



Gaya Kepemimpinan Ketua Pengelola dalam Meningkatkan Kinerja Tutor di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Charity Tomohon

¹Asna Heti Bolangitan, ¹Sendy Ceria Pasaribu

¹Universitas Negeri Manado

email : asnabolangitan@unima.ac.id
abdulrahmat@ung.ac.id

Received: 23 February 2022; Revised: 12 March 2023; Accepted: 17 April 2023

DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.9.2.1331-1338.2023>

ABTRAK

Gaya kepemimpinan pada dasarnya diartikan sebagai sebuah pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika mempengaruhi anggota kelompok atau bawahan. Fokus masalah penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Ketua Pengelola dalam meningkatkan hasil kinerja tutor di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Charity Tomohon. Rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut : 1) Bagaimana gaya kepemimpinan Ketua Pengelola Dalam Meningkatkan Kinerja Tutor di PKBM Charity Tomohon. 2) Bagaimana Cara Ketua Pnegelola Meningkatkan Kinerja Tutor di PKBM Charity Tomohon. Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan Ketua Pengelola Dalam Meningkatkan Kinerja Tutor di PKBM Charity Tomohon. 2) Untuk mengetahui cara ketua pengelola meningkatkan kinerja tutor di PKBM Charity Tomohon. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif pendekatan bersifat deskriptif. Sumber data penelitian sebanyak 4 orang. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Data dianalisis dengan teknik analisis data interaktif. Teknik Pengujian Keabsahan Data menggunakan Teknik Triangulasi Data. Kesimpulan penelitian dari judul skripsi gaya kepemimpinan ketua pengeloa bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua pengelola adalah gaya kepemimpinan demokratis dan cara ketua pengelola meningkatkan kinerja tutor adalah 1) tidak melakukan diskriminasi dalam pembagian tugas dan adil dalam pembagian gaji, 2) memberikan penghargaan dalam bentuk pujian, 3) memberikan pelatihan untuk mengasah skill tutor 4) dan meberikan tanggapan atas kendala yang dialami para tutor.

Kata Kunci : gaya, kepemimpinan, kinerja

PENDAHULUAN

Setiap manusia pada dasarnya memiliki keinginan untuk menjadi seorang pemimpin. Setidaknya jika berkeinginan menjadi seorang pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri. Kekuatan merupakan hal yang penting yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam rangka pengelolaan sebagai pemimpin yang efektif. Esensi kepemimpinan pada hakekatnya adalah kepengikutan (*followership*) kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan pada hakikatnya terletak pada efesiensi dan efektifitas penampilan seseorang ketua pengelola.

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam memajemen lembaga pendidikan, dari lembaga inilah akan diciptakan sumber daya manusia yang siap dan mampu berkompetensi dengan situasi local maupun global yaitu melalau pendidikan di dalamnya. Robbin dalam (Octavia, 2016) mengemukakan bahwa, "leadership is ability to influence a group toward the achievment goals". Kepemimpinan dibutuhkan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah



tercapainya tujuan. Untuk mencapai sebuah tujuan organisasi, maka kepemimpinan mutlak harus dilakukan oleh seorang pimpinan organisasi. Dalam mewujudkan suatu organisasi yang baik seorang pemimpin perlu memiliki gaya kepemimpinan sebagai alat dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dalam lembaga pendidikan ini adalah ketua pengelola, di tangan pemegang kebijakan inilah nasib lembaga pendidikan (PKBM) tersebut di pertaruhkan.

Sebagaimana yang sudah diketahui Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat adalah salah satu jenis organisasi yang sering disebut organisasi pendidikan nonformal. Salah satu unsur organisasinya yang paling penting adalah manusianya. Personel interen organisasi PKBM terdiri dari ketua pengelola, tutor, warga belajar dan para staf. Kegiatan pokok yang dikerjakan ialah kegiatan belajar mengajar. Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, tanpa adanya suatu usaha kerja sama dari semua personel organisasi serta ditunjang oleh ada tidaknya tersedia sarana dan prasarana, maka sangat mustahil tujuan suatu lembaga pendidikan dapat tercapai. Pemimpin pendidikan sebagai *Top Leader* dalam sebuah intitusi pendidikan merumuskan dan mengkomunikasikan visi dan misi yang jelas dalam memajukan pendidikan.

Ketua pengelola PKBM merupakan pemimpin tingkat satuan pendidikan yang harus bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan yang ada di PKBM. Kehadiran ketua pengelola sangat penting dalam sistem organisasi di PKBM. Ketua pengelola harus berusaha memelihara aturan dan disiplin, menyediakan barang-barang yang diperlukan, melaksanakan dan meningkatkan program PKBM, serta memilih dan mengembangkan kinerja tutor. Ketua pengelola PKBM memiliki keahlian, tanggung jawab dan rasa kesejawatan yang didukung oleh etika dan profesi yang kuat. Untuk mencapai tujuan PKBM, pengelola menjadi ujung tombak dalam keberhasilan pendidikan dan menjadi faktor kunci dalam pendidikan nonformal. (Ayub, 2014)

Ketua pengelola adalah organ yang seharusnya dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya. Dalam hal ini targetnya adalah para tutor yang diharapkan dapat meningkatkan kerjanya setelah mendapat pengaruh dari atasannya. Agar proses mempengaruhi bisa berjalan lancar maka pemimpin harus memperlakukan para tutor secara manusiawi. Pada dasarnya bawahan akan melaksanakan kegiatannya senantiasa dipengaruhi oleh kepribadian yang berbeda-beda, misalnya sifat, sikap nilai-nilai, keinginan dan minat, untuk itu akan berpengaruh pada gaya kepemimpinan juga kerjanya.

Pada prinsipnya proses kepemimpinan adalah pengaturan. Apabila dikuasi dengan baik akan menjadi kunci sukses bagi ketua pengelola. Dalam mengemban tugasnya sebagai koordinator dan motivator yang mengarahkan para tutor agar tetap maksimal dalam menjalankan tugas dan perannya. Tugas ketua pengelola secara umum adalah memberikan motivasi kepada tutor agar mejalankan tugasnya dengan baik. Sehingga dalam prose belajar mengajar dengan baik tidak merugikan warga belajar.

Seorang pemimpin memiliki peran yang penting di dalam organisasi atau lembaga. Ketika istilah peran digunakan dalam lingkungan pekerjaan terutama seorang pemimpin, maka seseorang yang diberi (atau mendapatkan) sesuatu posisi, juga diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut. Karena itulah ada yang disebut dengan *role expectation*. Harapan mengenai peran seseorang dalam posisinya, dapat dibedakan atas harapan dari si pemberi tugas dan harapan dari orang yang menerima manfaat dari pekerjaan/posisi tersebut.

Menurut Harbani (2010: 33) Pemimpin mempunyai peranan yang cukup kuat dalam pencapaian tujuan organisasi. Adapaun peran kepemimpinan adalah sebagai berikut yaitu: a) Peran Pengambilan Keputusan. b) Peran Mempengaruhi. Peran pemimpin birokrasi harus mampu memberikan pengaruh dalam kelangsungan organisasi. c) Peran Motivasi. Peran motivasi merupakan sebuah peranan yang bertujuan sebagai pemotivasi structural dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kenerja anggota. Dengan kata lain pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada anggota dalam melaksanakan tujuan organisasi.d) Peran Antar Pribadi. Peran antar pribadi



yang dimaksud adalah peran pemimpin dengan anggota secara pribadi, hal ini untuk meningkatkan rasa kebersamaan antara pemimpin dengan anggota. e) Peran Informasional Peran informasional merupakan peranan yang dilakukan oleh pemimpin untuk melakukan serta memberikan informasi kepada anggota serta menanyakan informasi kepada anggota dalam merumuskan sebuah tujuan organisasi.

Selain ketua pengelola, kompetensi seorang tutor sangat dibutuhkan dalam memajukan sebuah lembaga organisasi pendidikan. Tutor adalah organ yang penting dan sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar. Seorang tutor memiliki beberapa peranan yang sangat penting, karena memiliki tanggung jawab yang penting. Seorang tutor sangat berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut tujuan penyelenggaraan pendidikan kesetaraan, baik dalam kegiatan belajar mengajar maupun administrasi (Estafianto, 2020). Oleh karena itu tutor idealnya bisa mempersiapkan diri untuk lebih progresif dan produktif dalam semua proses kegiatan belajar mengajar. Sebagai seorang tutor harus selalu mengedepankan keprofesionalannya yaitu dengan memiliki kepribadian atau kualitas ilmu yang pantas atau patut di banggakan dan bisa menjadi teladan dalam segala aktivitas kehidupan sehari-hari baik dalam lingkungan lembaga PKBM, keluarga, maupun pada masyarakat.

Dalam proses kepemimpinan dikenal gaya kepemimpinan yang biasa digunakan pemimpin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab memimpin suatu organisasi. Gaya kepemimpinan pada dasarnya diartikan sebagai sebuah pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika mempengaruhi anggota kelompok atau bawahan. Menurut Mulyadi dan Rivai (2009:42), mendefinisikan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering ditetapkan oleh seorang pemimpin.

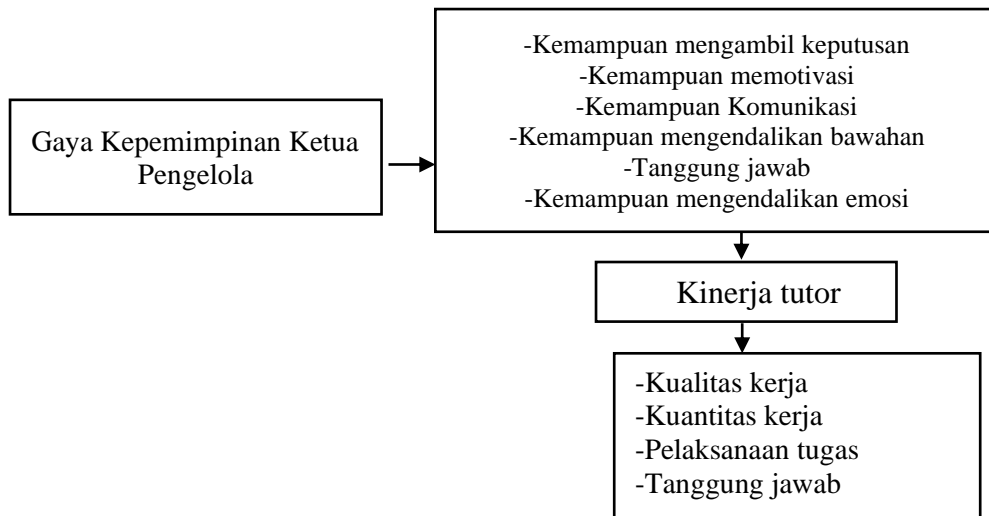
Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin, (Nadira Kartika, 2014:228). Melalui gaya kepemimpinan tersebut seseorang pemimpin akan mampu mentransfer beberapa nilai seperti penekananan pada kelompok, memberikan dukungan kepada tutor dan staf, mentoleransi terhadap resiko, kriteria perubahan dan sebagainya. Pada sisi lain tutor akan membentuk suatu persepsi untuk menyesuaikan nilai-nilai yang ingin disampaikan pemimpin melalui gaya kepemimpinannya. Untuk menyesuaikan antara nilai-nilai, dibutuhkan suatu proses yang disebut sosialisasi.

Menurut pengamatan awal yang dilakukan peneliti di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Charity Tomohon, gaya kepemimpinan ketua pengelola dalam meningkatkan kinerja atau profesionalisme tutor masih tergolong sederhana dan kurang mendukung. Hal ini terlihat kurangnya usaha dan kemampuan ketua pengelola dalam memberikan dukungan dan motivasi kepada tutor untuk meningkatkan kinerja serta kurangnya menyediakan berbagai fasilitas yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja tutor, seperti gaji dan sarana dan prasarana. Gaya atau cara seorang ketua pengelola dalam kapasitasnya sebagai pemimpin sangat menentukan keberhasilan peningkatan kinerja tutor di bawah pimpinannya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan model penelitian bersifat deskriptif dengan menggambarkan objek sesuai apa adanya. Penelitian kualitatif menurut Menurut Bogdan dan Taylor (1975:5), mendefinisikan “Metodologi Kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat dialami”. Alasan menggunakan metode kualitatif karena penelitian kualitatif pada hakikatnya ialah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka,

berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya. Berikut ini paradigma dalam penelitian ini :

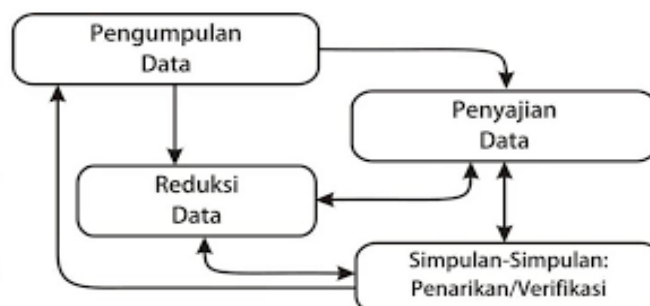


Gambar : Paradigma Penelitian

Tempat/lokasi penelitian adalah Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Charity Tomohon. Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu Data Primer dan Data Sekunder. Data primer yaitu sumber data utama berjumlah 1 orang yaitu ketua pengelola. Data Sekunder dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah 2 Tutor dan Warga belajar, rekomendasi lembaga dan buku-buku yang dianggap mendukung terhadap proses penelitian.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilaksanakan oleh peneliti itu sendiri. Peneliti sebagai alat peka dan dapat bereaksi terhadap segala stimulus dari lingkungan yang harus diperkirakannya bermakna atau tidak bagi peneliti. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan oleh peneliti maka, harus mendatangi informan yaitu ketua pengelola, tutor Bahasa Indonesia, tutor Bahasa Inggris dan warga belajar, sekaligus menghimpun dokumen-dokumen yang dibutuhkan. Peneliti mengumpulkan data sendiri pada informan penelitian. Untuk mendukung proses pengumpulan data peneliti berusaha menjalin hubungan yang baik dengan informan yang menjadi sumber data agar data-data yang diperoleh benar-benar valid. Peneliti berusaha mendekati dan terlibat langsung dalam berbagai kegiatan yang dilakukan oleh subjek penelitian yang ada di lokasi penelitian.

Teknik Pengmpulan Data yang digunakan adalah : Observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi. Mengenai ketiga alur tersebut secara lebih lengkapnya adalah sebagai berikut:





PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan ketua pengelola dalam meningkatkan kinerja tutor di PKBM Charity Tomohon berjalan dengan sangat baik dan terarah. Hal tersebut dapat dilihat dari :

1. Gaya Kepemimpinan Ketua Pengelola PKBM Charity Tomohon

Penerapan gaya kepemimpinan ketua pengelola Pkbm Charity Tomohon adalah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Dimana gaya tersebut memiliki karakteristik pemimpin yang jujur, cerdas, berani, kreatif, kompeten dan adil, kemampuan ketua pengelola dalam mengambil keputusan selalu melibatkan semua pihak seperti tutor untuk membantu dalam memberikan pendapat ataupun masukan-masukan secara bebas sesuai dengan asas demokratis, kemampuan memotivasi ketua pengelola sangat baik cara ketua pengelola memberikan dorongan atau motivasi dari luar dengan mengungkapkan kata-kata yang dapat menggerakkan semangat tutor dalam bekerja sebagai pendidik supaya mau bekerja sama , bekerja efektif, dan terintegarsi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama, ketua pengelola dalam berkomunikasi adalah pemimpin yang baik akan memastikan tiap bawahannya bisa mengerjakan tugasnya dengan baik. Komunikasi yang terjadi antara ketua pengelola dengan tutor sangat terbuka dan cara ketua pengelola berkomunikasi dengan bawahan adalah dengan cara membiarkan tutor untuk bercerita semua yang ingin disampaikan kemudian ketua pengelola akan mendengarkan dengan seksama dan menghargai setiap perkataan yang disampaikan oleh tutor, ketua pengelola adalah seorang pemimpin dapat mengendalikan bawahan dengan caranya sendiri, tidak mengendalikan dengan menggunakan kekuatan atau jabatan yang dimilikinya namun mengendalikan dengan cara mengajak bekerjasama, ketua pengelola adalah pemimpin yang bertanggung jawab untuk semua hal yang dilakukan, selalu tetap teguh dan mampu berpikir taktis untuk menerima segala resiko yang timbul dari keputusan yang diambil, berjiwa besar, menerima kritik, ketua pengelola mampu menunjukkan kestabilannya. Kestabilan emosi seorang pemimpin merupakan landasan dasar untuk menunjukkan kualitas dirinya sebagai pemimpin. Pemimpin yang stabil secara emosi akan menggunakan *anger* atau kemarahannya atau kekecewaannya dengan baik dan bijaksana. Pemimpin juga akan memanfaatkan bagaimana mengekspresikan emosi secara cepat.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan penelitian Sanjani (2018) dimana dalam hasil penelitiannya gaya kepemimpinan demokratis besar sekali perhatiannya baik dalam upaya peningkatan kesejahteraan guru maupun pegawai. Hal ini ditandai dengan pola perilaku tugas tinggi dan pola perilaku tenggang rasa tinggi. Dalam gaya kepemimpinan demokratis, kepala sekolah/pemimpin berperan aktif dalam menentukan tugas dan tanggung jawab masing-masing guru, dan tetap melakukan pengawasan dalam proporsi yang memadai.

Didukung oleh penelitian dari Leunupun (2021), Yugusna (2016) dimana gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya penerapan gaya kepemimpinan demokratis akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian diatas juga sejalan dengan penelitian dari Aisah (2020), Jalaludi (2017), Khairizah (2018), Wardhani (2016), dimana gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dimana gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja.

2. Cara Ketua Pengelola PKBM Charity Tomohon Dalam Meningkatkan Kinerja Tutor

Cara ketua pengelola dalam meningkatkan kinerja tutor adalah tidak melakukan diskriminasi pekerjaan kepada tutor. Contohnya adalah adil dalam pembagian tugas pada tutor dengan melihat kemampuan yang dimiliki tiap-tiap tutor dan pembagian gaji dilakukan dengan adil tanpa melihat perbedaan usia, ras, warna kulit. Ketua pengelola Pkbm Charity Tomohon memberikan penghargaan berupa pujian pada tutor dengan memberikan kata-kata ucapat terimakasih dan ucapan kerja yang bagus untuk hari ini. Ketua pengelola memeberikan pelatihan



untuk tutor dilakukan dengan tujuan agar para tutor memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan. Oleh Karen aitu tutor perlu menambah skill itulah pentingnya pelatihan. Pelatihan yang diberikan ketua pengelola adalah pelatihan *public speaking*, tujuan pelatihan ini adalah untuk membekali tutor dengan penguasaan diri saat berhadapan dengan public. Ketua pengelola Pkbn Charity Tomohon adalah pemimpin yang selalu terbuka dan menghargai setiap percakapan yang dilakukan dengan tutor apalagi tentang kendala-kendala yang dialami tutor saat bekerja. Ketua pengelola akan selalu siap untuk membantu mencari jalan keluar bersama-sama dalam menyelesaikan masalah tersebut.

Sejalan dengan hasil penelitian Hafifi (2020) gaya kepemimpinan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa gaya kepemimpinan yang meliputi sikap-sikap manusiawi seorang pemimpin pada karyawan, menjaga hubungan kerja yang ramah dengan karyawan dan selalu menghargai pendapat karyawan merupakan gaya pemimpin yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Muizu (2014) dimana disampaikan bahwa pemimpin harus bertanggung jawab dan mau mengembangkan diri terutama dalam elemen-elemen yang meliputi idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration, untuk meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan, adanya kemauan yang untuk bekerja keras, meningkatnya rasa optimisme, meningkatnya aktivitas pembelajaran pada diri karyawan, dan meningkatnya pemikiran-pemikiran yang bersifat inovatif pada diri karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah diuraikan dapat diambil ditarik kesimpulan tentang gaya kepemimpinan ketua pengelola dalam meningkatkan kinerja tutor di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Tomohon yaitu sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua pengelola dalam meningkatkan kinerja tutor di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Charity Tomohon adalah gaya kepemimpinan demokratis. Karena kepemimpinan ketua pengelola melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, mendengar setiap pendapat dan masukan dari bawahan seperti tutor dan staf lain bahwa warga belajar juga, memberi kebebasan kepada tutor dalam mengambil peran dalam rapat atau diskusi dan dapat menjadi teladan yang baik dan bisa ditiru bawahan.
2. Cara ketua pengelola meningkatkan hasil kinerja tutor adalah dengan cara adil dalam pembagian tugas pada tutor dengan melihat kemampuan yang dimiliki tiap-tiap tutor, kendala ketua pengelola PKBM Charity Tomohon adalah saat pembagian gaji karena ada masalah keuangan yang belum bisa diperbaiki sampai saat ini meskipun begitu pembagian gaji tetap dilakukan dengan adil dengan cara membicarakan secara kekeluargaan, ketua pengelola sangat adil tanpa melihat perbedaan usia, ras, warna kulit, ketua pengelola memberikan penghargaan hanya berupa pujian pada tutor dengan memberikan kata-kata ucapan terimakasih dan ucapan kerja yang bagus untuk hari ini. Pelatihan yang diberikan ketua pengelola adalah pelatihan *public speaking* , pelatihan tersebut untuk membekali tutor dengan penguasaan diri saat berhadapan dengan *public*, selalu terbuka dan menghargai setiap percakapan yang dilakukan dengan tutor apalagi tentang kendala-kendala yang dialami tutor saat bekerja, selalu siap untuk membantu mencari jalan keluar bersama-sama dalam menyelesaikan masalah tersebut.



Mencermati hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bagian terdahulu maka dapat diberikan beberapa saran, sebagai berikut :

1. Kepada ketua pengelola di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Charity Tomohon seyogianya lebih memperhatikan kebutuhan tutor dalam hal pembiayaan gaji dan melengkapi sarana dan prasarana yang ada.
2. Kepada tutor lebih meningkatkan kinerja dengan cara membagi waktu antara bekerja di PKBM Charity Tomohon dengan pekerjaan diluar.
3. Kepada warga belajar lebih memberikan diri untuk aktif dalam pembelajaran meskipun sudah usia lanjut namun tidak ada salahnya untuk aktif bertanya perihal tentang pelajaran yang belum dipahami dan lebih meberi diri untuk megikuti proses belajar.

RUJUKAN

- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42-50.
- Ayub, D., Baheram, M., & Achmad, S. S. (2014). Tanggung Jawab Pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) dalam Melaksanakan Kegiatan Pendidikan Non Formal di Kabupaten Rokan Hulu, Propinsi Riau. *Jurnal Pendidikan*, 5(2), 106-114.
- Bogdan dan Taylor. (1975). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remadja.
- Estafianto, H. D., Fakhruddin, F., & Sutarto, J. (2020). Influence of Ability and Motivation on Performance Through Organizational Culture on Tutor Paket C SKB in Indonesia. *Journal of Nonformal Education*, 6(2), 107-114.
- Hafifi, M. A., Qomariah, N., & Anwar, A. (2018). Peningkatan Kinerja Berbasis Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(1).
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Leunupun, P., Pattinama, G. L. L., & Leunupun, D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. *PELUANG*, 15(2).
- Muizu, Ode Zusnita. 2014. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran Bisnis Pekbis Jurnal Vol.6 No.1 Maret 2014 1-13.
- Nadira, K., 2014. *Pengertian Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan dan Teori yang mendasari Kepemimpinan*, PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Octavia, L. S., & Savira, S. I. (2016). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 1(1), 7-14.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya kepemimpinan dan motivasiterhadap kinerja karyawan pada bank BJB cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sanjani, M. A. (2018). Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 7(1).



- Wardhani, A. P., Hasiholan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- Yugusna, I., Fathoni, A., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan (studi empiris pada perusahaan SPBU 44.501. 29 randu garut semarang). *Journal of Management*, 2(2).