



Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja Warga Belajar Peserta Diklat PKBM Sulawesi Utara

Marien Pinontoan

Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi Unima Manado marienpinontoan@unima.ac.id

Received: 23 January 2023; Revised: 12 February 2023; Accepted: 27 February 2023

DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/dikmas.2.2.129-142.2023>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku pemimpin dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM di propinsi Sulawesi Utara. Penelitian dilakukan pada warga belajar sebanyak 62 orang yang diambil secara acak. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode survey dan teknik analisis korelasional, dengan menerapkan prinsip normalitas dan homogenitas sebagai persyaratan penggunaan teknik korelasional. Uji kelincaran dan keberatan regresi diterapkan dalam penelitian ini untuk memastikan bahwa korelasi antara variabel independen dan dependen yang didapatkan dari sampel dapat menunjukkan bahwa sampel data dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Hasil penelitian diperoleh bahwa (1) terdapat pengaruh positif perilaku kepemimpinan terhadap produktivitas kerja warga belajar peserta diklat; (2) terdapat pengaruh positif motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja warga belajar peserta diklat, dan (3) terdapat pengaruh positif perilaku kepemimpinan dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap produktivitas kerja warga belajar peserta diklat. Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa semakin kondusif perilaku kepemimpinan dan motivasi berprestasi, maka akan semakin meningkat produktivitas kerja warga belajar peserta diklat pada Sanggar Kegiatan Belajar di Propinsi Sulawesi Utara.

Kata kunci: Kepemimpinan, motivasi berprestasi, produktivitas, warga belajar

Pendahuluan

Pembangunan di bidang pendidikan merupakan bagian integral dari supra sistem pembangunan nasional yang harus dilaksanakan secara terpadu dan menyeluruh. Dikatakan demikian karena semua pembangunan pembangunan nasional memiliki keterkaitan antar sistem pembangunan yang ada. Demikian halnya dengan pembangunan dalam bidang pendidikan memiliki satu kesatuan sistem yang terdiri dari sub sistem pembangunan pendidikan di antaranya sub sistem pendidikan luar sekolah. Pembangunan dalam bidang pendidikan luar sekolah diberi tanggung jawab untuk membina, mendidik dan melatih serta mempersiapkan dan mengembangkan warga masyarakat menjadi insan yang berkualitas. Dikatakan demikian karena tersedianya masyarakat sebagai sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan mereka tidak hanya sebagai penikmat hasil-hasil pembangunan, tetapi sekaligus akan berperan sebagai pelaku pembangunan dimaksud.

Dalam mewujudkannya pendidikan luar sekolah memiliki peran strategis sebagai institusi yang mempersiapkan agen-agen pembaharu dalam meningkatkan kelayakan hidup masyarakat. Sebagai lembaga yang mempersiapkan layanan pendidikan bagi

masyarakat maka orientasi pelayanannya bermuara pada upaya peningkatan pengetahuan dan wawasan serta keterampilan baik keterampilan konsep, maupun keterampilan praktis ke arah perubahan perilaku masyarakat.

Upaya untuk merubah perilaku masyarakat tersebut institusi pendidikan luar sekolah harus merancang kurikulum dan proses transformasi pendidikan yang langsung menyentuh dengan kebutuhan hidup masyarakat sebagai warga belajar. Desain pembelajaran seharusnya mempersiapkan masyarakat untuk belajar. Rancangan pembelajaran yang dipandang cocok bagi masyarakat untuk menguasai pengetahuan, teknologi dan pasar global masa depan menurut James. W. Botkin dalam (M.Wullur, 2010) adalah “*Innovative learning*” atau Belajar Inovatif. Untuk mewujudkan belajar inovatif ini diperlukan adanya “*anticipatory learning and participatory learning*” yaitu belajar antisipatif dan belajar partisipatif. Belajar inovatif artinya warga belajar berusaha untuk mempelajari hal-hal baru yang sifatnya antisipatif tentang kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi dan dibutuhkan untuk masa yang akan datang dengan sejumlah data kondisi yang menggejala saat ini. Sedangkan belajar partisipatif yaitu suatu kondisi belajar bersama orang lain dengan cara berpikir dan bertindak di dalam dan terhadap lingkungannya (Bolangitan, 2014). Salah satu institusi pendidikan luar sekolah yang dibentuk dan dibina oleh pemerintah melalui Dinas Pendidikan Nasional untuk dijadikan laboratorium belajar inovatif ke arah belajar antisipatif dan belajar partisipatif bagi masyarakat sebagai warga belajar adalah Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM).

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) sebagai salah satu lembaga pendidikan lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Nonformal dan Informal (PNFI) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nasional bertujuan untuk mempersiapkan tenaga kerja tingkat menengah, dan berpotensi untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, wawasan dan keterampilan praktis. Dalam pelaksanaannya program kegiatan PKBM ini secara konseptualmaupun faktual menurut M Wullur (2011), menggunakan pendekatan Program Pendidikan Mata Pencapaian (PPMP). Pendekatan ini dimaksudkan bahwa baik isi kurikulum, proses pembelajaran dan hasil pembelajaran bagi warga belajar cenderung berorientasi pada pendidikan kecakapan hidup (life skill) dengan sasaran materi pembelajaran berorientasi pada jenis pendidikan dan keterampilan praktis yang nantinya akan segera digunakan untuk kebutuhan mencari dan/atau menciptakan lapangan kerja baru sebagai mata pencaharian utama mereka.

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat ((PKBM) di propinsi Sulawesi Utara memiliki 417 peserta warga belajar yang tersebar pada 38 Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (Dinas Diknas Prop. Sulut, 2015). Peserta pelatihan ini meliputi rumpun pendidikan kelompok belajar usaha (KBU), kursus yang terkait dan sedapan dengan lapangan kerja (tata boga, tata busana, komputer, perbengkelan otomotif, dan meubel kayu). Data awal di lapangan menunjukkan mekanisme perekrutan pelatihan dilakukan oleh pimpinan/pengelola PKBM sesuai dengan bidang pendidikan dan keterampilan masing-masing PKBM. Diharapkan masyarakat sebagai warga belajar setelah mengikuti program pendidikan dan latihan di pusat-pusat kegiatan belajar masyarakat ini akan memperoleh pengetahuan, wawasan serta keterampilan teknis yang ditekuni ke arah perubahan tingkah laku yang diwujudkan melalui peningkatan produktivitas usahanya di lapangan.



Data awal menunjukkan bahwa sejumlah peserta latihan mengalami kesulitan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan antara lain pemimpinnya sering keluar dan tidak berada ditempat. Demikian juga dengan pemilihan dan penetapan instruktur atau sumber belajar yang kurang memuaskan dalam menyajikan materi cenderung cepat dan kurang bahkan sulit dipahami. Dipihak lain warga belajar mengalami kesulitan saat mengajukan pertanyaan tentang cara menyusun program dan anggaran kegiatan usaha serta peluang lapangan kerja ternyata sumber belajar bahkan pimpinan lembaga menyampaikan bahwa hal ini dikembangkan sendiri oleh warga belajar.

Hal ini diperkuat dengan data lapangan lainnya bahwa terdapat sejumlah lulusan/tamatan pendidikan dan pelatihan keterampilan otomotif di PKBM ternyata melakukan pekerjaan di luar keterampilan yang dipelajari. Data ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja warga belajar di lapangan tidak menunjukkan adanya peningkatan. Hal ini diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pemimpin lembaga PKBM. Seorang pemimpin khususnya pada lembaga pendidikan PKBM dengan warga belajar yang memiliki karakteristik orang dewasa harusnya memiliki kemampuan pendekatan andragogik dan bukan pendekatan pedagogik. Seorang pemimpin dibutuhkan kemampuan mempengaruhi warga belajar dengan mengedepankan dorongan atau motivasi yang memiliki harapan-harapan cemerlang ke depan agar warga belajar termotivasi untuk berusaha dalam mempelajari materi dan mempraktekannya serta dapat dikembangkan melalui usaha-usaha produktif di lapangan. Selain masalah produktivitas kerja warga belajar peserta pendidikan dan latihan PKBM diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pemimpin PKBM, juga diduga dipengaruhi oleh motif berprestasi pimpinan lembaga PKBM masing-masing.

Motivasi berprestasi merupakan salah satu faktor psikologis yang datang dari dalam diri seorang pemimpin tetapi juga datang dari luar diri seorang pemimpin. Motivasi berprestasi juga menjadi pemacu dan pemicu pengembangan program kegiatan kelembagaan organisasi PKBM. Pemimpin yang memiliki motivasi berprestasi yang unggul akan turut memberikan semangat bagi warga belajar untuk terus meningkatkan perhatian, pemahaman dan penguasaan terhadap swtiap materi pelajaran yang dipelajari, untuk dipraktekkan dan selanjutnya dikembangkan melalui usaha kegiatan mata pencaharian di lapangan.

Untuk mempelajari lebih mendalam terkait dengan produktivitas kerja warga belajar sebagai peserta diklat di PKBM Propinsi Sulawesi Utara yang diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motif berprestasi, perlu dipelajari lebih mendalam melalui penelitian tentang “Hubungan perilaku kepemimpinan dan motif berprestasi terhadap produktivitas kerja warga belajar peserta Diklat PKBM Sulawesi Utara”. Masalah penelitian ini pada peseroalan hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan produktivitas kerja, motif berprestasi dengan produktivitas kerja serta perilaku kepemimpinan dan motif berprestasi secara simultan dengan produktivitas kerja warga belajar peserta Diklat SKB Sulawesi Utara

Kajian Pustaka

1. Produktivitas Kerja

Konsep tentang produktivitas merupakan suatu istilah yang sering dikaitkan dengan hasil kerja, yang oleh Bernardin dan Rusel dalam kambey (2012:25) mendefinisikan “produktivitas sebagai rasio output terhadap input” Dengan kata lain

produktivitas merupakan hasil kajian tentang perbantuan antara keluaran dengan masukan.

Konsep lain memandang bahwa produktivitas sering disama artikan kata produksi. Fakta lapangan menunjukkan bahwa pemahaman tentang produktivitas tidak sama dengan produksi. Dikatakan demikian karena saat produksi tinggi belum tentu produktivitasnya juga tinggi, dan kemungkinan pada saat produksinya tinggi mengakibatkan produktivitasnya menjadi rendah. Dikatakan demikian karena apabila produksi melebihi kapasitas permintaan maka maka hasil produksi ini tidak akan bermanfaat bahkan akan menjadi kendala baru dalam pemasaran. Namun demikian, produktivitas akan semakin meningkat jika produksi yang dihasilkan dikejar dan semakin menjadi kebutuhan di lapangan. Ini berkaitan dengan konsep *Supply and demand* dalam teori pemasaran dalam bidang ekonomi yaitu semakin tinggi kebutuhan/permintaan maka akan semakin tinggi persediaan.

Dalam penelitian ini konsep produktivitas berkaitan dengan suatu pendekatan trans disipilir yaitu pendekatan lintas ilmu pengetahuan untuk menentukan tujuan yang efektif tentang pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber daya baik manusia maupun non manusia yang ada secara efisien dan tetap penjunjung tinggi kualitas hasil yang diinginkan. Dengan demikian produktivitas lebih menekankan pada persoalan kualitas dan hasil kerja sumber daya manusia. Untuk meningkatkan produktivitas usaha seseorang turut dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

(1). Kualitas dan kemampuan fisik, (2). Tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik akan turut mempengaruhi tingkat produktivitas kerja seseorang, (3). Faktor pendukung yang meliputi pasarana dan sarana, iklim/lingkungan kerja yang kondusif, serta keseimbangan peningkatan kerja dengan peningkatan kesejahteraan“ (Wullur M, 2022:). Pandanga ini semakin memperjelas bahwa produktivitas usaha lebih menekankan pada persoalan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam usahanya setelah memperoleh pengetahuan, wawasan serta keterampilan melalui program pendidikan dan pelatihan. Dalam penelitian ini produktivitas usaha yang dimaksud ialah adanya peningkatan usaha dan hasil kerja oleh masyarakat sebagai warga belajar setelah mengikuti pendidikan dan latihan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) di Kabupaten Minahasa prosinsi Sulawesi Utara.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas usaha warga belajar melalui pusat kegiatan belajar masyarakat ini mempunyai hubungan dengan sejumlah faktor antara lain faktor gaya kepemimpinan pengelola PKBM dan motif berprestasi pimpinan PKBM.

2. Perilaku Kepemimpinan

Setiap lembaga atau organisasi memiliki struktur organisasi yang disebut pimpinan. Dalam struktur terdapat unsur ketua selaku dan unsur-unsur lainnya sesuai kebutuhan organisasi. Ketua mendapat tugas utama bersama unsur-unsur lainnya untuk memimpin organisasi yang dipimpinnya. Proses aktivitas ketua unsur-unsur pemimpin lainnya dalam menggerakkan organisasi disebut kepemimpinan. Dalam melaksanakan tugas kepemimpinan ini setiap pemimpin memiliki perilaku atau cara, penampilan atau gaya masing-masing. Gaya kepemimpinan sebagai perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten. perilaku kepemimpinan ini



sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya (Wahyudi,2009). Sedangkan menurut Harsey dan Blanchard (Kusmintarjo,2009) memandang bahwa gaya kepemimpinan efektif itu berbeda tidak sama dan turut ditentukan oleh kematangan atau kedewasaan bawahan. Dikatakan demikian karena kematangan dimaksud bukan persoalan usia atau stabilitas emosional melainkan keinginan untuk berprestasi, kesediaan untuk bertanggung jawab serta memiliki kemampuan dan pengalaman yang berkaitan dengan tugas yang akan dikerjakan. Dengan demikian kondisi kematangan bawahan serta situasi dan kondisi organisasi akan sangat menentukan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan.

Demikian halnya dengan gaya kepemimpinan pengelola PKBM pada Sanggar-sanggar Kegiatan Belajar Masyarakat di Sulawesi Utara. Gaya kepemimpinan ini memiliki hubungan dengan kondisi instruktur sebagai sumber belajar yang berkaitan dengan kemampuan masyarakat sebagai warga belajar dalam menerima dan mengadopsi materi pembelajaran yang diberikan baik teori maupun praktek dalam kegiatan di lapangan. Dekatakan demikian karena kondisi kelembagaan beranggotakan orang dewasa serta warga belajarnya semua terdiri dari orang dewasa, maka gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung menggunakan pendekatan andragogi yaitu pendekatan pendidikan orang dewasa.

3. Motivasi Berprestasi

Konsep motif berkaitan dengan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, baik secara sadar atau tidak untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan-tujuan tertentu ke arah motivasi (Pinontoan, 2011). Motivasi diawali dengan adanya motif dimana motif sebagai suatu konstruksi yang potensial dan laten yang dibentuk oleh pengalaman-pengalaman, yang secara relatif dapat bertahan meskipun kemungkinan terjadi perubahan dan berfungsi menggerakkan serta mengarahkan perilaku ke tujuan tertentu. Hal ini dipertegas oleh Krech dalam Tamboto (2006) berpendapat bahwa tingkah laku manusia adalah "*motivated behavior*" yang artinya tindakan yang didasarkan kepada motivasi tertentu dan ini merupakan tenaga yang aktif dan pendorong untuk dilaksanakan. Motivasi menyebabkan tingkah laku individu menjadi dinamis, kreatif dan produktif. Lebih lanjut Tamboto (2006), memberikan pemahaman bahwa motivasi atau motif memiliki sejumlah istilah antara lain kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Sedangkan kata motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dengan demikian motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya sendiri.

Demikian juga dengan pemimpin kelembagaan atau organisasi tertentu. Setiap pemimpin memiliki motif untuk berprestasi meningkatkan prestasi dan produktivitas kelembagaan. Dengan adanya motif kemudian diwujudkan melalui motivasi berprestasi yang dimiliki oleh setiap pemimpin akan meningkatkan kinerja kelembagaan. Dalam penelitian ini motif berprestasi pemimpin lembaga pendidikan pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) yang dilaksanakan melalui Sanggar Kegiatan Masyarakat (SKB) di Propinsi Sulawesi Utara dimaksud ialah dorongan yang diwujudkan melalui tingkah laku pemimpin PKBM untuk berprestasi dalam hal mempersiapkan narasumber yang unggul, materi dan media pembelajaran yang relevan, serta upaya untuk

merekruitmen calon warga belajar yang sesuai siap dan bersungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan pelatihan materi pendidikan mata pencaharian yang dilakukan oleh semua PKBM yang ada di Propinsi Sulawesi Utara dengan harapan warga belajar dapat menerima, mengetahui, menguasai serta terampil dalam mempraktekkan materi pembelajaran yang diperoleh melalui setiap usaha yang ditekuni peserta. Motivasi berprestasi ini dimaksudkan agar luaran dari setiap PKBM mampu meningkatkan produktivitas usahanya di lapangan setelah mengikuti pendidikan dan latihan tersebut.

Hipotesis Penelitian 1. Terdapat hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan produktivitas kerja warga belajar peserta Diklat PKBM Sulawesi Utara. 2. Terdapat hubungan antara motif berprestasi dengan produktivitas perja warga belajar peerta Diklat PKBM Sulawesi Utara. 3. Terdapat hubungan antara perilaku kepemimpinan dan motif berprestasi secara simultan dengan produktivitas kerja warga belajar peserta Diklat PKBM Sulawesi Utara.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan pada 42 Pusat-pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) di Sulawesi Utara yang melaksanakan pendidikan dan pelatihan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode kuantitatif deskriptif, dengan menggunakan kuesioner/angket. Teknik analisis data adalah korelasional untuk menguji hubungan antar variable penelitian berdasarkan data yang ada. Adapun variable-variabel penelitian adalah perilaku kepemimpinan (X1), motivasi berprestasi (X2), dan produktivitas kerja warga belajar peserta Diklat (Y). Populasi dalam penelitian ini seluruh peserta pendidikan dan latihan program PKBM Propinsi Sulawesi Utara berjumlah 417 orang. Untuk menentukan besarnya sampel mengacu pada pandangan Suharsimin Arikunto gunakan rumus dari Taro Yamane yang dikutip oleh Rakhmat (dalam Riduwan 2008:65) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{Nd^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d2 = presisi (ditetapkan 10%)

rumus tersebutdi atas apabila dijabarkan ke dalam bentuk hitungan maka diperoleh data bahwa jumlah sampel 81 orang.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kerangka Konseptual Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini secara konseptual dijelaskan sebagai berikut :

1.1. Perilaku Kepemimpinan Pemimpin PKBM (X1)

Dalam penelitian ini perilaku kepemimpinan PKBM dijadikan sebagai variable bebas kesatu (X1). Variabel ini didasarkan atas konsep yang dikemukakan oleh Thoha (2007:1), yaitu : “Suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa pemimpinlah



yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu organisasi pada posisi yang terpenting”.

Perilaku kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, cara yang dipilih pemimpin untuk bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok. Perilaku kepemimpinan merupakan kombinasi antara perilaku direktif dan suportif.

1.2. Motivasi Berprestasi (X2)

Variabel bebas kedua (X1) yaitu motivasi berprestasi. Krech dalam Tamboto (2006) berpendapat bahwa tingkah laku manusia adalah “*motivated behavior*” yang artinya tindakan yang didasarkan kepada motivasi tertentu dan ini merupakan tenaga yang aktif dan pendorong untuk dilaksanakan. Motivasi menyebabkan tingkah laku individu menjadi dinamis, kreatif dan produktif. Lebih lanjut Tamboto (2006), memberikan pemahaman bahwa motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dengan demikian motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya sendiri.

1.3. Produktivitas Kerja warga belajar peserta Diklat (Y)

Yang menjadi variabel terikat ialah Produktivitas Kerja warga belajar peserta Diklat (Y) Konsep tentang produktivitas merupakan suatu istilah yang sering dikaitkan dengan hasil kerja, yang oleh Bernardin dan Rusel dalam kambey (2012:25) mendefinisikan “produktivitas sebagai rasio output terhadap input” Dengan kata lain produktivitas merupakan hasil kajian tentang perimbangan antara keluaran dengan masukan. Untuk meningkatkan produktivitas usaha seseorang turut dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain: (1). Kualitas dan kemampuan fisik, (2). Tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik akan turut mempengaruhi tingkat produktivitas kerja seseorang, (3). Faktor pendukung yang meliputi pasarana dan sarana, iklim/lingkungan kerja yang kondusif, serta keseimbangan peningkatan kerja dengan peningkatan kesejahteraan“ (M.Wullur,2010:).

Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini diperlukan tiga jenis data, yaitu (1) data tentang perilaku kepemimpinan (variable X1), (2) data tentang motivasi berprestasi (variable X2), (3) data tentang produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM (variable Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket disusun berdasarkan skala Linkert dengan alternative jawaban . Sangat setuju = 5, setuju = 4, ragu-ragu (3) tidak setuju = 2, sangat tidak setuju =1 dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada dengan cara melakukan uji coba instrument kepada responden uji coba.

Instrument penelitian dikembangkan melalui tahapan-tahapan, yaitu : 1) melakukan kajian teori, 2) menetapkan dimensi-dimensi dan indicator dari setiap ariable, 3) menyusun kisi-kisi instrument, 4) menyusun butir-butir pernyataan dengan menggunakan skala Likert. Hasil jawaban diberi skor yang merupakan pencerminan kondisinya. Jawaban butir instrument pernyataan positif masing-masing diberi skor, 5, 4, 3, 2, 1 dan untuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, 5. Skor setiap butir dijumlahkan dari setiap butir pernyataan/pertanyaan. Untuk menghitung validitas butir

instrument dilakukan dengan mengkorelasikan skor dari setiap butir pernyataan dengan skor dari total jawaban butir instrument.

Data yang terkumpul dilakukan analisis dengan menggunakan statistic sebagai berikut :

1. Pengujian persyaratan analisis yaitu meliputi pengujian normalitas dan uji linearitas.
2. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi sederhana untuk masing-masing variable bebas terhadap variable terikat dengan korelasi jamak.

(1) Hipotesis pertama

Ho : $\rho_{x1y} = 0$

Hi : $\rho_{x1y} \neq 0$

(2) Hipotesis Kedua

Ho : $\rho_{x2y} = 0$

Hi : $\rho_{x2y} \neq 0$

(3) Hipotesis Ketiga

$\rho_{x1x2y} = 0$

Hi $\rho_{x1x2y} \neq 0$

Keterangan :

Ho = Hipotesis nol

ρ_{x1y} = Koefisien korelasi populasi antara gaya kepemimpinan dengan produktivitas peserta diklat PKBM Propinsi Sulawesi Utara

ρ_{x2y} = Koefisien korelasi populasi antara motif berprestasi dengan produktivitas peserta diklat PKBM Propinsi Sulawesi Utara

ρ_{x1x2y} = Koefisien korelasi populasi antara gaya kepemimpinan dan motif berprestasi secara simultan dengan produktivitas peserta diklat PKBM Propinsi Sulawesi Utara

Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh melalui jawaban instrumen angket terhadap 81 sampel penelitian, diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

a. Produktivitas Kerja Warga Belajar Peserta Diklat PKBM (Y)

Produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM yang merupakan variabel terikat diukur dengan menggunakan beberapa indikator yaitu: sikap, pandangan, usaha-usaha dan kreativitas melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan dan wawasan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 17, maka diperoleh hasil penelitian untuk data variabel Produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM (Y) menunjukkan bahwa terdapat sejumlah kasus (N) = 81 responden yang mengisi angket dengan nilai rata-rata (mean) = 103,63; titik tengah (median) = 104,00; nilai sering muncul (mode) = 105; simpangan baku (sandar deviasi) = 6,807; tingkat penyebaran data (variance) = 46,336; rentang (range) = 34; skor minimum = 87; skor maksimum = 117; dan skor keseluruhan sebesar 8.394.



Tabel 1.

Descriptive Statistics Variabel Produktivitas Kerja Warga Belajar Peserta Diklat PKBM (Y)

Variabel	N	Mean	Std.Deviation	Minimum	Maximum
Produktivitas Kerja WB Peserta Diklat PKBM	81	104,00	13,310	80	135

b. Perilaku Kepemimpinan Kepala PKBM (X1)

Perilaku kepemimpinan kepala Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM), adalah salah satu variabel bebas diukur dengan menggunakan beberapa indikator terkait dengan : pengambilan keputusan, pendelegasian tugas, komunikasi organisasi, penghargaan dan hukuman.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 20 maka diperoleh hasil penelitian untuk data variabel perilaku kepemimpinan kepala PKBM (X1) diperoleh skor terendah 80, skor tertinggi 135, harga rata-rata sebesar 108,90 dan simpangan baku sebesar 13,310 seperti yang diperlihatkan pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 2.

Descriptive Statistics Variabel Perilaku Kepemimpinan Kepala PKBM (X1)

Variabel	N	Mean	Std.Deviation	Minimum	Maximum
Perilaku Kepemimpinan Kepala PKMB	105	108,90	13,310	80	135

Berdasarkan nilai rata-rata yang dicapai sebesar 108,90 jika dibandingkan dengan besarnya skor ideal sebesar 160 maka kecenderungan untuk variabel gaya kepemimpinan kepala PKBM (X1) diperoleh nilai sebesar 0,675 atau 67,50%. Harga ini berada pada kategori kuat menurut kualifikasi yang telah ditetapkan.

c. Motivasi Berprestasi Warga Belajar peserta Diklat (X2)

Motivasi berprestasi warga belajar peserta diklat PKBM adalah salah satu variabel bebas diukur dengan menggunakan beberapa indikaor: ingin maju, kerja keras, bercita-cita tinggi, menghargai kreatifitas dan produktivitas, dan bersaing positif dalam kedudukan sosial sehingga dapat meningkatkan profesionalisme dalam pekerjaan. Instrumen yang digunakan sebanyak 31 item. Masing-masing pertanyaan berdasarkan persepsi peserta diklat PKBM dan memiliki 5 kemungkinan jawaban dengan rentang skor 1-5. Dengan demikian total skor maksimal 155 dan skor minimum adalah 31. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS 20 maka diperoleh hasil penelitian untuk data variabel motivasi berprestasi (X2) yaitu skor terendah 77 dan skor tertinggi 132, dengan harga rata-rata sebesar 102,80 pada simpangan baku sebesar 13,299 sebagaimana dalam tabel 4.2 berikut:

Tabel 3.

Descriptive Statistics Variabel Motif Berprestasi (X2)

Variabel	N	Mean	Std.Deviation	Minimum	Maximum
Motif Berprestasi (X2)	105	102,80	13,299	77	132



Berdasarkan nilai rata-rata yang dicapai sebesar 102,80 jika dibandingkan dengan besarnya skor ideal sebesar 155 maka kecenderungan untuk variabel Motivasi Berprestasi (X2) diperoleh nilai sebesar 0,632 atau 66,32%. Harga ini berada pada kategori kuat menurut kualifikasi yang telah ditetapkan.

2. Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis, diperoleh temuan bahwa :

a. Hipotesis 1 :

Ho : Terdapat hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala PKBM dengan produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM Sulawesi Utara

Ha : Tidak terdapat hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala PKBM dengan Produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM Sulawesi Utara

Berdasarkan pengujian hipotesis satu diperoleh variabel perilaku kepemimpinan dengan produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM di propinsi Sulawesi Utara diperoleh nilai sig.0,000, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05 ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar nilai probabilitas Sig atau (0,05 > 0,000), maka Ho ditetima dan Ha ditolak, artinya signifikan. Hal ini membuktikan bahwa perilaku kepemimpinan kepala diklat mempunyai hubungan secara signifikan dengan produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM Propinsi Sulawesi Utara.

b. Hipotesis 2 :

Ho : Terdapat hubungan antara Motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM Sulawesi Utara

Ha : Tidak terdapat hubungan antara Motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM Sulawesi Utara

Berdasarkan pengujian hipotesis satu diperoleh variabel Motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM di propinsi Sulawesi Utara diperoleh nilai sig.0,000, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05 ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar nilai probabilitas Sig atau (0,05 > 0,000), maka Ho ditetima dan Ha ditolak, artinya signifikan. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi berprestasi mempunyai hubungan secara signifikan dengan produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM Propinsi Sulawesi Utara.

c. Hipotesis 3 :

Ho : Terdapat hubungan antara Perilaku kepemimpinan kepala PKBM dan Motivasi berprestasi secara simultan dengan produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM Sulawesi Utara

Ha : Tidak terdapat hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala PKBM dan Motivasi berprestasi secara simultan dengan produktivitas kerja warga belajar Peserta diklat PKBM Sulawesi Utara

Berdasarkan pengujian hipotesis tiga diperoleh variabel perilaku kepemimpinan kepala PKBM dan Motivasi berprestasi secara simultan terhadap produktivitas kerja warga belajar peserta diklat yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,773 atau ($R_{yx1,x2}=0,773$) dan diperoleh nilai koefisien nilai $R_{square} = 0,598$ dengan nilai probabilitas (sig. F change) = 0,000. Karena nilai sig.Fchange > 0,05, maka keputusannya adalah Ha ditolak dan Ho diterima. Artinya terdapat hubungsan antara variabel X1 (perilaku kepemimpinan kepala PKBM dan variabel X2 (Motivasi berprestasi) secara simultan dengan variabel Y (Produktivitas kerja warga belajar peserta diklat. Hasil



pengujian tersebut membuktikan terdapat hubungan secara signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala PKBM dan motivasi berprestasi secara simultan dengan produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM Propinsi Sulawesi Utara.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis penelitian tentang hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala PKBM dan Motivasi berprestasi secara simultan dengan produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM Sulawesi Utara telah membuktikan ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan hasil analisis data adanya kesesuaian antara hasil penelitian dengan teori-teori yang dikemukakan para ahli.

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara Perilaku kepemimpinan dengan produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM di Propinsi Sulawesi Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan perilaku kepemimpinan kepala PKBM dengan produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM cukup kuat. Dikatakan demikian karena perilaku kepemimpinan setiap pemimpin memegang peran strategis dalam memformulasikan dan mengimplementasikan program organisasi dari yang dipimpinnya. Warga belajar sebagai peserta diklat telah memperoleh sejumlah pengetahuan, wawasan dan keterampilan pendidikan mata pencaharian dalam bentuk pendidikan kecakapan hidup (life skill) menjadi aset pemimpin pusat kegiatan belajar masyarakat (PKBM) untuk diberdayakan sebagai sumber belajar yang unggul bagi masyarakat melalui warga belajar pada Pusat-pusat Kegiatan Belajar Masyarakat di Propinsi Sulawesi Utara. Dengan demikian konsep tentang proses pemberdayaan (*empowering process*) warga belajar sebagai peserta diklat menjadi keharusan dan mutlak dilakukan oleh pemimpin PKBM. Konsep ini mendukung pandangan Suzane Kindervatter yang mengedepankan konsep *empowering process* yaitu proses pemberdayaan potensi sumber belajar dan warga belajar (Wullur, M. 2022).

2. Terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM Sulawesi Utara. Secara empiris, membuktikan bahwa produktivitas kerja warga belajar peserta diklat dapat dijelaskan oleh motivasi berprestasi warga belajar peserta diklat PKBM. Dengan demikian, motivasi berprestasi memiliki hubungan yang signifikan dalam hal usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM. Konsep ini sejalan dengan pandangan yang menekankan bahwa motivasi sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat memicu motivasi untuk berprestasi yang diwujudkan melalui antusiasmenya dalam melakukan kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (*intrinsik motivation*) maupun dari luar individu (*extrinsic motivation*) (Bolangitan, 2015). Dengan demikian, faktor dominan yang mempengaruhi seseorang dalam aktivitas organisasi ialah motivasi sebagai pemicu munculnya usaha untuk melakukan tindakan. Karenanya motivasi berprestasi warga belajar yang sesungguhnya ialah prestasi sebagai sumber kepuasan kerja warga belajar peserta diklat PKBM yang pada gilirannya bermuara pada promosi, penghargaan dan pemberian tanggung jawab yang lebih oleh pemimpin lembaga PKBM antara lain untuk menjadi sumber belajar atau tutor bagi warga belajar baru dalam bidang Pendidikan Mata Pencaharian (Wullur, M. 2022).

3. Terdapat hubungan yang positif dan terdapat kaitan yang cukup kuat dan signifikan antara perilaku kepemimpinan, motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM.

Berdasarkan hasil penelitian, ternyata perilaku kepemimpinan dan motivasi berprestasi merupakan faktor yang sangat berhubungan secara bersama-sama dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja warga belajar sebagai peserta diklat PKBM di propinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini berimplikasi pada upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja warga belajar di lapangan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan PKBM, dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki perilaku kepemimpinan unggul dan mampu membangkitkan dan meningkatkan motivasi berprestasi bagi warga belajar lainnya sehingga produktivitas kerja warga belajar pendidikan masyarakat terus terjadi peningkatan yang optimal.

Kesimpulan

1. Perilaku kepemimpinan kepala lembaga PKBM mempunyai hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM. Artinya, semakin kondusif perilaku kepemimpinan kepala lembaga PKBM akan diiringi dengan semakin tingginya produktivitas kerja warga belajar peserta diklat. Demikian pula sebaliknya semakin tidak kondusifnya perilaku kepemimpinan kepala lembaga PKBM akan diiringi dengan semakin rendahnya produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM propinsi Sulawesi Utara.
2. Motivasi berprestasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM. Artinya bahwa semakin tingginya motivasi berprestasi, akan diiringi dengan tingginya produktivitas kerja warga belajar peserta diklat. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah motivasi berprestasi, akan diiringi dengan menurunnya produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM propinsi Sulawesi Utara.
3. Perilaku kepemimpinan pemimpin lembaga PKBM dan Motivasi berprestasi secara bersama-sama mempunyai hubungan signifikan dengan produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM. Artinya, semakin tinggi perilaku kepemimpinan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama, semakin tinggi pula produktivitas kerja warga belajar peserta diklat. Demikian pula sebaliknya semakin rendah perilaku kepemimpinan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama, maka semakin rendah pula produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM propinsi Sulawesi Utara.

Disarankan :

1. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara perilaku kepemimpinan dengan produktivitas kerja warga belajar peserta diklat PKBM Propinsi Sulawesi Utara. Agar kondisi ini terpelihara, maka perilaku kepemimpinan kepala lembaga PKBM lebih menekankan pada pendekatan behavioristik yaitu mengoptimalkan potensi, minat dan bakat warga belajar ke arah peningkatan kreativitas sebagai sumber belajar bagi warga belajar lainnya agar terjadi peningkatan produktivitas kerja di lapangan.
2. Disamping perilaku kepemimpinan, motivasi berprestasi juga perlu ditingkatkan dan dikembangkan agar berbagai inovasi dan kreativitas warga belajar sebagai peserta diklat dapat mengimplementasikan pengetahuan dan wawasan serta keterampilan



yang diperoleh melalui diklat dalam pelaksanaan tugas pekerjaan di lapangan sebagai lulusan warga belajar PKBM unggul, kreatif dan mandiri.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan antara perilaku kepemimpinan dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja warga belajar peserta diklat, sehingga secara berkesinambungan baik kepala lembaga maupun pamong belajar serta warga belajar lainnya perlu memelihara suasana organisasi PKBM yang kondusif dalam menopang terselenggaranya proses layanan pendidikan. Kepala lembaga hendaknya menjaga keseimbangan antara proses manajerial melalui upaya menciptakan hubungan personal sebagai pemimpin lembaga dengan sumber belajar/pamong belajar dan warga belajar sebagai mitra kerja dengan mengedepankan pendekatan manusiawi (behavioristik) di lembaga PKBM.

Rujukan

- Bolangitan, A.H. (2014)., *Pengelolaan Layanan Belajar di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat PKBM di Kabupaten Minahasa Propinsi Sulawesi Utara*, Disertasi Tidak dipublikasikan, PPs UNJ Jakarta
- Harsey dan Blanchard, 1997, *Management of Organizational Behaviour*, Jakarta : Erlangga
- Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Minahasa, *Laporan Tahunan Bidang Dikmas 2015*
- Munir Abdullah, 2008, *Kepemimpinan dan Manajerial*, Jakarta: Rajawali Press.
- Papuling, S. (2017), *Motivasi Berprestasi Pamong Belajar dalam melaksanakan Kegiatan Pembelajaran Program Pket C di SKB Kabupaten Talaud*, FIP Unima
- Pinontoan, M. (2011), *Pelaksanaan Sistem Pembelajaran Sekolah Berwawasan Kewirausahaan (Studi Multikasus pada SMK Kristen 2 Tomohon, SMK Negeri 1 Manado dan SMK Negeri 1 Bitung*, Jurnal Formas Malang, Vol 4 Nomor 4 Juni 2011, Malang.
- Tamboto H. 2006 *Faktor-Faktor Motif dan Perilaku Ekonomi Yang Mempengaruhi Pemilihan Spesifikasi Pendidikan (Studi pada Mahasiswa Perguruan Tinggi Negeridi Propinsi Sulawesi Utara*, Disertasi tidak dipublikasikan PPs UM Malang
- Thoha Miftah, 2007, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, 2009, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning organization)*, Bandung : Alfabeta
- Wahjosumidjo 2005, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Wullur, M. Dkk, 2022, *Penggunaan Media Belajar Kartu Abjad dalam Proses Belajar Sambil Bermain bagi Warga Belajar PKBM Propinsi Sulawesi Utara*, LPPM, Unima.
- Wullur, M. Dkk., 2022., *Belajar Sambil Bermain Kartu Abjad : Panduan Bagi Pamong Belajar, Guru dan Praktisi Pendidikan*, Zahir Publishing, Sleman, Yogyakarta.



Volume 03, (1), Maret 2023 ISSN 2809-3291
<http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/dikmas>