

**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN KETUA LEMBAGA PKBM  
TERHADAP KINERJA TUTOR DI PKBM NADYA KECAMATAN  
BULUKUMPA KABUPATEN BULUKUMBA**

**Andi Anugrah Dewi Sari<sup>1</sup>, Kartini Marzuki<sup>2</sup>, Fatmawati Gaffar<sup>3</sup>**

Universitas Negeri Makassar, Fakultas Ilmu Pendidikan, Jurusan Pendidikan Luar Sekolah

Email: [aanugrahdewi@gmail.com](mailto:aanugrahdewi@gmail.com)

**ABSTRACT**

This research is a quantitative study which aims to determine the Leadership Behavior of the Chair of the PKBM Institution, the Performance of Tutors and the Influence of the Leadership Behavior of the Chair of the PKBM Institution on the Performance of Tutors in PKBM Nadya, Bulukumpa District, Bulukumba Regency. The independent variable in this research is leadership behavior, while the dependent variable in this research is tutor performance. The population in this study were all tutors at PKBM Nadya, Bulukumpa District, Bulukumba Regency, totaling 32 people. This research did not use sampling because it was population research so it used a saturated sample. The data collection method was carried out using a research instrument in the form of a questionnaire. The data analysis technique used is simple linear regression. The results of the research show that: (1) The leadership behavior of the head of the PKBM institution Nadya is in the quite good category, which means that the leadership behavior of the head of the PKBM institution still needs to be improved so that it can be maximized by attending training on leadership and other related matters. with the process of improving leadership. (2) The performance of the tutors at PKBM Nadya is in the quite good category, which means that the performance of the tutors at PKBM Nadya still needs to be improved so that they are better at providing progress in the teaching and learning process, service processes and so on at PKBM Nadya. (3) There is a significant or real influence between the leadership behavior of the head of the PKBM institution on the performance of tutors at PKBM Nadya, Bulukumpa District, Bulukumba Regency, which means  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected, so it can be concluded that the leadership behavior of the PKBM head will be in line with the tutor's performance, if it is good enough. If the PKBM chairman carries out his leadership, the performance of the tutors will be quite good, so the PKBM chairman must further improve his leadership so that the performance of the tutors can be maximized.

Keywords: Chair of the PKBM institution, Tutor Performance.

**ABSTRAK**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui Perilaku Kepemimpinan Ketua Lembaga PKBM, Kinerja Tutor dan Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Ketua lembaga PKBM terhadap Kinerja Tutor di PKBM Nadya Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah perilaku kepemimpinan, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja tutor. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tutor di PKBM Nadya Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba yang berjumlah 32 orang. Pada penelitian ini tidak menggunakan penarikan sampel karena merupakan penelitian populasi sehingga menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrument penelitian berupa angket atau kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linear sederhana. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa:(1)Perilaku kepemimpinan ketua lembaga PKBM Nadya berada pada kategori cukup baik, yang berarti bahwa perilaku kepemimpinan ketua lembaga PKBM masih perlu ditingkatkan lagi agar dapat lebih maksimal dengan mengikuti pelatihan-pelatihan tentang kepemimpinan dan hal-hal lainnya yang berkaitan dengan proses peningkatan kepemimpinan. (2) Kinerja tutor di PKBM Nadya berada pada kategori cukup baik, yang berarti bahwa kinerja para tutor di PKBM Nadya masih perlu ditingkatkan lagi agar lebih baik dalam memberikan kemajuan proses belajar mengajar, proses pelayanan dan lain sebagainya yang ada di PKBM Nadya. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan atau nyata antara perilaku kepemimpinan ketua lembaga PKBM terhadap kinerja tutor di PKBM Nadya Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumpa yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan ketua PKBM akan sejalan dengan kinerja tutor, apabila cukup baik ketua PKBM dalam menjalankan kepemimpinannya maka akan cukup baik pula kinerja para tutor, maka ketua PKBM harus lebih meningkatkan lagi kepemimpinannya agar kinerja para tutor dapat lebih maksimal.

Kata kunci : *Ketua lembaga PKBM, Kinerja Tutor.*

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Berdasarkan Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jalur pendidikan di Indonesia itu sendiri terbagi menjadi tiga jalur mulai dari jalur pendidikan informal atau yang sering disebut jalur pendidikan keluarga, kemudian jalur pendidikan formal atau yang biasa disebut lembaga sekolah, dan yang terakhir jalur pendidikan non formal atau yang sering disebut lembaga pendidikan yang ada untuk masyarakat. Setiap jalur pendidikan tentu memiliki peran dan fungsinya masing-masing dimana antar ketiganya memiliki ikatan yang sangat erat dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Ada beragam lembaga satuan pendidikan non formal (SPNF) yang hadir ditengah masyarakat baik didirikan oleh pemerintah maupun oleh individu dan kelompok masyarakat. Beberapa lembaga satuan pendidikan non formal seperti Sanggar Kegiatan Belajar (SKB), Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP), Kelompok Belajar, Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) dan lembaga pendidikan yang masuk dalam kategori satuan pendidikan non formal yang sejenis.

Dengan lahirnya beragam jenis lembaga satuan pendidikan yang masuk kategori jalur pendidikan non formal ini diharapkan mampu mengisi ruang kosong dari terselenggaranya pendidikan formal yang sudah ada sehingga hasilnya dapat dihargai setara dengan apa yang dihasilkan oleh program pendidikan formal tentunya sudah melewati rangkaian evaluasi dan proses penyetaraan dari instansi yang ditunjuk oleh pemerintah yang mengikuti regulasi sebagaimana dalam standar nasional pendidikan.

Salah satu lembaga atau satuan pendidikan non formal yaitu, pusat kegiatan belajar masyarakat (PKBM). Berdasarkan Undang-undang nomor 20 tahun 2003 pasal 1 butir 10 yang menyatakan pusat kegiatan belajar masyarakat yang sering disingkat sebagai PKBM sebagai salah satu lembaga satuan pendidikan non formal. Pusat kegiatan belajar masyarakat atau lebih disingkat dengan PKBM adalah suatu wadah yang di dalamnya terdapat berbagai kegiatan pembelajaran masyarakat yang diarahkan pada pemberdayaan potensi untuk menggerakkan pembangunan di bidang sosial, ekonomi, dan budaya. Program-program yang diselenggarakan di PKBM dapat sangat

beragam dan juga tak terbatas, namun harus sesuai dengan kondisi, potensi dan kebutuhan masyarakat di mana PKBM itu berada serta harus relevan dengan kebutuhan masyarakat, dan program-programnya tentu harus bermakna dan bermanfaat.

Dalam menggerakkan sebuah lembaga, organisasi atau suatu kelompok tentunya ada yang dinamakan dengan pemimpin atau ketua. Pemimpin atau ketua berperan sebagai nahkoda atau pengarah dalam sebuah organisasi atau lembaga. Dalam Undang-undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 secara jelas mengatakan bahwa pemimpin menjadi organ negara yang bertugas dan bertanggung jawab untuk menjalankan sebuah roda kepemimpinan dalam sebuah organisasi, lembaga dan pemerintahan dengan tujuan untuk menghadirkan rasa keadilan, persamaan, kemerdekaan, dan kesejahteraan untuk semua warga Indonesia.

Menurut Wijono (2018), kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu atau tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi.

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk memengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif, pemimpin memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin sangatlah berperan penting dalam mengatur dan merencanakan tugas-tugas yang harus diberikan bawahannya. Maka dari itu perilaku kepemimpinan seorang ketua PKBM tentunya sangat

dibutuhkan sebagai nahkoda atau penggerak yang berperan untuk memberikan motivasi kepada para anggotanya atau bisa disebut dengan tutor sebagai sebuah elemen penting.

Selanjutnya tugas-tugas atau pekerjaan dari bawahannya termasuk dalam kategori kinerja, kinerja termasuk hal yang penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi atau lembaga dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pekerjaannya sehingga kemajuan suatu lembaga dapat dipengaruhi oleh kinerja tutor. Maka dari itu pemimpin sekaligus sebagai ketua perlu memperhatikan kekurangan-kekurangan oleh para tutor sehingga dapat menjadi bahan evaluasi agar kinerjanya dapat lebih baik lagi.

Hal ini sangat sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Azni (2011) yaitu Kinerja tutor merupakan suatu kemampuan dalam pembelajaran, membimbing, menilai, menggunakan media belajar, berkomunikasi dengan warga belajar dan mengadministrasikan perkembangannya. Tutor yang memiliki kinerja tinggi akan terlihat bagaimana dia mampu menyelesaikan tugas mengajarnya dengan baik, mampu berkomunikasi dengan warga belajar, sesama tutor dan pengelola.

Dalam memimpin sebuah lembaga tentunya tidaklah mudah ada beberapa kendala, rintangan serta hambatan yang dialami. Namun berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti dalam memimpin lembaga PKBM ini ketua lembaga PKBM menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dimana ketua PKBM sangat mudah untuk bergaul dengan siapa saja, ulet, pekerja keras, ramah, sangat kreatif, senang bermitra dan berkolaborasi, humoris dan juga merupakan penulis buku dari pandangan peneliti sendiri sosok ketua PKBM nadya ini adalah sosok wanita yang sangat luar biasa. Tetapi dibalik hal itu masih menjadi sebuah statement yakni apabila seorang wanita yang menjadi seorang pemimpin maka akan sulit untuk mengkoordinir para

bawahannya. Seperti yang terjadi di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Nadya ini sendiri berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti ternyata masih ada beberapa tutor yang menunjukkan sifat acuh tak acuh dalam melaksanakan tugas-tugasnya, mereka beranggapan bahwa jika seorang wanita yang menjadi pemimpin itu merupakan sesuatu yang kurang tepat. Tetapi adapula sebagaian tutor yang sangat aktif dalam menjalankan tugasnya seperti sebagian tutor sering mengikuti pelatihan lokal, regional dan nasional bahkan rela mengorbankan waktu dan pikiran seperti menciptakan sesuatu yang kreatif dan selalu ingin berpandangan ke masa depan demi kemajuan PKBM Nadya.

Berdasarkan dari uraian latar belakang maka peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian dengan judul “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Ketua lembaga PKBM terhadap Kinerja Tutor di PKBM Nadya Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengangkat rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah gambaran perilaku kepemimpinan ketua lembaga PKBM Nadya di Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba?
2. Bagaimanakah gambaran kinerja para tutor di PKBM Nadya Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba?
3. Apakah ada pengaruh antara perilaku kepemimpinan ketua lembaga PKBM terhadap kinerja para tutor yang ada di PKBM Nadya Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Kepemimpinan**

#### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2014) kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Robbins

dalam Wibowo (2016:3) menyatakan “Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian sebuah tujuan”.

Sutrisno (2014:213) menyatakan bahwa : Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Wijono (2018), Kepemimpinan juga merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu atau tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, kelompok dan bawahan, dalam bentuk kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku orang lain, dan mempunyai kemampuan ataupun keahlian khusus didalam bidang yang diharapkan oleh suatu kelompok guna mencapai suatu tujuan dan sasaran.

Menyadari akan pentingnya peran seorang pemimpin didalam sebuah organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuan sebuah organisasi atau lembaga sehingga dapat dikatakan bahwa, keberhasilan ataupun kegagalan yang dialami oleh sebagian besar organisasi ditentukan oleh bagaimana kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh pihak yang memimpin organisasi tersebut. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tergantung kepada berbagai cara yang dilakukan oleh pemimpin untuk memimpin organisasi itu.

#### **b. Prinsip-prinsip Kepemimpinan**

Menurut Tambunan (2015), prinsip-prinsip kepemimpinan merupakan berbagai asas atau acuan yang mendasari

seperti apa seorang pemimpin harus bersikap dan bertindak agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Beberapa prinsip-prinsip kepemimpinan adalah sebagai berikut :

#### 1. Melayani

Prinsip pertama yang paling penting dan harus diketahui oleh seorang pemimpin adalah memberikan pelayanan yang baik sebagai tujuan utama, menjadi pemimpin adalah tugas pengabdian. Prinsip yang melayani akan membuat seorang pemimpin lebih mengutamakan kepentingan orang-orang yang dipimpinnya, dibandingkan lebih mendahulukan kepentingan pribadi atau kelompok. Pemimpin yang lebih mengutamakan kepentingan orang-orang yang dipimpinnya, akan mau turun langsung untuk melihat, menyaksikan dan mendengarkan keluhan, kesulitan dan persoalan yang dialami oleh bawahannya.

#### 2. Membuat keputusan

Membuat keputusan merupakan tugas paling utama yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin. Keberhasilan seorang pemimpin untuk menentukan kebijakan yang ingin dibuat atau ditetapkannya, diawali dengan sebuah keputusan strategis yang diambil oleh seorang pemimpin. Membuat keputusan merupakan fungsi-fungsi dasar berpikir, dimana proses penggunaan pikiran dalam mengarahkan pada suatu tindakan untuk menetapkan suatu pilihan.

#### 3. Keteladanan

Seorang pemimpin dinilai dari apa yang telah dilakukan atau diberikannya kepada organisasi dan orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin yang menunjukkan pengaruh baik dan memberikan nilai positif bagi organisasi dan pengikutnya, akan mampu menjadi teladan bagi yang dipimpinnya. Keteladanan seorang pemimpin ditunjukkan melalui sikap dalam memberikan inspirasi, membimbing dan memotivasi bawahan, memiliki kemampuan luas, kreatif, visioner, bekerja secara jujur dan ikhlas, serta memiliki perhatian dan kepedulian kepada para bawahannya.

#### 4. Bertanggung jawab

Menjadi pemimpin merupakan tanggung jawab besar yang harus diemban sebagai bentuk dari amanah, dukungan atau kepercayaan orang lain yang memiliki harapan kepada seorang pemimpin tersebut untuk melakukan perubahan yang lebih baik dari keadaan yang sebelumnya.

#### 5. Bekerja sama

Pemimpin yang baik akan mampu menciptakan budaya kerja sama tim yang baik diantara anggota organisasi, melakukan komunikasi yang efektif dengan para bawahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Terciptanya kerjasama yang baik, maka seluruh pekerjaan akan diselesaikan dengan tepat waktu, tujuan yang diinginkan dapat dicapai dan para anggota organisasi akan bekerja dengan senang hati.

#### 6. Menciptakan perubahan

Pemimpin harus mampu membuat terobosan-terobosan baru sehingga suatu pembaharuan baik pada tubuh organisasi, produk atau jasa maupun bagi orang-orang yang dipimpinnya. Kreativitas pemimpin juga akan berani menciptakan peluang-peluang dan menghadapi tantangan-tantangan besar dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

### c. Jenis-jenis Tipe Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2019), jenis-jenis tipe kepemimpinan sebagai berikut :

#### 1. Tipe kepemimpinan otoriter

Tipe kepemimpinan otoriter merupakan tipe kepemimpinan yang memiliki unsur kekuasaan dengan paksaan atau kekerasan pemimpin terhadap bawahannya yang harus dipatuhi. Tipe otoriter ini biasanya sering digunakan oleh kepemimpinan militer menyatakan bahwa otoriter atau otokrat berasal dari kata *autos*, yang berarti sendiri dan *kratos* yang berarti kekuasaan atau kekuatan. Maka secara etimologi otoriter atau otokrat berarti penguasa *absolute*.

Tipe kepemimpinan yang otoriter memiliki sifat-sifat sebagai berikut:  
a. Menganggap organisasi yang dipimpinnya sebagai milik pribadi.

- b. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- c. Menganggap bawahan hanya sebuah alat semata
- d. Tidak menerima pendapat, saran atau kritik dari anggotanya.
- e. Terlalu bergantung kepada kekuasaan formalnya.
- f. Cara pendekatan kepada bawahannya dengan pendekatan paksaan dan bersifat kesalahan hukuman.

## 2. Tipe kepemimpinan demokratis

Tipe kepemimpinan demokratis merupakan tipe kepemimpinan ideal atau berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik antar pimpinan dan para bawahan. Kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pemimpinnya saja akan tetapi juga terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok atau anggota organisasi.

Tipe kepemimpinan demokratis memiliki sifat-sifat sebagai berikut :

- a. Dalam menggerakkan bawahan bertitik tolak pada pendapat manusia sebagai makhluk termulia di dunia.
  - b. Senang menerima saran, pendapat dan kritik dari bawahan.
  - c. Mengutamakan kerjasama dalam mencapai sebuah tujuan.
  - d. Memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para bawahannya dan membimbingnya.
  - e. Mengusahakan agar bawahan dapat lebih sukses daripada dirinya.
  - f. Selalu mengembangkan kapasitas dirinya sebagai seorang pemimpin.
- ## 3. Tipe kepemimpinan bebas

Pada tipe kepemimpinan ini, seorang pemimpin tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semauanya sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. Semua

pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri.

Tipe kepemimpinan ini diartikan membiarkan orang-orang berbuat sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya. Tipe kepemimpinan seperti ini seorang pemimpin praktis tidak memimpin. Pemimpin seperti ini sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan para bawahan atau anggotanya.

Tipe kepemimpinan bebas memiliki sifat-sifat sebagai berikut :

- a. Pembagian tugas kerja diserahkan kepada anggota-anggota kelompok tanpa petunjuk dan saran-saran.
- b. Kekuasaan dan tanggung jawab bersimpang siur, berserahkan dan tidak merata.
- c. Tidak memiliki tanggung jawab dan arah yang jelas untuk mencapai sebuah tujuan.

## 4. Tipe kepemimpinan kharismatik

Kharisma berasal dari Bahasa Yunani yang artinya "Anugrah". kekuatan yang tidak bisa dijelaskan secara logika disebut kekuatan karismatik. Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikan dengan semangat.

Kepemimpinan kharismatik adalah tipe kepemimpinan memiliki kekuatan energi, daya tarik, dan pembawaan yang luar biasa untuk memengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan memiliki ketaatan yang sangat tinggi. Totalitas kepemimpinan karismatik memancarkan pengaruh dan daya tarik yang amat besar.

## 2. Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM)

Berdasarkan Undang-undang nomor 20 tahun 2003 pasal 1 butir 10 yang menyatakan pusat kegiatan belajar masyarakat yang sering disingkat sebagai PKBM sebagai salah satu lembaga satuan pendidikan non formal. Pusat kegiatan

belajar masyarakat atau lebih disingkat dengan PKBM adalah suatu wadah yang di dalamnya terdapat berbagai kegiatan pembelajaran masyarakat yang diarahkan pada pemberdayaan potensi untuk menggerakkan pembangunan di bidang sosial, ekonomi, dan budaya.

Yoyon Suryono dan Sumarno (2012: 43) menyatakan bahwa :

“Kelahiran PKBM dilatarbelakangi oleh niat untuk menjembatani warga belajar yang biasanya memiliki kemampuan untuk menghasilkan tetapi tidak selalu memiliki kemampuan untuk menjangkau pasar, dengan pasar atau pengguna potensial produk yang dihasilkan oleh warga belajar”.

Menurut Sihombing (2010) Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) adalah lembaga yang menjunjung tinggi asas demokrasi dimana lembaga ini dikelola oleh masyarakat dan untuk masyarakat dengan maksud mengembangkan bakat, mengasah keahlian, mempertinggi ilmu pengetahuan serta pendapatan agar bisa mandiri dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan, bahwa PKBM adalah sebuah lembaga pendidikan yang dikembangkan dan dikelola oleh masyarakat serta diselenggarakan di luar sistem pendidikan formal baik dengan tujuan untuk memberikan kesempatan belajar kepada seluruh lapisan masyarakat, agar mereka mampu mengembangkan pengetahuan dan potensi yang dapat digunakan untuk membangun dirinya secara mandiri sehingga dapat meningkatkan kualitas hidupnya.

### **3.Kinerja Tutor**

#### **1). Kinerja**

##### **a. Pengertian Kinerja**

Definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Dalam peningkatan kinerja

karyawan, karyawan harus dapat melaksanakan tugasnya. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Indrastuti (2012), Kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Dan Menurut Kompri (2020), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian karyawan dalam pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis dalam suatu organisasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari sesuatu yang dapat dilihat dari kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja.

#### **4.Pengertian Tutor**

Salah satu tenaga pendidik yaitu Tutor. Hal ini terdapat dalam UU No.20 tahun 2003 Pasal 1 ayat (5) menyatakan bahwa: “Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan”. Dan lebih diperjelas lagi pada UU No.20 tahun 2003 pasal 1 ayat (6) menyatakan bahwa: “Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan

Pengertian tutor dapat juga diartikan sebagai orang yang memberikan tutorial atau tutoring, sedangkan tutorial atau tutoring adalah bimbingan yang dapat berupa bantuan, petunjuk, arahan ataupun motivasi baik secara individu maupun

kelompok dengan tujuan agar siswa dapat lebih efisien dan efektif dalam kegiatan pembelajaran sehingga tujuan dalam kegiatan pembelajaran tersebut dapat tercapai dengan baik.

Dari pengertian di atas, maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan tutor adalah pendidik atau tenaga kependidikan yang bertugas membimbing dan melaksanakan kependidikan kepada seseorang atau sejumlah kecil warga belajar pada jalur pendidikan luar sekolah.

## **5. Peran, Tugas dan Fungsi Tutor**

### **a. Peran Tutor**

1. Sebagai Motivator
2. Sebagai Fasilitator
3. Sebagai Kreator
4. Sebagai Evaluator
5. Sebagai Komunikator

### **b. Tugas Tutor**

1. Mempersiapkan kebutuhan belajar warga belajar
2. Mengaitkan materi pelajaran dengan pengetahuan lain yang relevan
3. Menyampaikan materi pembelajaran dengan jelas
4. Mengaitkan materi pelajaran dengan realitas kehidupan masyarakat
5. Menimbulkan pembiasaan-pembiasaan yang positif
6. Menggunakan media pembelajaran yang efektif dan efisien
7. Melibatkan warga belajar dalam kegiatan belajar mengajar

### **c. Fungsi Tutor**

1. Menumbuhkan partisipasi aktif warga belajar
2. Menunjukkan respon terbuka terhadap berbagai respon warga belajar
3. Menumbuhkan semangat warga belajar
4. Melakukan penilaian pencapaian kompetensi warga belajar
5. Memantau kemajuan belajar warga belajar
6. Mampu menggunakan bahasa lisan dan tulisan dengan baik dan benar
7. Melakukan refleksi atau rangkuman pembelajaran

8. Memberikan remedial bagi warga belajar yang membutuhkan.

## **5. Hipotesis Penelitian**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan perilaku kepemimpinan ketua lembaga PKBM terhadap kinerja tutor di PKBM Nadya Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumpa.

H<sub>a</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan perilaku kepemimpinan ketua lembaga PKBM terhadap kinerja tutor di PKBM Nadya Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulumba.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

#### **1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Johnston dan Vanderstoep (2021) dalam buku metode penelitian kuantitatif Djaali, pendekatan kuantitatif merupakan desain prosedur dan rencana yang dimulai dari tahap hipotesis yang berlanjut pada pengumpulan data, analisis dan kesimpulan.

#### **2. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian survey. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey karena dalam pengumpulan data penulis menghimpun informasi dari para responden dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul atau pengambil data.

### **B. Variabel dan Desain Penelitian**

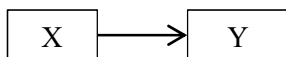
#### **1. Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Adapun variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Perilaku Kepemimpinan Ketua Lembaga PKBM, yang kemudian disebut variabel X. Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Tutor, yang kemudian disebut variabel Y.



## 2. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain asosiatif. Menurut Sugiyono (2018), desain asosiatif merupakan desain yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Desain yang dimaksud terkait pada gambar berikut :



Keterangan:

X = Perilaku Kepemimpinan Ketua Lembaga PKBM

Y = Kinerja Tutor

→ = Pengaruh signifikan

### C. Definisi Operasional Variabel

#### 1. Perilaku kepemimpinan ketua lembaga PKBM

Kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain agar ingin mengikuti kemauannya guna mencapai suatu tujuan. Sedangkan ketua lembaga PKBM adalah seseorang yang berperan memimpin dan mengatur seluruh tata cara kerja yang ada dalam sebuah lembaga dengan memperhatikan norma-norma, nilai-nilai dan hal-hal yang bersifat penting untuk diperhatikan dalam pelaksanaan tugas sebagai ketua atau pemimpin.

Adapun indikator variabel perilaku kepemimpinan sebagai berikut :

1. Sifat
2. Kebiasaan
3. Temperamen
4. Watak
5. Kepribadian

#### 2. Kinerja Tutor

Kinerja tutor adalah bentuk dari kualitas maupun kuantitas seorang tutor dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dalam pendidikan luar sekolah dengan mengajarkan para warga belajarnya baik materi maupun praktek agar mereka

mampu menemukan potensi-potensi yang ada dalam diri warga belajar tersebut.

Adapun indikator variabel Kinerja Tutor sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

### D. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi atau jumlah keseluruhan yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tutor yang ada di PKBM Nadya di Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumpa yang berjumlah sebanyak 32 orang.

#### 2. Sampel penelitian

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki populasi, sehingga dikatakan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang ada. Dalam pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan serta syarat-syarat yang ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi yang memiliki karakteristik dari keseluruhan populasi yang ditentukan dengan pertimbangan serta syarat-syarat tertentu.

Arikunto (2016:131) menyatakan bahwa "Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi tetapi jika subjeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20-25% atau lebih". Karena jumlah populasi dalam penelitian ini tidak besar atau kurang dari 100 maka tidak dilakukan penarikan sampel. Dalam hal ini, diambil secara keseluruhan populasi yakni berjumlah sebanyak 32 orang tutor.

## E. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah angket atau kuesioner.

## F. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Analisis Data Deskriptif Frekuensi, Uji Prasyarat melalui uji validitas instrumen, uji reabilitas instrumen, uji normalitas dan uji hipotesis menggunakan regresi linear sederhana.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Nadya terletak di Tamarellang, Kelurahan Ballasaraja, Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba. Dinaungi oleh yayasan pendidikan umbuh, dibangun pada tahun 2009 dan memiliki izin operasional pada tahun 2022. PKBM Nadya merupakan salah satu Lembaga yang bergerak dalam bidang Pendidikan Nonformal. Adapun program yang dilaksanakan pada PKBM Nadya yaitu pendidikan kesetaraan yang terdiri dari paket A setara SD, paket B setara SMP paket C setara SMA, keaksaraan fungsional, pendidikan anak usia dini, taman baca masyarakat, keaksaraan usaha mandiri, dan kursus (*life skill*). Yang diketuai atau dipimpin oleh Fatmawati, S.Pd., M.Pd bekerja sama dengan 32 orang tutor yang ada di PKBM Nadya.

#### B. Hasil Analisis Penelitian

Data dari penelitian ini didapatkan melalui metode Instrumen Angket/Kuesioner yang dilakukan oleh peneliti di lokasi penelitian yaitu Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Nadya di Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba. Instrumen Angket/Kuesioner sebanyak 32 yang disebar kepada tutor PKBM Nadya yang berisi daftar pernyataan terkait dengan variabel Perilaku kepemimpinan ketua lembaga PKBM (X) dan Variabel kinerja

tutor (Y), yang kemudian didokumentasikan sebagai bukti bahwa penelitian ini dilaksanakan di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Nadya Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba sebagai data pendukung dalam penelitian ini.

### 1. Analisis Data Deskriptif Frekuensi

#### a. Perilaku Kepemimpinan Ketua Lembaga

Berdasarkan rekapitulasi data hasil penelitian mengenai perilaku kepemimpinan diperoleh jumlah skor hasil pengumpulan data 1.856. Dengan demikian jumlah skor hasil perhitungan data yaitu  $1.856/30 \times 100 = 62\%$  yang berada pada kategori cukup baik, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa perilaku kepemimpinan ketua lembaga PKBM masih perlu lebih ditingkatkan lagi agar dapat lebih maksimal atau sangat baik dengan mengikuti pelatihan-pelatihan tentang kepemimpinan dan hal-hal lainnya yang berkaitan dengan proses peningkatan kepemimpinan.

#### b. Kinerja Tutor

Berdasarkan rekapitulasi data hasil penelitian mengenai kinerja tutor diperoleh jumlah skor hasil pengumpulan data 1.898. Dengan demikian jumlah skor hasil perhitungan data yaitu  $1.898/30 \times 100 = 63\%$  yang berada pada kategori cukup baik. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa kinerja para tutor di PKBM Nadya masih perlu ditingkatkan lagi agar dapat memberikan hasil kinerja yang lebih baik lagi demi kemajuan proses belajar mengajar, administrasi dan lain sebagainya. Dan tentunya perilaku kepemimpinan dari ketua lembaga PKBM merupakan salah satu aspek penting yang menjadi pendorong bagi tutor demi meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi.

### 2. Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan output nilai signifikansi yang diperoleh dari uji regresi lineal sederhana sebesar  $0,001 < 0,005$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$

ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan perilaku kepemimpinan ketua lembaga PKBM (X) terhadap kinerja tutor (Y)”. Adapun model persamaan regresi liner sederhana sebagai berikut :

$$Y = 6.158 + 633X$$

Berdasarkan model persamaan yang diperoleh, diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 6.158. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel perilaku kepemimpinan ketua lembaga PKBM Nadya nilainya nol, maka variabel kinerja tutor sebesar 6.158 satuan. Nilai koefisien sebesar 0,633 hal ini berarti bahwa jika variabel perilaku kepemimpinan ketua lembaga PKBM Nadya mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka intensi kinerja tutor sebesar 0,633 satuan. Dan diketahui koefisien determinasi R Square yaitu sebesar 0,662. Hal ini berarti bahwa kontribusi pengaruh perilaku kepemimpinan ketua lembaga PKBM terhadap kinerja tutor adalah sebesar 66,2 persen dan dapat disimpulkan bahwa hal tersebut dari kontanum 100% dikatakan cukup baik. Sedangkan sisanya 33,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja tutor di PKBM Nadya Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### **1.Perilaku Kepemimpinan Ketua lembaga PKBM di PKBM Nadya Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba.**

Berdasarkan kajian penelitian tentang perilaku kepemimpinan ketua lembaga PKBM terhadap 32 orang responden dalam hal ini keseluruhan jumlah tutor yang ada di PKBM Nadya dengan menggunakan instrumen penelitian angket atau kuesioner. Hasil analisis data deskriptif frekuensi yang telah dilakukan, diketahui bahwa gambaran perilaku kepemimpinan ketua lembaga PKBM

Nadya berdasarkan hasil jawaban dari 32 orang responden dengan nilai persentase sebesar 62% berada dalam kategori cukup baik sedangkan untuk kinerja tutor memiliki nilai rata-rata persentase sebesar 63% yang juga berada pada kategori cukup baik. Hasil koefisien kedua variabel setelah dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai koefisien 0,633 yang menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja tutor sebesar 0,633 ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku kepemimpinan ketua lembaga PKBM terhadap kinerja tutor di PKBM Nadya kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dalam penelitian ini perilaku kepemimpinan ketua lembaga PKBM berpengaruh terhadap kinerja tutor sebesar 66,2% yang diartikan bahwa cukup baik. Menurut Wijono (2018), kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu atau tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi. Dan menurut Ngalim Purwanto (2020), kepemimpinan adalah sekumpulan atau serangkaian kemauan dan sifat-sifat kepribadian termasuk didalamnya ada sifat kewibawaan untuk dijadikan sebagai alat dalam menyakinkan yang dipimpin agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugasnya yang dengan rela dan dibebankan kepadanya, dengan penuh semangat dan tidak secara terpaksa.

Dalam hal ini ketua lembaga PKBM sekaligus seorang pemimpin adalah seseorang yang berperan memimpin, menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina,

memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan dan mengatur seluruh tata cara kerja yang ada dalam sebuah lembaga dalam hal ini yaitu lembaga PKBM Nadya dengan memperhatikan norma-norma, nilai-nilai dan hal-hal yang bersifat penting untuk diperhatikan dalam pelaksanaan tugas sebagai seorang ketua PKBM. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa cara ketua lembaga PKBM dalam menjalankan tugas dan fungsinya memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kinerja tutor.

## **2. Kinerja Para Tutor di PKBM Nadya Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba.**

Kinerja tutor merupakan suatu kemampuan dalam pembelajaran, membimbing, menilai, menggunakan media belajar, berkomunikasi dengan warga belajar dan mengadministrasikan perkembangannya. Tutor yang memiliki kinerja tinggi akan terlihat bagaimana dia mampu menyelesaikan tugas mengajarnya dengan baik, mampu berkomunikasi dengan warga belajar, sesama tutor dan pengelola.

Menurut Indrastuti (2012) kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Kompri (2020), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi

Sehingga dapat disimpulkan gambaran kinerja para tutor yang ada di PKBM Nadya Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba tutor memiliki nilai rata-rata presentase sebesar 63% yang berada pada kategori cukup baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja tutor akan

sejalan dengan perilaku kepemimpinan dari ketua lembaga PKBM yang juga dalam kategori cukup baik tetapi apabila perilaku kepemimpinan ketua lembaga PKBM dapat lebih ditingkatkan tentunya akan berdampak sangat baik pula terhadap kinerja tutor.

## **3. Pengaruh antara perilaku Kepemimpinan ketua lembaga PKBM terhadap Kinerja Tutor yang ada di PKBM Nadya Kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba.**

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiara Sartika. Tahun 2020 pada penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP PGRI 1 Ciputat" menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP PGRI 1 Ciputat. Disarankan untuk kepala sekolah sebaiknya lebih mengontrol guru dalam pembuatan RPP dan memberikan pengawasan terhadap guru agar kinerjanya dapat lebih meningkat. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Satriadi (2016) dengan Jurnal yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru" menyimpulkan bahwa terdapat hubungan/korelasi yang sangat kuat antara Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X), dengan Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 7 Tanjungpinang sebesar 0,826 atau mempunyai pengaruh langsung sebesar 68,2 %. Hal ini berarti jika kepemimpinan Kepala Sekolah sudah baik maka kinerja guru pun terlihat baik.

Seperti dalam penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan ketua lembaga PKBM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tutor. Hal tersebut dibuktikan dengan output hasil analisis regresi linear sederhana dengan hasil yang diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,005$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima yaitu "terdapat pengaruh yang signifikan perilaku kepemimpinan ketua lembaga PKBM

terhadap kinerja tutor di PKBM Nadya Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba” dan H0 ditolak yaitu “tidak terdapat pengaruh yang signifikan perilaku kepemimpinan ketua lembaga PKBM terhadap kinerja tutor di PKBM Nadya Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba”. Dengan kata lain bahwa kepemimpinan dari ketua juga akan sejalan dengan kinerja tutornya apabila cukup baik ketua lembaga PKBM dalam menjalankan kepemimpinannya maka akan cukup baik pula kinerja para tutornya. Maka dalam hal ini ketua lembaga PKBM harus lebih meningkatkan lagi kepemimpinannya agar kinerja para tutor dapat lebih maksimal.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Perilaku kepemimpinan ketua lembaga PKBM di PKBM Nadya Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba, sesuai dengan hasil analisis deskriptif frekuensi mengenai perilaku kepemimpinan diperoleh nilai persentase sebesar 62% yang merupakan kategori cukup baik, yang berarti bahwa perilaku kepemimpinan ketua lembaga PKBM masih perlu ditingkatkan lagi agar dapat lebih maksimal dengan mengikuti pelatihan-pelatihan tentang kepemimpinan dan hal-hal lainnya yang berkaitan dengan proses peningkatan kepemimpinan.

2. Kinerja Tutor di PKBM Nadya Kecamatan Bulukumpa, Kabupaten Bulukumba, sesuai dengan hasil analisis deskriptif frekuensi mengenai kinerja tutor diperoleh nilai persentase sebesar 63% yang merupakan kategori cukup baik, yang berarti bahwa kinerja para tutor di PKBM Nadya masih perlu ditingkatkan lagi agar lebih baik dalam memberikan kemajuan proses belajar mengajar, proses pelayanan dan lain sebagainya yang ada di PKBM Nadya.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan atau nyata perilaku kepemimpinan ketua

lembaga PKBM terhadap kinerja tutor di PKBM Nadya kecamatan Bulukumpa Kabupaten Bulukumba. Yang berarti bahwa H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak dengan kata lain bahwa perilaku kepemimpinan dari ketua akan sejalan dengan kinerja tutornya apabila cukup baik ketua PKBM dalam menjalankan perilaku-perilaku kepemimpinannya maka akan cukup baik pula kinerja para tutornya. Maka ketua lembaga PKBM harus lebih meningkatkan lagi kepemimpinannya agar kinerja dari para tutor dapat lebih maksimal.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djaali. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Gaffar, Syamsul Bakhri dan Kartini Marzuki. (2021) *Kepemimpinan Pendidikan Non Formal*. Makassar: Badan Penerbit UNM
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haryoko. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan FIFGROUP Surabaya*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina, Vivi. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Indrastuti, Sri. (2012). *Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai serta Kualitas Pelayanan*. UIR PRES.
- Janna, Nilda Miftahul, dan H. Herianto. (2021). "*Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS*."
- Kartono, Kartini. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kholid, Umdatul F. (2016). *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di MAN Insan Cendekia Serpong. Disertasi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Kompri. (2020). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Expert.
- Mustofa, Kamil. (2011). *Pendidikan Nonformal : Pengembangan Melalui Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) di Indonesia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P dan Tomothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sartika, T. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP PGRI 1 Ciputat. Disertasi*. Ciputat: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Satriadi. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal visi ilmu pendidikan* vol.1 (1-10).
- Sihombing, Umberto. (2010). *Profil PKBM di Indonesia Pada Masa Perintisan*. Jakarta: PD. Mahkota.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, cetakan ke-27, maret 2018*. Bandung: Alfabeta.
- Sundari, Ariefah dkk. (2022). *Kepemimpinan (leadership)*. Lamongan: Academia Publication.
- Sumarno dan Yoyon Suryono. (2012). *Pembelajaran Kewirausahaan Masyarakat*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Sutrisno, Edy. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-6*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Tambunan, Toman Sony. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi ke-5*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Wijono, Sutarto. (2018). *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group