1 001 NIP. 130 877 102**

**Disahkan :**

**Ketua Jurusan PLS FIP UNM**

**Dr. Syamsul Bakhri Gaffar, M. Si**

**NIP. 1954 1203 19 8003 1 001**



**SKRIPSI**

**HUBUNGAN TINGKAT KEDISIPLINAN KERJA PAMONG BELAJAR DENGAN KEBERHASILAN MELAKSANAKAN TUGAS DI**

**UPTD SANGGAR KEGIATAN BELAJAR**

**KABUPATEN GOWA**

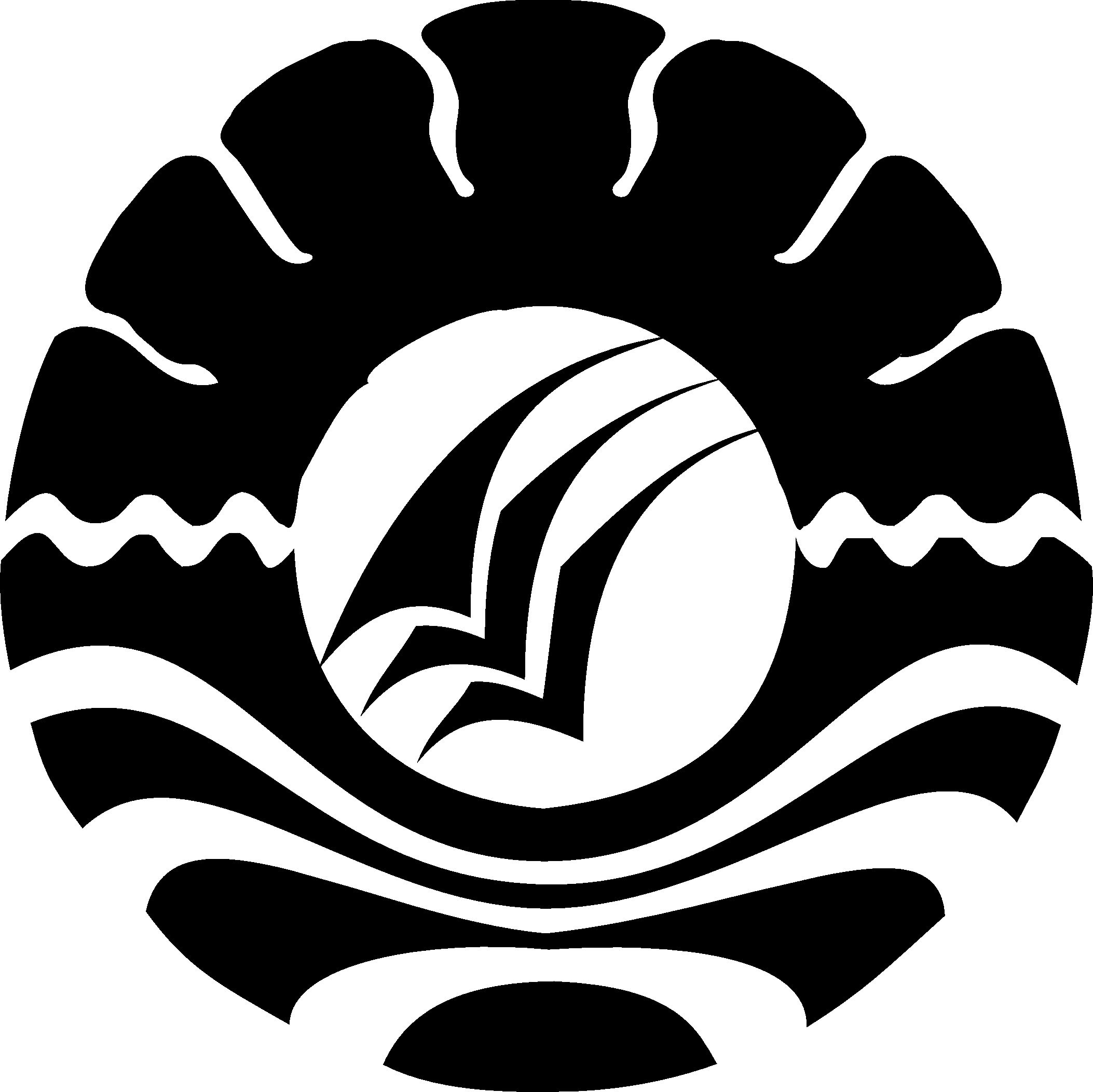
**WIDIYANTO DWI PUTRA**

**JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN**

**UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR**

**2013**



**HUBUNGAN TINGKAT KEDISIPLINAN KERJA PAMONG BELAJAR DENGAN KEBERHASILAN MELAKSANAKAN TUGAS DI**

**UPTD SANGGAR KEGIATAN BELAJAR**

**KABUPATEN GOWA**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Pendidikan Luar Sekolah

Strata Satu Fakultas IlmuPendidikan

Universitas Negeri Makassar

**Oleh**

**WIDIYANTO DWI PUTRA**

**064 204 042**

**JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN**

**UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR**

**2013**

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Widiyanto Dwi Putra

Nomor Stambuk : 064 204 042

Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah

Judul Skripsi : Hubungan Tingkat Kedisiplinan Kerja Pamong Belajar Dengan

Keberhasilan Melaksanakan Tugas di

UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil atau pikiran sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dibuktikan bahwa skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai ketentuan yang berlaku.

Makassar, Oktober 2013

Yang membuat pernyataan

**WIDIYANTO DWI PUTRA**

**MOTTO**

*Pendidikan bukanlah persiapan untuk hidup sebab pendidikan yang sesungguhnya adalah kehidupan itu sendiri.*

Arah yang diberikan pendidikan adalah untuk mengawali hidup seseorang akan menentukan masa depannya  
(Plato)

Karya ini kuperuntukkan kepada

Kedua Orangtua

Saudaraku-saudaraku yang senantiasa

Membentangkan tali dan do’a

Tulus demi keberhasilan penulis

**ABSTRAK**

**Widiyanto Dwi Putra.** 2013. Hubungan Tingkat Kedisiplinan Kerja Pamong Belajar Dengan Keberhasilan Melaksanakan Tugas di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa. Dibimbing Oleh Drs. M. Ali Latif Amri M.Pd dan

Dra. Istiyani Idrus M.Si. Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar.

Penelitian ini menelaah hubungan tingkat kedisiplinan kerja Pamong Belajar dengan keberhasilan melaksanakan tugas di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa. Permasalahan yang dikaji yaitu: **(**1**)** Bagaimana gambaran tingkat kedisiplinan Kerja Pamong Belajar di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa; (2)Bagaimana gambaran keberhasilan dalam melaksanakan tugas Pamong Belajar di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa; (3)Apakah ada Hubungan Tingkat Kedisiplinan Kerja Pamong Belajar Dengan Keberhasilan Melaksanakan Tugas di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa. Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui gambaran tingkat kedisiplinan kerja pamong belajar di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa: (2) Untuk mengetahui gambaran tingkat kedisiplinan kerja pamong belajar di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa: (3) Untuk mengetahui hubungan tingkat kedisiplinan kerja pamong belajar dengan keberhasilan melaksanakan tugas di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan yang bersifat korelasional. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 27 orangPamong Belajar yang ada di UPTD/SKB Kabupaten Gowa. Pengumpulan data dengan kuesioner dan dokumentasi. Data diolah dengan analisis persentase dan disajikan dalam bentuk tabel persentase dan korelasi product moment. Temuan hasil penelitian: (1) Tingkat kedisiplinan kerja Pamong Belajar di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa kurang baik. Hal ini menandakan bahwa pamong belajar masih kurang memiliki kesadaran untuk datang tepat waktu serta kurang menaati aturan yang berlaku: (2) Keberhasilan Pamong Belajar di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa kurang baik. Hal ini dipengaruhi oleh kedisiplinan yang masih perlu ditingkatkan (3) Ada hubungan yang positif antara ” tingkat kedisiplinan kerja pamong belajar dengan keberhasilan melaksanakan tugas di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa”.

**PRAKATA**

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena rahmat–Nya sehingga skripsi yang berjudul“*Hubungan Tingkat Kedisiplinan Kerja Pamong Belajar Dengan Keberhasilan Melaksanakan Tugas di UPTD Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Gowa”*,dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditargetkan. Guna memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pendidikan pada jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar.

Salam dan salawat tak lupa penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad dan pengikutnya sebagai pembawa rahmat bagi semua umatnya.

Pada penyusunan skripsi, penulis menghadapi banyak kesulitan, baik da-lam proses pengumpulan bahan pustaka maupun dalam penyusunannya. Namun berkat bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, maka kesulitan dapat teratasi. Oleh karena itu, maka sepantasnyalah penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat Drs. M. Ali Latif Amri M.Pd dan

Dra. Istiyani Idrus M.Si. Selanjutnya ucapan terima kasih penulis tujukan kepada:

1. Prof. Dr. H. Arismunandar, M.Pd Rektor Universitas Negeri Makassar, yang telah memberi peluang untuk mengikuti proses perkuliahan di Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan UNM.
2. Prof. Dr. H. Ismail Tolla, M.Pd, sebagai Dekan FIP UNM yang senantiasa memberikan motivasi dalam berbagai kesempatan untuk lebih meningkatkan profesionalisme melalui proses perkuliahan.
3. Drs. Syamsul Bakhri Gaffar, M.Si dan Dra. Istiyani Idrus, M.Si Pimpinan Jurusan PLS FIP UNM yang dengan penuh perhatian dalam memfasilitasi berbagai kebutuhan perkuliahan sehingga kegiatan perkuliahan penulis tempuh sesuai yang ditargetkan.
4. Bapak dan Ibu dosen jurusan PLS FIP UNM atas segala perhatiannya dan pelayanannya baik aspek akademik, administrasi, maupun aspek kemahasiswaan sehingga proses perkuliahan berjalan sangat lancar..
5. Kepala UPTD SKB Kabupaten Gowa beserta staf yang telah memberikan ijin dalam melakukan penelitian.
6. Kepada kedua Orangtua beserta keluarga yang senantiasa memberikan dorongan selama melanjutkan studi pada perguruan tinggi di UNM.

Akhirnya penulis menyampaikan kepada semua pihak yang tak sempat disebutkan namanya satu persatu atas bantuan dan bimbingannya, semoga Allah SWT senantiasa memberikan ganjaran pahala yang setimpal, Amin. Harapan penulis skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembacanya, khususnya bagi pemerhati Pendidikan.

Makassar, Agustus 2013

**DAFTAR ISI**

HALAMAN JUDUL i

PERSETUJUAN PEMBIMBING ii

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI iii

MOTTO iv

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI v

ABSTRAK vi

PRAKATA vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

**BAB I PENDAHULUAN**  1

1. Latar Belakang Masalah 1
2. Rumusan Masalah 5
3. Tujuan Penelitian 5
4. Manfaat Hasil Penelitian 6

**BAB II KAJIAN PUSTAKA KERANGKA PIKIR DAN**

**HIPOTESIS PENELITIAN**  7

1. Kajian Pustaka 7
2. Tinjauan Tentang Kedisiplinan Kerja 7
3. Tinjauan Tentang Pamong Belajar 10
4. Tinjauan Tentang Keberhasilan Melaksanakan Tugas 18
5. Kerangka Pikir 28
6. Hipotesis Penelitian 29

**BAB III METODE PENELITIAN**  30

1. Pendekatan dan Desain Penelitian 30
2. Peubah dan Defenisi Operasional Variabel 31
3. Populasi dan Sampel Penelitian 33
4. Teknik Pengumpulan Data 33
5. Uji Coba Instrumen Penelitian 34
6. Teknik Analisis Data 35

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**  37

1. Penyajian Data, Proses dan Hasil Penelitian 37
2. Pembahasan Hasil Penelitian 57

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**  62

1. Kesimpulan 62
2. Saran 63

**DAFTAR PUSTAKA**  64

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

**No. Judul Tabel Halaman**

4.1 : Datang ke kantor tepat waktu 38

4.2 : Mematuhi jam- jam kerja 39

4.3 : Mematuhi instruksi dari atasan 39

4.4 : Mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku ditempat kerja 40

4.5 : Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan

tanda pengenal instansi 40

4.6 : Mengingatkan atau menegur rekan kerja apabila tidak berpakaian

rapi dan tidak menggunakan tanda pengenal instansi 40

4.7 : Dapat menggunakan peralatan kantor sesuai dengan fungsinya 41

4.8 : Dapat menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat

perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati 41

4.9 : Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan 42

4.10 : Bekerja sesuai dengan jabatan yang dimiliki 42

4.11 : Menyelesaikan tugas-tugas yang mempunyai tuntutan keberhasilan

sangat tinggi 44

* 1. : Mengambil resiko dan berfikir keras untuk selalu dapat bekerja

dengan baik 44

4.13 : Memiliki kemampuan membuat keputusan dalam menyelesaikan

permasalahan 45

4.14 : Seberapa besar kontribusi pekerjaan bagi pencapaian

tujuan dari organisasi 45

4.15 : Mengenali berbagai macam hambatan melaksanakan tugas

dan berupaya untuk menyingkirkannya 45

4.16 : Mencurahkan perhatian terhadap tugas-tugas atau perintah

yang diberikan pimpinan 46

4.17 : Mengerjakan pekerjaan dinas lebih dahulu daripada pekerjaan pribadi 46

4.18 : Berusaha keras untuk meningkatkan prestasi kerja 47

4.19 : Dapat mengenali berbagai macam hambatan dalam bekerja 47

4.20 : Berupaya untuk menyingkirkannya menyelesaikan secara

bersama-sama dengan rekan kerja terhadap permasalahan kerja

yang terjadi 48

4.21: Descriptive Statistics 50

4.22: Chi-Square Test Frequencies 51

4.23: Test Statistics 53

4.24: Variables Entered/Removed 53

4.26: ANOVA 54

4.25: Model Summary 54

4.27: Coefficients 54

4.28: Residuals Statistics 55

**DAFTAR GAMBAR**

**No. Judul Gambar Halaman**

1. Skema Kerangka Pikir 29
2. Struktur Organisasi UPTD SKB Kabupaten Gowa 38
3. Histogram 55

**DAFTAR LAMPIRAN**

**No. Judul Lampiran Halaman**

1. Kisi-kisi instrumen penelitian 64
2. Angket Penelitian 65
3. Perhitungan hasil pengolahan angket penelitian 70
4. Data pamong belajar 73