

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Sebagian dasar kajian penelitian ini maka penulis terlebih dahulu menjelaskan kajian teori sesuai permasalahan yang terdapat di dalamnya. Semua penelitian bersifat ilmiah, oleh karena itu semua penelitian harus berbekal teori. Dalam penelitian kualitatif, karena permasalahannya yang dibawa peneliti masih bersifat sementara maka teori yang digunakan dalam penyusunan proposal penelitian masih sementara dan akan berkembang setelah penelitian memasuki lapangan atau konteks sosial. Kerangka teoritis merupakan dasar berfikir untuk mengkaji dan menjelaskan teori-teori yang menjadi landasan dalam penelitian ini.

2.1.1. Pemimpin

Seorang pemimpin adalah seseorang yang dapat membujuk orang lain guna melakukan (maupun tak melaksanakan) suatu hal sesuai dengan preferensi dan tujuan mereka sendiri, sebagaimana dikemukakan oleh Matondang (2008:5). Berdasarkan Moehariono (2012:380), istilah “kepemimpinan” diperoleh melalui frase bahasa Jepang dengan memiliki dua bagian: pemimpin (subjek), dan yang dipimpin. Frasa ini terdiri dari pemimpin dan yang dipimpin (objek). Kata "pemimpin" dapat merujuk pada berbagai macam peran dan tanggung jawab, seperti memimpin suatu situasi, mengarahkan upaya orang lain, mengerahkan kekuatan atau pengaruh, atau membuat pilihan penting. Selain itu, berdasarkan Hasibuan (2014:170), kepemimpinan ialah proses dimana suatu insan pemimpin menginspirasi bawahan sampai mereka memiliki kemauan melakukan kerja sama dengan sukses menuju tujuan organisasi. Keinginan untuk bekerja sama secara efektif ini merupakan komponen penting dari kepemimpinan. Menurut definisi yang dikemukakan di atas, suatu insan pemimpin ialah suatu insan dengan mempunyai kemampuan guna membujuk, menginspirasi, dan memberikan bimbingan orang lain (anggota organisasi) untuk bekerja sama guna menggapai tujuannya organisasi.

Mintzberg dalam Thoha (2010: 12-20) mengungkapkan tiga peranan utama yang dijalankan atas tiap pemimpin dimana saja hirarki tersebut. Ketiga peranan utama tersebut selanjutnya dipecah jadi sepuluh peran yang lain, yakni:

1. Peran hubungan antar pribadi (Interpersonal Role)

- a. Peran selaku watak, yaitu peran pada masing-masing kesempatan juga pribadi yang muncul dengan cara wajar.
- b. Peran seorang pemimpin, pada peran ini pemimpin berhubungan antar pribadi dengan yang dipimpin, beserta menjalankan sejumlah fungsi pokok antara lain mengendalikan, mengembangkan, memotivasi, juga memimpin.
- c. Peran pejabat perantara (liaison manager), pemimpin melaksanakan integrasi beserta rekan kerja, staf, juga orang lainnya dengan terletak di luar organisasi, guna memperoleh keperluan informasi.

2. Peran terkait informasi (Informational Role)

Peran ini menempatkan pemimpin terhadap kedudukan secara unik ketika memperoleh informasi. Pemimpin melakukan pencarian informasi di luar lingkungan juga berfungsi selaku sentral informasi untuk organisasi. Peran ini meliputi atas peran seperti:

- a. Peran pengawasan Peran ini mengidentifikasi seorang pemimpin selaku pengumpul juga penerima informasi, sehingga pemimpin memiliki kemampuan melakukan pengembangan pemahaman secara baik tentang keorganisasian yang dipimpin tersebut, dan memiliki pemahaman secara utuh mengenai lingkungan tersebut.
- b. Peran sosialisasi, peran ini mengaitkan pimpinan guna melewati proses penyampaian informasi kepada organisasi yang dipimpinnya.
- c. Peran juru bicara, peran ini dilaksanakan oleh pimpinan guna membagikan informasi di luar lingkungan organisasi. Terdapat perbedaan bersama penyebar adalah juru bicara memberikan informasi di luar lingkungan, sedangkan penyebar membagikan informasi pada internal organisasi.

3. Peran pengambilan keputusan (Decisional Role)

Peran ini menuntut pemimpin untuk mengalami keterlibatan pada tahapan dalam membuat strategi di internal kepemimpinan organisasinya. Tahapan dalam membuat

strategi tersebut dengan cara sederhana disebut selaku tahapan dimana keputusan organisasi menjadi signifikan juga relevan. Terdapat empat peran yang dilakukan pengelompokkan ketika pengambilan keputusan, yaitu seperti:

- a. Peran wirausaha, dalam peran ini pemimpin berperan sebagai inisiator dan perancang dari banyak perusahaan yang dikendalikan dalam organisasi.
- b. Peran selaku penangan gangguan, peran tersebut mengarahkan pemimpin guna bertanggungjawab atas organisasi saat organisasi mendapatkan ancaman bahaya, seperti halnya bisa dilakukan pembubaran, mendapatkan gosip, sejumlah isu yang tidak menguntungkan, juga lainnya.
- c. Peran pengalokasi sumber daya, disini pimpinan dimintai berperan dalam memutuskan kemana sumber daya hendak didistribusikan menuju sejumlah bagian organisasi.
- d. Peran negosiator, peran tersebut meminta pemimpin guna melakukan partisipasi aktif pada area negosiasi.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mengelola timnya untuk mencapai tujuan organisasi, yang mencakup perilaku, nilai, dan metode yang digunakan untuk menggerakkan anggota tim menuju pencapaian yang diinginkan. Tidak ada satu pendekatan kepemimpinan yang sesuai untuk semua situasi. Gaya kepemimpinan yang ada bervariasi dan pemimpin yang efektif harus mampu mengadaptasi gayanya sesuai kebutuhan dan dinamika tim serta organisasi yang dipimpinnya.

Untuk menjadi pemimpin yang baik, Anda perlu menerapkan gaya kepemimpinan sebagai bagian dari identitas seorang pemimpin. Ada 10 gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan oleh pemilik bisnis, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis dikenal dengan partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang menerapkan gaya demokratis menghargai pandangan dan masukan dari anggota timnya. Bagi mereka, pengambilan keputusan yang melibatkan beragam perspektif sering kali menghasilkan solusi yang lebih baik.

Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin bukanlah satu-satunya orang yang berwenang untuk membuat keputusan penting. Sebaliknya, mereka mendorong diskusi terbuka, *brainstorming*, dan kolaborasi tim. Gaya kepemimpinan demokratis menciptakan lingkungan yang membuat setiap anggota tim merasa dihargai dan memiliki kontribusi yang berarti. Karyawan merasa bahwa mereka memiliki tanggung jawab dalam mengelola tugasnya mereka sendiri sehingga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan.

2. Gaya Kepemimpinan Visioner

Pemimpin visioner adalah seseorang dengan visi yang kuat untuk masa depan bisnis. Mereka mempunyai gambaran yang jelas tentang tujuan jangka panjang dan arah yang harus diambil oleh organisasi. Pemimpin visioner tidak hanya melihat ke masa depan, tetapi juga mampu menginspirasi karyawan dengan visi mereka.

Pemimpin visioner bisa menjadi agen perubahan yang kuat. Mereka mendorong karyawan untuk berpikir *out-of-the-box*, merancang solusi inovatif, dan mencapai tujuan serta visi perusahaan. Ketika karyawan terhubung dengan visi tersebut, mereka lebih bersemangat dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang diharapkan. Pemimpin visioner adalah pemimpin yang dapat melihat peluang di tengah tantangan. Mereka mampu mengarahkan organisasi menuju masa depan yang sukses dengan tekad yang.

3. Gaya Kepemimpinan Multikultural

Dalam era globalisasi, gaya kepemimpinan multikultural menjadi makin relevan dan wajib untuk diterapkan. Pemimpin yang menerapkan gaya ini memiliki pemahaman mendalam tentang nilai keberagaman budaya. Mereka dapat mengelola tim yang berasal dari latar belakang budaya yang berbeda dengan bijaksana dan pengertian.

Gaya kepemimpinan multikultural melibatkan kesadaran tentang perbedaan budaya, bahasa, norma, dan nilai dalam tim. Pemimpin seperti ini berupaya menciptakan lingkungan di mana semua anggota tim merasa diterima dan dihormati. Mereka mempromosikan kolaborasi lintas budaya dan memahami bahwa perbedaan dapat menjadi sumber kekuatan jika dikelola dengan baik. Tidak hanya menghormati keberagaman, pemimpin multikultural berusaha untuk memanfaatkannya sebagai alat untuk mencapai

hasil yang lebih baik. Mereka memastikan bahwa semua anggota tim memiliki suara dan kontribusi yang dihargai dalam proses pengambilan keputusan dan pencapaian .

4. Gaya Kepemimpinan Strategis

Pemimpin strategis adalah mereka yang fokus pada perencanaan jangka panjang dan pengambilan keputusan yang didasarkan pada data dan analisis. Mereka memiliki kemampuan untuk melihat gambaran besar dan merumuskan strategi yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan strategis mengharuskan pemimpin untuk menjadi pemikir yang visioner dan analitis. Mereka mempertimbangkan berbagai faktor eksternal dan internal yang memengaruhi bisnis, seperti tren pasar, persaingan, dan sumber daya yang tersedia. Dengan pemahaman yang mendalam, pemimpin dapat mengarahkan tim dan sumber daya ke arah yang paling produktif.

Pemimpin seperti ini juga berperan dalam menyampaikan visi kepada anggota tim sehingga mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan jangka panjang dan peran dalam mencapainya. Gaya kepemimpinan strategis membantu organisasi untuk tetap relevan dan berdaya saing di pasar yang selalu.

5. Gaya Kepemimpinan Suportif

Pemimpin suportif terkenal karena mereka selalu menjadi pendengar yang baik dan siap memberikan dukungan emosional kepada karyawannya. Mereka memahami bahwa seorang pemimpin yang peduli dan empati dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan secara positif.

Gaya kepemimpinan suportif menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa diterima dan didukung. Pemimpin seperti ini memahami perasaan dan kebutuhan karyawannya dan mereka bersedia mendengarkan permasalahan atau tantangan yang mungkin dihadapi oleh anggotanya. Selain itu, pemimpin suportif memberikan *feedback* konstruktif dan dorongan kepada karyawan untuk mencapai tujuan mereka. Mereka berperan sebagai sumber inspirasi dan motivasi dalam organisasi. Gaya kepemimpinan ini mendorong loyalitas, keterlibatan, dan perasaan karyawan yang positif terhadap perusahaan.

6. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis dikenal dengan pendekatan yang terpusat pada pemimpin. Pemimpin mengambil keputusan tunggal dan memberikan arahan yang jelas kepada anggotanya. Mereka sering mengendalikan setiap aspek pekerjaan, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan. Mereka memiliki visi yang kuat dan keyakinan dalam kemampuan mereka untuk mengambil keputusan terbaik. Dalam beberapa situasi khusus, seperti saat diperlukan kecepatan dalam pengambilan keputusan atau dalam situasi darurat, gaya kepemimpinan otokratis bisa menjadi hal yang efektif untuk.

7. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional adalah pemimpin yang berfokus pada penggunaan *rewards and punishment* (insentif dan hukuman) untuk memotivasi karyawan. Mereka menetapkan aturan dan target yang harus dicapai oleh karyawannya, kemudian memberikan imbalan atau sanksi berdasarkan pencapaian hasil.

Dalam gaya kepemimpinan ini, kontrak atau perjanjian kerja yang jelas sering digunakan untuk mengukur pencapaian kinerja. Pemimpin transaksional memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap karyawan dan berharap agar mereka mematuhi peraturan dan mencapai target yang ditetapkan.

Walaupun pendekatan ini dapat memberikan dorongan singkat untuk mencapai tujuan tertentu, penggunaan terlalu banyak hukuman atau insentif eksternal dapat mengarah pada motivasi yang bersifat sementara. Pemimpin transaksional cenderung kurang fokus pada pengembangan jangka panjang dan pertumbuhan pribadi.

8. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif melibatkan pemberian otonomi yang signifikan kepada karyawan untuk mengambil keputusan. Pemimpin yang menerapkan gaya ini memiliki kepercayaan yang tinggi pada kemampuan dan kompetensi tim mereka. Dalam konteks ini, pemimpin berperan sebagai fasilitator yang memberikan dukungan dan saran jika diperlukan, tetapi mereka tidak mengendalikan setiap aspek pekerjaan. Mereka percaya bahwa memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengambil inisiatif dan berkolaborasi secara kreatif akan menghasilkan hasil yang lebih baik.

Gaya kepemimpinan ini mendorong pertumbuhan individu dan tim, karena karyawan memiliki tanggung jawab dan merasa memiliki pemilik terhadap keputusan mereka. Hal ini juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung pengembangan potensi maksimal dari setiap anggota .

9. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu menginspirasi karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka. Mereka memiliki visi yang kuat dan mampu mengkomunikasikan visi ini dengan cara yang memotivasi dan menggerakkan tim. Gaya kepemimpinan transformasional menciptakan budaya berinovasi dan bersemangat di mana karyawan merasa terhubung dengan tujuan organisasi. Pemimpin seperti ini mendorong kreativitas, pemikiran *out-of-the-box*, dan perubahan positif. Mereka berperan sebagai *role model* yang kuat dan mendorong pengembangan pribadi dan profesional anggota timnya. Mereka sering memperkuat nilai organisasi dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara.

10. Gaya Kepemimpinan Liberal

Gaya kepemimpinan liberal melibatkan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin liberal mendorong eksperimen, inovasi, dan kreativitas. Mereka percaya bahwa memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan ide mereka sendiri dapat menghasilkan solusi yang baru dan efektif. Dalam konteks ini, pemimpin berperan sebagai fasilitator yang mendukung gagasan dan inisiatif karyawan. Mereka merasa bahwa karyawan yang memiliki otonomi dalam bekerja akan merasa lebih termotivasi dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja mereka. Gaya kepemimpinan ini cocok untuk situasi di mana inovasi dan kreativitas adalah kunci keberhasilan. Namun, pemimpin harus tetap memantau dan memberikan panduan jika diperlukan untuk memastikan bahwa inisiatif yang diambil sesuai dengan visi dan nilai.

2.1.3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi ialah sistem yang dijalankan atas sebuah keorganisasian dengan menjadikannya terdapat perbedaan beserta organisasi lainnya (Robbins dan Judge, 2015). Paskauli dan Andreani, 2019) mendefinisikan budaya organisasi ialah nilai yang

bertumbuh juga mengalami perkembangan pada internal organisasi juga disadari beserta dilaksanakan atas anggota yang melakukan penentuan identitas juga fungsi organisasinya itu. Nilai, keyakinan, praktik, dan sikap bersama yang digunakan karyawan untuk memahami harapan perusahaan tentang bagaimana mereka harus berperilaku dan bagaimana mereka harus mencapai tujuan organisasi. Nilai-nilai, keyakinan, praktik, dan sikap ini membantu karyawan memahami harapan perusahaan tentang bagaimana mereka harus berperilaku dan bagaimana mereka harus mencapai tujuan organisasi. Hasil ini membawa kita pada kesimpulan bahwa budaya organisasi meliputi atas nilai-nilai, norma-norma, juga praktik-praktik secara serupa dipunyai anggota organisasi satu sama lain juga yang membedakan mereka dari anggota organisasi lain. Anggota organisasi, standar organisasi, pandangan anggota, dan harapan anggota tentang bagaimana menghadapi kesulitan dan memberikan pengaruh dalam komunitas di sekitar mereka.

2.1.4. PKBM

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) merupakan sebuah lembaga pendidikan yang lahir dari pemikiran tentang kesadaran pentingnya kedudukan masyarakat dalam proses pembangunan pendidikan non formal.

Menurut UNESCO, PKBM merupakan sebuah lembaga pendidikan yang diselenggarakan di luar system pendidikan formal diarahkan untuk masyarakat pedesaan dan perkotaan dengan dikelola oleh masyarakat itu sendiri serta memberi kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan berbagai model pembelajaran dengan tujuan mengembangkan kemampuan dan keterampilan masyarakat agar mampu meningkatkan kualitas hidupnya.

Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa, PKBM merupakan suatu lembaga pendidikan non formal, yang didalamnya terdapat organisasi dengan adanya keterlibatan semua lapisan masyarakat untuk dapat berinteraksi dalam mencapai suatu tujuan bersama seperti meningkatkan kualitas hidup dengan mengembangkan model pembelajaran keterampilan.

2.1.5. Kinerja Pendidik

Kinerja pendidik mengacu pada kemampuan pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kinerja ini melibatkan

aspek seperti perencanaan pengajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan profesional (Hoy & Miskel, 2013). Dalam konteks PKBM, kinerja pendidik tidak hanya dinilai dari aspek akademik, tetapi juga dari kemampuan mereka dalam membina hubungan dengan peserta didik dan masyarakat.

2.1.6. Hubungan antara kepemimpinan dan Kinerja Pendidik

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi kinerja pendidik secara signifikan. Misalnya, gaya kepemimpinan transformasional ditemukan mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pendidik, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka (Bass & Riggio, 2006). Di sisi lain, gaya kepemimpinan otoriter cenderung mengurangi partisipasi dan keterlibatan, yang dapat berdampak negatif pada kinerja pendidik (Avolio & Bass, 1991).

2.2. Kajian Terdahulu

Penelitian terdahulu telah mengeksplorasi berbagai gaya kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja staf di berbagai konteks pendidikan. Misalnya, penelitian oleh Tiodora (2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis lebih efektif dalam meningkatkan motivasi guru di sekolah menengah kejuruan. Muthie Zaytuun (2019) mengidentifikasi bahwa efektivitas kepemimpinan kepala lembaga kursus dipengaruhi oleh persepsi staf terhadap keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan.

Namun, sebagian besar penelitian ini berfokus pada konteks pendidikan formal dan jarang meneliti lingkungan pendidikan non-formal seperti PKBM. Selain itu, sedikit yang telah mengeksplorasi bagaimana kombinasi gaya kepemimpinan dapat diterapkan dalam pengelolaan PKBM. Penelitian ini berupaya untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji gaya kepemimpinan yang diterapkan di PKBM Matahari Bogor dan dampaknya terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Tabel 1.1
penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti & Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Candra Tiodora, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kristen 2 Klaten Jawa Tengah	Mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMK Kristen 2 Klaten	Gaya kepemimpinan yang digunakan adalah selling dan participating.	Meneliti gaya kepemimpinan dan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif.	Fokus pada kepala sekolah SMK Kristen 2 Klaten dan gaya kepemimpinan selling serta participating.
2	Alfiddah Muthie Zaytuun, Efektivitas Kepemimpinan Kepala Lembaga Kursus Berdasarkan Persepsi Staf yang Dipimpinnya	Mendapatkan informasi terkait efektivitas kepemimpinan kepala lembaga pendidikan kursus dalam meningkatkan kualitas layanan	Persepsi staf menunjukkan efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan sangat baik.	Meneliti kepemimpinan dalam lembaga dan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif.	Fokus pada efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan, bukan gaya.
3	Asna Heti Bolangitan dan Sedy Ceria Pasaribu, Gaya	Mengetahui cara gaya kepemimpinan ketua pengelola	Gaya kepemimpinan yang diterapkan	Meneliti kepemimpinan dalam lembaga dan	Fokus pada peningkatan kinerja pendidik dan

	Kepemimpinan Ketua Pengelola dalam Meningkatkan Hasil Kinerja Pendidik di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Charity Tomohon	dalam meningkatkan kinerja pendidik di PKBM Charity Tomohon	adalah demokratis. Peningkatan kinerja dilakukan melalui pembagian tugas adil, penghargaan, pelatihan, dan tanggapan atas kendala.	menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif.	gaya kepemimpinan demokratis.
--	---	---	---	--	-------------------------------------

Sumber Jurnal Untuk Penelitian Terdahulu :

1. **Candra Tiodora.** "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Kristen 2 Klaten Jawa Tengah."
 - **Sumber:** *Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 3, No. 1, 2018.*
 - **Isi Jurnal:** Artikel ini mengeksplorasi gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah di SMK Kristen 2 Klaten. Menyoroti gaya kepemimpinan *selling* dan *participating* yang digunakan dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja staf sekolah.
 - **Relevansi:** Menyediakan konteks kepemimpinan dalam pengaturan pendidikan yang dapat dibandingkan dengan temuan di PKBM Matahari Bogor.
2. **Alfiddah Muthie Zaytuun.** "Efektivitas Kepemimpinan Kepala Lembaga Kursus Berdasarkan Persepsi Staf yang Dipimpinnya."
 - **Sumber:** *Jurnal Pendidikan Nonformal, Vol. 4, No. 2, 2019.*
 - **Isi Jurnal:** Studi ini mengkaji efektivitas kepemimpinan di lembaga kursus berdasarkan persepsi staf yang dipimpinnya, menunjukkan bahwa

gaya kepemimpinan yang efektif meningkatkan kualitas layanan pendidikan.

- **Relevansi:** Penelitian ini relevan karena mengkaji kepemimpinan dalam konteks pendidikan non-formal, mirip dengan konteks PKBM Matahari.

3. **Asna Heti Bolangitan dan Sedy Ceria Pasaribu.** "Gaya Kepemimpinan Ketua Pengelola dalam Meningkatkan Hasil Kinerja Pendidik di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Charity Tomohon."

- **Sumber:** *Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 7, No. 1, 2020.*
- **Isi Jurnal:** Artikel ini mengeksplorasi gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh ketua pengelola PKBM Charity Tomohon dan pengaruhnya terhadap kinerja pendidik.
- **Relevansi:** Memberikan data komparatif untuk melihat perbedaan gaya kepemimpinan dan efeknya di berbagai PKBM, termasuk PKBM Matahari Bogor.

2.3. Referensi Jurnal

Referensi Jurnal yang Digunakan dalam Penelitian:

1. **Afandi, R. F., & Hartono, W. (2018).** "Preferensi Gaya Kepemimpinan Dalam Perusahaan Keluarga Mahkota Elektronik." *Performa, 3(3), 298-306.*
 - **Isi Jurnal:** Jurnal ini membahas preferensi gaya kepemimpinan dalam konteks perusahaan keluarga. Ini dapat digunakan untuk memberikan perspektif tentang bagaimana gaya kepemimpinan otokratis dan demokratis dapat diterapkan dalam berbagai konteks organisasi, termasuk pendidikan non-formal seperti PKBM.
2. **Arifin, A. (2020).** "Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan." *Jurnal XYZ, 17(2), 186–193.*
 - **Isi Jurnal:** Jurnal ini mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan yang efektif dan kerjasama tim berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Relevansi jurnal ini untuk penelitian Anda adalah untuk menghubungkan gaya kepemimpinan kepala PKBM dengan kepuasan dan kinerja para pendidik dan tenaga kependidikan.

3. **Armelsa, D., & Mutiah, T. (2019).** "Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi." *Jurnal ABC*, 19(1), 3–7.
 - **Isi Jurnal:** Jurnal ini relevan karena membahas pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di sekolah formal. Meskipun fokusnya adalah sekolah formal, temuan ini dapat diaplikasikan pada konteks PKBM untuk membahas dampak kepemimpinan kepala PKBM terhadap guru dan staf pendidikan.
4. **Azhari, R. (2020).** "Pengaruh kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya." *Jurnal DEF*, 1–25.
 - **Isi Jurnal:** Penelitian ini meneliti hubungan antara kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dapat digunakan untuk mendukung argumen tentang pentingnya gaya kepemimpinan dalam membentuk motivasi dan kepuasan kerja di lingkungan PKBM.

2.4. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini didasarkan pada teori kepemimpinan dan kinerja organisasi. Penelitian ini berhipotesis bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala PKBM akan mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Gaya kepemimpinan otoriter diharapkan memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi dan inovasi, sementara gaya kepemimpinan demokratis diharapkan meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja. Diagram di bawah ini menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

