



## Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Tradisional Etnik Bugis Dan Motif Berprestasi Terhadap Kinerja Pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Di Sulawesi Selatan

Syamsul Bakhri Gaffar<sup>1\*</sup>, Rahmawati Syam<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Makassar, Makassar 90221, Indonesia.

<sup>2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar, Makassar 90221, Indonesia.

\*Penulis Korespondensi. Email : [Symasul.bakhri@unm.ac.id](mailto:Symasul.bakhri@unm.ac.id)

(Diterima : 10-Agustus -2023; Disetujui: 25-November-2023; Online: 30-November-2023)



©2023 The Authors. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah license CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

### ABSTRAK

The research aimed to find out the influence of the community learning centre organizers traditional leadership behavior and their achievement motive on performance. The method used in this study, was the survey method with the data collecting technique involving questionnaire, achievement motives scale, performance measurement scale, and documentation. The ordinal scaled data have to be converted into interval scale data with using the Successive Interval Method. The result of the analytical test, using through the path analysis, result are obtained, namely: (1) the traditional leadership behavior has a significant correlation with the achievement motive; (2) the traditional leadership behavior has direct influence to the community learning centre organizers performance; (3) the achievement motive has direct influence to the community learning centre organizers performance, and (4) the traditional leadership behavior and achievement motive are comprehensive influences to the community learning centre organizers performance. The result of the analytical test, showed that they are partially related to the elements of the leadership behavior, namely: the lempu (fair), acca/kanawa-nawa (intelligence), warani (courage), and sugi/masempoi (wealthy), (which were) also explicitly influence the community learning centre organizers performance, except the acca/kanawa-nawa (intelligence) element.

**Keywords:** Leadership Behavior, Achievement Motive, Performance

### 1. PENDAHULUAN

Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat adalah mengembangkan Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM). Hal ini ditunjukkan dalam undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menetapkan PKBM sebagai salah satu satuan pendidikan nonformal. (Harris & Wihak, 2018) mengungkapkan bahwa terbentuknya pendidikan nonformal atau pendidikan alternatif selain pendidikan formal adalah disebabkan oleh tidak terpenuhinya kebutuhan logistik pendidikan formal serta luasnya kebutuhan pendidikan yang harus diberikan kepada masyarakat. PKBM memiliki posisi yang strategis dalam penyelenggaraan berbagai program pendidikan nonformal, sebagai suatu wadah dari berbagai kegiatan pembelajaran masyarakat yang diarahkan pada pemberdayaan potensi untuk menggerakkan pembangunan di bidang sosial, ekonomi, dan budaya. PKBM dibentuk dengan tujuan memperluas kesempatan warga masyarakat khususnya yang tidak mampu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental yang diperlukan untuk mengembangkan diri dan mencari nafkah (Depdiknas, 2007). Dengan demikian

kehadiran PKBM di tengah-tengah masyarakat diharapkan agar berbagai layanan pembelajaran dan keterampilan masyarakat di tingkat desa/kelurahan, kecamatan, kabupaten/kota terpusat di suatu tempat, sehingga mudah dilakukan pengawasan mutu hasil kegiatannya.

Kehadiran PKBM tentu saja dimaksudkan untuk memberikan layanan terbaik yang bermutu sehingga benar-benar bisa menjawab kebutuhan belajar peserta didik. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pengelola yang memiliki kemampuan managerial dan kepemimpinan untuk mengelolanya, apalagi dalam pengorganisasian program pendidikan nonformal menuntut lebih banyak terobosan dan keluwesan di dalam memenuhi kebutuhan, kesempatan, dan aspirasi peserta didik. Manajemen mempunyai beberapa fungsi, fungsi manajemen menurut (Terry, Rue, & Ticoalu, 1985), fungsi manajemen dapat dibagi menjadi empat bagian, yakni perencanaan(planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating,) dan pengawasan (controlling). Strategi manajemen memiliki peran penting dalam tercapainya proses pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan tujuan instansi pendidikan non formal.

Tuntutan keluwesan pengorganisasian PKBM dimaksudkan untuk mengoptimalkan pendayagunaan sumber-sumber dan peluang belajar yang memungkinkan, disesuaikan dengan kebutuhan, kesempatan, dan aspirasi peserta didik. Hal itu memprasyaratkan kemampuan pengelola yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Kondisi itu menunjukkan betapa pentingnya kemampuan kepemimpinan dimiliki oleh pengelola PKBM. Pencapaian tujuan PKBM sebagai wadah kegiatan pembelajaran masyarakat pada dasarnya tidak lepas dari kinerja pengelolanya. Namun demikian fenomena yang nampak dalam pengelolaan PKBM di Sulawesi Selatan masih ditemukan adanya PKBM yang belum mampu mencapai tujuan. Munculnya fenomena tersebut diduga karena faktor rendahnya kinerja pengelola.

Fenomena lain adalah bahwa kebudayaan masyarakat selama ini mengalami proses akulturasi yang menyebabkan terjadinya pergeseran nilai dalam tatanan kehidupan masyarakat(R. Rusdi, Titus Adeyemi, & Padli, 2023). Oleh karena itu perlu ditumbuhkan kemampuan masyarakat untuk memahami dan mengamalkan nilai-nilai sosial budaya daerah yang luhur untuk menunjang pembangunan nasional. Hal ini mengisyaratkan perlunya pengembangan budaya yang bersumber dari nilai-nilai budaya bangsa di masa lalu. (Wibowo, 2008) kebijakan pembangunan nasional memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dan strategis bagi pencapaian tujuan-tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan pembangunan nasional tidak hanya ditentukan oleh peran pemerintah, tetapi harus juga didukung oleh peran swasta dan masyarakat sebagai stakeholders pembangunan.

Dalam etnik Bugis dikenal adanya kepemimpinan tradisional yang bersumber dari nilai-nilai budaya etnis Bugis yang dapat diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui tradisi sosialisasi yang disebut "*pappaseng*" (petuah/nasihat). Nilai kepemimpinan Bugis memiliki empat sifat utama, yaitu: *lempu* (jujur), *macca/kanawana* (pandai), *warani* (pemberani) dan *masempoi/sugi* (murah hati/kaya).

Seorang pemimpin atau pengelola termasuk *tomatanre siri'* (orang yang martabat dirinya tinggi), yaitu memiliki kualitas kepribadian, seperti: (1) tidak akan mundur dalam menghadapi tantangan sebelum melakukan usaha yang maksimal, (2) selalu berusaha keras membuktikan kemampuannya, (3) selalu berusaha keras mengaktualisasikan ucapannya, (4) menepati janji atau memegang amanah, (5) tidak suka berbuat amoral, (6) berhati-hati dalam ucapan, sikap dan tindakan, serta bertanggungjawab atas ucapan, sikap dan tindakannya. Nilai-nilai kepemimpinan tersebut sangat potensial sebagai pendorong bagi seorang pemimpin atau pengelola

untuk berbuat lebih baik dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat yang memaknai secara positif mengenai nilai-nilai kepemimpinan tradisional etnis Bugis dan motif berprestasi, diasumsikan memiliki kinerja yang

bermakna dan berhasil jika individu itu memiliki motivasi untuk bekerja. Artinya bahwa individu yang memiliki motif berprestasi yang tinggi akan terdorong untuk berusaha secara optimal mencapai kinerja yang tinggi. Hal ini sejalan pendapat (McClelland, Atkinson, Clark, & Lowell, 1976), bahwa orang yang mempunyai motif berprestasi yang tinggi, mempunyai sikap positif terhadap situasi berprestasi. Dengan demikian motif berprestasi sangat terkait dengan kemampuan individu, termasuk kemampuan memaknai perilaku kepemimpinan tradisional etnik Bugis tinggi. Pemimpin yang menerapkan budaya siri' na pacce dalam dirinya akan menjadi seorang pemimpin yang memiliki keberanian serta ketegasan, namun tetap bijaksana dalam memimpin (M. I. W. Rusdi & Prasetyaningrum, 2016). Seorang pemimpin yang memegang prinsip ini akan membawa bangsa ini menuju arah yang lebih baik, karena mereka memiliki rasa peka terhadap lingkungan, mampu mendengarkan aspirasi orang-orang yang mereka pimpin. Maka dari itu, siapapun pemimpinnya, jika dia menerapkan kepemimpinannya dengan penerapan budaya siri' maka dengan gaya kepemimpinan inilah akan membawa bangsa ini menjadi lebih baik (Al Ikhsan, Ilham, & Teguh, 2022).

Motif berprestasi merupakan salah satu motif yang berasal dari dalam diri individu, yang di dalam bekerja mempunyai peranan yang sangat menentukan keberhasilan. Kegiatan akan

Atas dasar pemikiran tersebut di atas, maka permasalahan penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh pemaknaan perilaku kepemimpinan tradisional etnik Bugis dan motif berprestasi terhadap kinerja pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat. Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran pengaruh pemaknaan perilaku kepemimpinan tradisional etnik Bugis dan motif berprestasi terhadap kinerja pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat.

Secara umum kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama orang yang dipimpinnya agar dapat menyumbangkan kemampuannya lebih banyak dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks budaya Bugis menurut (Punagi Abubakar, 1988), kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjadi kepercayaan serta didengar segala kata dan pesannya oleh orang yang dipimpinnya dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan, sehingga apabila ia berada didepan maka ia mampu memberi tuntunan, bila berada di tengah orang yang dipimpinnya ia mampu membangkitkan semangat kerja, dan bila ia berada di belakang orang yang dipimpinnya, ia mampu mengarahkan orang yang dipimpinnya untuk maju dan berbuat dengan penuh rasa tanggungjawab. Bagi orang Bugis, kemampuan untuk mempengaruhi orang lain didasarkan pada kemampuan seseorang untuk "*Patiroang, Paragaraga, nennia Paampiri*". Artinya bahwa seseorang pemimpin itu memiliki potensi untuk menuntun, membangkitkan semangat dan mampu mengarahkan orang yang dipimpinnya tanpa merasa jenuh. Dengan demikian, kepemimpinan bagi etnik Bugis adalah suatu kemampuan untuk memberi tuntunan sekaligus dapat diikuti dan diteladani dan mampu membangkitkan semangat berswakarsa atas kesadaran sendiri, dapat mendorong serta mengarahkan orang yang dipimpinnya untuk maju dan berbuat dengan rasa tanggungjawab. Kepemimpinan etnik Bugis menurut (Punagi Abubakar, 1988) memiliki empat nilai luhur yang perlu diwariskan kepada setiap orang Bugis. Keempat nilai kepemimpinan itu ialah: 1) *Lempu* (jujur), 2) *Macca/kanawa-nawa* (cerdas), 3) *warani* (pemberani), dan 4) *Masempoi/Sugi* (murah hati/kaya).

Manusia di dalam bertindak pada dasarnya ditentukan oleh adanya faktor dari luar dan faktor dari dalam dirinya sendiri. Faktor yang berasal dari dalam diri manusia itulah yang disebut motif.

(Berelson & Steiner, 1964) mengatakan bahwa motif itu adalah suatu keadaan di dalam diri seseorang yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah tujuan. Sedangkan alasan mengapa orang bergerak untuk melakukan sesuatu itulah yang disebut motivasi. Menurut (Sarwono, 2010) motif berasal dari kata *movere* yang mempunyai arti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Motif erat hubungannya dengan gerak yakni gerakan yang dilakukan oleh manusia yang disebut juga perbuatan atau perilaku.

Motif merupakan suatu pengertian yang melingkupi semua penggerak, alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu berbuat sesuatu. Motif-motif manusia dapat bekerja secara sadar, dan juga secara tidak sadar bagi diri manusia. Untuk dapat mengerti dan memahami tingkah laku manusia dengan lebih optimal, maka patutlah kita pahami dan mengerti terlebih dahulu apa dan bagaimana motif-motifnya dari tingkah lakunya. (Gerungan, 1991) mengemukakan bahwa motif manusia merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak lainnya yang berasal dari dalam dirinya untuk melakukan sesuatu. Motif-motif itu memberikan tujuan dan arah kepada tingkah laku kita. Juga kegiatan-kegiatan yang biasanya kita lakukan sehari-hari mempunyai motif-motifnya.

Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa selain istilah motif dikenal pula istilah motivasi. Motivasi merupakan istilah yang lebih bersifat umum, yang menunjukkan kepada seluruh proses gerakan itu, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dalam diri individu, tingkah laku yang ditimbulkan oleh situasi tersebut dan tujuan atau akhir dari gerakan atau perbuatan. Oleh (Crow & Crow, 1956) membedakan pengertian motif dan motivasi sebagai berikut: Motivasi dipandang sebagai proses pengaktifan tingkah laku. Komponen-komponen yang lebih khusus dari motivasi yang berhubungan dengan corak tingkah laku tertentu, disebut motif.

Menurut (McClelland et al., 1976), setiap manusia memiliki tiga motif, yaitu motif afiliasi, motif berkuasa, dan motif berprestasi. Motif berprestasi adalah suatu usaha untuk mencapai sukses yang bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan. Ukuran keunggulan itu dapat berupa prestasi orang lain, atau prestasi sendiri sebelumnya. Orang yang mempunyai motif berprestasi yang tinggi, mempunyai sikap positif terhadap situasi berprestasi. Individu dengan motif berprestasi yang dominan cenderung menuntut dirinya berusaha lebih keras dan gigih dalam mencapai tujuannya untuk berprestasi, serta cenderung untuk tidak memerlukan orang lain didalam mencapai tujuannya itu. Konsep motif berprestasi ini pertama kali dipopulerkan oleh McClelland sendiri dengan nama *need for achievement*. Seseorang yang memiliki motif berprestasi, mau berbuat lebih baik dari orang lain, atau mengerjakan sesuatu lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Ini artinya bahwa motif berprestasi merupakan suatu kompetisi ke arah ukuran yang baik. Motif ini tidak selamanya tampak, namun diharapkan menampakkan diri dengan sendirinya di dalam perilaku berprestasi seseorang.

Sejalan dengan itu (Hilgard, 1953) mengemukakan bahwa motif berprestasi yang pada intinya ialah sebagai motif sosial untuk mencapai nilai tertentu dalam perbuatan seseorang berdasarkan suatu standar atau kriteria yang paling baik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikemukakan bahwa motif berprestasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang lebih baik. Motif berprestasi adalah suatu kecenderungan untuk mengusahakan kegiatan tertentu dengan sebaik-baiknya untuk mencapai cita-cita

keunggulan. Ukuran keunggulan ini dapat berupa prestasi orang lain, atau prestasi diri sendiri yang diperoleh sebelumnya.

Motif berprestasi yang tinggi bukanlah bawaan sejak lahir, melainkan ia dibentuk berdasarkan hasil belajar dan pengalaman individu dalam lingkungan sosialnya. Hal ini dijelaskan oleh McClelland, bahwa dorongan atau semangat pencapaian prestasi yang tinggi tersebut, sebagian besar diperoleh dalam periode-periode formatif seseorang dan dipengaruhi oleh struktur keluarga dan kebudayaan. Senada dengan itu, (LeVine, 1977) menyatakan bahwa kebudayaan yang timbul dalam masyarakat, yang berwujud kebiasaan-kebiasaan, tersebar dalam masyarakat dan dengan sendirinya akan mempengaruhi masyarakat maupun individunya, sehingga akan mempengaruhi motif sosial mereka.

Dapat dikemukakan bahwa tinggi rendahnya motif berprestasi seseorang ditentukan oleh beberapa faktor. Faktor tersebut menurut (Mussen & Conger, 1956), yaitu: (1) nilai yang dilekatkan seseorang pada keberhasilan itu (nilai pencapaian atau nilai insentif); (2) harapan seseorang akan keberhasilan; (3) atribut mengenai mengapa ia berhasil atau gagal; dan (4) standar performansi seseorang.

Motif berprestasi yang terdapat dalam diri individu dapat diketahui melalui ciri-ciri atau karakteristiknya. Menurut (Eysenck & Wilson, 1976), orang yang memiliki motif yang tinggi atau orang yang mempunyai orientasi terhadap prestasi, memiliki ciri sebagai berikut: (a) berambisi, (b) bersaing atau berkompetisi, (c) bekerja keras, (d) tekun memperbaiki status sosialnya, (e) memberi penilaian yang tinggi terhadap produktivitas dan kreativitas. Sejalan dengan itu Heckhausen mengemukakan enam sifat individu yang memiliki motif berprestasi yang tinggi, yaitu: 1) lebih mempunyai kepercayaan dalam menghadapi tugas yang berhubungan dengan prestasi, 2) mempunyai sifat yang lebih berorientasi ke depan, dan lebih dapat menanggukhan pemuasan untuk mendapatkan penghargaan (*reward*) pada waktu kemudian, 3) memilih tugas yang kesukarannya sedang, 4) tidak suka membuang-buang waktu, 5) dalam mencari pasangan lebih suka memilih orang yang mempunyai kemampuan dari pada orang yang simpatik, 6) lebih tangguh dalam mengerjakan suatu tugas. Sedangkan oleh McClelland mengemukakan ciri-ciri pikiran yang mempunyai motif berprestasi yang tinggi antara lain: 1) menyatakan kebutuhan akan prestasi, 2) mengharapkan atau memperkirakan keberhasilan, 3) membayangkan atau memperkirakan kegagalan, 4) antisipasi hambatan luar dan dalam diri, 5) mengharapkan bantuan dan dorongan dari orang lain, 6) memiliki pikiran atau perasaan positif/negative, 7) mengaitkan atau memikirkan karier masa depan.

Berdasarkan karakteristik orang yang memiliki motif berprestasi yang tinggi yang disebutkan di atas, dapat dikemukakan bahwa motif berprestasi dianggap sebagai suatu kesenangan dan keinginan terhadap sesuatu yang lebih baik dan lebih menantang.

Kinerja atau performance adalah hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompoknya atau organisasi bisnis atau sosial pada periode tertentu, yang hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun oleh kelompoknya atau perusahaan. Pengertian ini sejalan yang dikemukakan oleh (Ivancevich, Matteson, & Konopaske, 1990) yang mendefinisikan *performance* itu sebagai "*Performance is an outcome that occurs as a function of individual organizational behavior*". Sedangkan Maier (1970) mengemukakan bahwa *Performance* adalah sesuatu yang nyata yang dilakukan seseorang di bawah kondisi tertentu. Dalam suatu *job* (pekerjaan), hal tersebut bergantung pada *ability* (kemampuan) dan *willingness* (kemauan) atau *motivation* (motivasi) yang dimiliki orang yang bersangkutan. Maier menganggap bahwa variable kemampuan merupakan variable yang paling penting untuk menentukan kinerja,

dengan asumsi bahwa motivasi atau kemauan seseorang mungkin sama dengan orang lain pada saat situasi berhasil dikuasai.

Berbeda dengan (Mowday, Steers, & Porter, 1979) menganggap variable motivasi merupakan variabel paling mendasar, sebab kemampuan dapat dilatih. Selanjutnya Ster & Porter menyatakan bahwa kinerja seseorang yang ditampilkan dalam situasi organisasi tidak hanya ditentukan oleh *motivational level* (tingkat motivasi) serta *ability and traits* (kemampuan dan sifat) akan tetapi juga oleh *role perception* (persepsi terhadap peran).

Pencapaian kinerja sangat bergantung kepada motivasi atau keinginan individu yang bersangkutan untuk mencapainya, Selain itu juga diperlukan adanya faktor pendukung yang lain seperti kemampuan atau keterampilan. Berdasarkan pendapat tersebut di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja tidak lain adalah hasil dari suatu kombinasi antara kemauan yang didukung oleh kemampuan dan pengalaman. Hal ini sejalan dengan (Ivancevich et al., 1990) yang mengemukakan bahwa kombinasi kemampuan seseorang (*abilities*) dengan usaha (*effort*) akan menghasilkan tingkah laku (*behavior*) tertentu yang spesifik, dan tingkah laku inilah yang akan menentukan kinerja (*performance*) seseorang, Selanjutnya ia kemukakan bahwa usaha (*effort*) tersebut akan dipengaruhi oleh kekuatan motif (*motives*) yang ada dalam diri individu yang bersangkutan.

Selain faktor kemampuan dan faktor motif yang ada dalam diri individu, juga faktor lingkungan turutserta mempengaruhi kinerja seseorang. Berdasarkan Hal tersebut, Ivancevich menyimpulkan bahwa *performance* merupakan hasil akhir (*outcome*) tingkah laku sebagai fungsi dari tingkah laku organisasi setiap individu (*individual organizational behavior*).

Untuk mencapai kinerja tertentu dalam suatu organisasi, ada beberapa hal yang harus ditetapkan terlebih dahulu, yaitu: (1) uraian tugas dan tanggungjawab yang jelas. Penilaian keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya akan sulit dilakukan apabila mereka tidak mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Oleh karena itu dalam suatu organisasi atau perusahaan seperti halnya dengan lembaga kursus dan pelatihan perlu ditetapkan secara jelas uraian tugas, tanggungjawab dan wewenang setiap anggota atau pengelola. Uraian tugas merupakan panduan bagi pemegang jabatan yang harus diikuti dalam pelaksanaan tugasnya. Oleh karena itu, maka uraian tugas harus berisikan informasi yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas seperti nama jabatan, aktivitas jabatan, lingkungan kerja dan sebagainya, (2) penetapan sasaran. Penetapan sasaran ini sangat diperlukan oleh anggota dalam suatu organisasi agar mereka dapat mengetahui secara jelas hasil apa yang diharapkan dari mereka, dan (3) penilaian Kinerja. Setelah sasaran ditetapkan, maka langkah berikutnya yang perlu ditetapkan adalah bagaimana menilai hasil kerja atau kinerja anggota atau lembaga, langkah ini sangat diperlukan karena dengan melalui penilaian ini anggota atau lembaga dapat memperoleh masukan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan perbaikan.

Dengan adanya ketiga aktivitas tersebut di atas, maka atasan dan bawahan dapat mengetahui tugas apa yang harus dilakukannya dan sebatas apa tanggungjawabnya, hasil apa yang diharapkan dari mereka dan ukuran apa yang akan digunakan untuk menilai keberhasilan atau kinerja mereka. Hal ini sejalan yang dikemukakan oleh (Rao, 1996), bahwa tidak adil menilai kinerja seorang karyawan berdasarkan tugas-tugas yang tak pernah diterangkan kepadanya dan yang tidak memperhitungkan kesulitan-kesulitan serta kemampuan-kemampuannya sendiri.

Penilaian kinerja merupakan proses melalui mana atasan menilai kinerja bawahannya. Bila penilaian kinerja dilakukan dengan baik, tertib dan benar, maka dapat

membantu meningkatkan motivasi kerja bawahan. Terkait dengan penilaian kerja ini, (Rao, 1996) mengemukakan unsur-unsur kinerja sebagai patokan dalam menilai kinerja, yaitu: (1) pencapaian sasaran pekerjaan, (2) inisiatif, (3) kreatif, (4) kerjasama, (5) sumbangan kepada kemajuan karyawan/organisasi, dan (6) perilaku lain yang menonjol.

Menurut (Furtwengler, 2002) kinerja dapat dilihat dari hal kecepatan, kualitas, layanan dan nilai. Artinya bahwa kecepatan dalam proses kerja yang terandalkan dan layanan yang baik dan memiliki nilai merupakan hal yang dilihat dari tercapainya kinerja atau tidak. Sedangkan menurut (Mahsun, 2006) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang atau sekelompok orang. Dengan demikian, kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Artinya jika kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga menjadi baik.

## 2. METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Penelitian ini terdiri atas tiga variabel, yaitu: perilaku kepemimpinan tradisional etnik Bugis, motif berprestasi dan kinerja pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat. Pemaknaan perilaku kepemimpinan tradisional etnik Bugis adalah pemahaman terhadap perilaku kepemimpinan tradisional etnik Bugis. Perilaku tersebut memiliki empat sifat utama, yaitu: *lempu* (jujur), dengan indikator: berpegang teguh pada janji, berkata benar, tidak serakah, dan pemaaf; *Macca/Kanawa-nawa* (pandai), dengan indikator: cinta pada perbuatan yang bermanfaat, suka kepada kemaslahatan, dan berusaha mengatasi setiap permasalahan; *Warani* (pemberani), indikatornya tidak gentar mendengar berita baik/buruk, tidak suka mendengar kabar angin, tidak membedakan lawan banyak atau sedikit; dan *Masempoi/sugi* (murah hati/kaya), dengan indikator: berpengetahuan luas, idealis, banyak usaha dan dermawan.

Motif berprestasi adalah pernyataan keinginan atau kebutuhan untuk mencapai prestasi melebihi orang lain, dengan indikator: keinginan berprestasi melebihi orang lain, memperkirakan keberhasilan/ kegagalan, perasaan positif/negatif, percaya diri, berpikir masa depan, hasil yang luar biasa dan khas, senang pada pekerjaan yang menuntut tanggungjawab, inisiatif, kreatif, menerima umpan-balik, senang pekerjaan yang menantang, dan menetapkan standar keberhasilan sendiri.

Kinerja pengelola, yaitu hasil yang dicapai oleh pengelola pada unit kerjanya masing-masing dalam kurun waktu tertentu, dengan indikator: sasaran pekerjaan tercapai, hasil memuaskan, laporan lancar, dapat mengatasi persoalan, mengajukan usul untuk pengembangan kegiatan, membantu menyelesaikan tugas, musyawarah, dan memotivasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat di Sulawesi Selatan yang terdiri atas Ketua, Sekertaris, dan Bendahara. yang berjumlah 598 orang pengelola dari 198 PKBM. Oleh karena jumlahnya besar dan tersebar di berbagai tempat maka ditarik sampel sebesar 90 orang pengelola dari 30 PKBM. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuesioner, skala motif berprestasi, skala penilaian kinerja dan dokumentasi. Data dianalisis dengan

menggunakan Regresi Linear Berganda.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian secara statistik menunjukkan bahwa variabel pengaruh perilaku kepemimpinan tradisional etnik Bugis (X1) terhadap kinerja pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat cukup tinggi, yakni 32,96%, demikian juga pengaruh motif berprestasi (X2) terhadap kinerja pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat menunjukkan angka yang lebih tinggi, yakni 65,66%. Pengaruh tersebut nampak lebih tinggi lagi jika pengujiannya dilakukan secara bersama-sama antara variabel perilaku kepemimpinan dan motif berprestasi terhadap kinerja pengelola Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat, yakni mencapai 98,37%. Dalam uji statistik juga menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel perilaku kepemimpinan (X1) dengan motif berprestasi (X2) sebesar 98,6%. Hasil pengujian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Ivancevich et al., 1990), bahwa kombinasi kemampuan dan motif dengan usaha seseorang akan menghasilkan tingkahlaku tertentu yang spesifik, dan tingkahlaku inilah yang menentukan kinerja seseorang. Selain itu faktor lingkungan yang dimaknai (perilaku kepemimpinan tradisional etnik Bugis) turut pula mempengaruhi perilaku dan kinerja seseorang. Dengan demikian kinerja yang tinggi adalah merupakan perpaduan antara kemampuan, motif berprestasi, persepsi lingkungan, dan usaha yang dilakukan seseorang.

Hubungan keeratan antara pemaknaan perilaku kepemimpinan tradisional etnik Bugis dengan motif berprestasi, dapat dilakukan pengujian statistik secara parsial dari keempat unsur kepemimpinan tersebut. Hasil korelasinya: *lempu* =0,990, *acca/kanawa-nawa*= 0,987, *warani*= 0,992, dan *Sugi*= 0,991. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *lempu* dan motif berprestasi pada pengelola PKBM. Hal ini didasarkan pada hasil uji statistik, di mana diperoleh **t hitung** sebesar 5.291 lebih besar dari nilai **t tabel** sebesar 2.001 pada taraf signifikansi 0.05. Keeratan hubungan unsur *lempu* dan motif berprestasi ( $rx1y$ ) sebesar 0.991 (termasuk kategori korelasi sangat tinggi). Hubungan ini mengindikasikan bahwa pengelola PKBM yang memaknai secara positif unsur *lempu*, memiliki motif berprestasi yang tinggi pula. Hubungan antara unsur *warani* dengan motif berprestasi pengelola PKBM sangat signifikan. Hal ini didasarkan pada hasil uji statistik di mana diperoleh **t hitung** sebesar 3.022 lebih besar dari nilai **t tabel** sebesar 2.001 pada taraf signifikansi 0.05. Keeratan hubungan unsur *warani* dengan motif berprestasi ( $rx3y$ ) sebesar 0.989 (termasuk kategori korelasi sangat tinggi). Hubungan ini mengindikasikan bahwa pengelola PKBM yang memaknai secara positif unsur *warani*, memiliki motif berprestasi yang tinggi.

Hubungan antara unsur *sugi/masempoi* dengan motif berprestasi pengelola PKBM sangat signifikan. Hal ini didasarkan pada hasil uji statistik di mana diperoleh **t hitung** sebesar 3.405 lebih besar dari nilai **t tabel** sebesar 2.001 pada taraf signifikansi 0.05. Keeratan hubungan unsur *masempoi/sugi* dengan motif berprestasi ( $rx4y$ ) sebesar 0.991 (termasuk kategori korelasi sangat tinggi). Hubungan ini mengindikasikan bahwa pengelola PKBM yang memaknai secara positif unsur *masempoi/sugi*, memiliki motif berprestasi yang tinggi. Satu-satunya unsur yang tidak memiliki hubungan signifikan dengan motif berprestasi pengelola PKBM adalah unsur *kanawa-nawa*. Hal ini didasarkan pada hasil uji statistik di mana diperoleh **t hitung** sebesar 1.049 lebih kecil dari nilai **t tabel** sebesar 2.001 pada taraf signifikansi 0.05. Meskipun unsur *acca/kanawa-nawa* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan motif berprestasi, namun tidak dapat diabaikan karena unsur ini mempunyai kaitan dengan unsur-unsur lainnya dalam kepemimpinan tradisional etnik Bugis.

Hasil penelitian tersebut relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh



(Pranoto, Wahida, & Kurniadi, 2021) mengenai peranan manajemen pengelolaan pendidikan nonformal untuk mempertahankan eksistensi pada masa pandemi covid-19 bahwa eksistensi pendidikan non formal tidak terlepas dari peran manajemen pengelolaan lembaga pendidikan yang didalamnya terdapat: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan. Eksistensi di pengaruhi oleh beberapa faktor internal dan eksternal yang menjadi hambatan dan tantangan pendidikan non formal. Strategi untuk mempertahankan suatu organisasi atau instansi ialah pengelolaan manajemen yang baik yang dimulai dari tahap perencanaan yakni; 1) Penentuan target sasaran pasar untuk menyesuaikan dengan kebutuhan, 2) strategi differensiasi, 3) diversifikasi. 4) mengelola inovasi program lembaga pendidikan. Pengorganisasian lembaga pendidikan non formal harus mempunyai tujuan dan sasaran dan mempertimbangan komponen-komponen organisasi sebagai seperti; 1), Work, 2) Employees, 3) Relationship, 4) Environment. Pelaksanaan pendidikan non formal menggunakan strategi metode dan model pembelajaran yang disesuaikan dengan tujuan kebutuhan masyarakat. Peranan pengawasan suatu organisasi atau lembaga bertujuan agar tercapainya esuaian dari tahap desain atau perencanaan pembelajaran pendidikan non formal sampai dengan pelaksanaan pendidik.

#### 4. KESIMPULAN

Kepemimpinan tradisional etnik Bugis, yang unsur-unsurnya meliputi: *lemphu*, *macca*, *warani* dan *masempoi*, bila dimaknai secara positif oleh pengelola PKBM dapat meningkatkan motif berprestasi yang selanjutnya akan memberi kontribusi nyata terhadap kinerja sebagai hasil dari perilaku. Hal ini dapat dipahami oleh karena secara teoretik pemaknaan terhadap motif akan membentuk perilaku. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ke tiga variabel penelitian ini memiliki tingkat hubungan yang erat. 99.1% kinerja pengelola PKBM dapat dijelaskan oleh perilaku kepemimpinan tradisional etnik Bugis dan motif berprestasi yang mereka miliki. Selebihnya yaitu 0.09 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diukur. Variabel motif berprestasi, baik diuji secara keseluruhan maupun secara parsial memberi pengaruh secara positif terhadap kinerja pengelola PKBM. Dari analisis unsur kepemimpinan tradisional etnik Bugis dapat disimpulkan bahwa (1) terdapat hubungan yang signifikan antara unsur *lemphu* dan motif berprestasi pada pengelola PKBM. Artinya pengelola PKBM yang memaknai secara positif unsur *lemphu* memiliki motif berprestasi yang tinggi pula; (2) terdapat hubungan yang signifikan antara unsur *warani* dengan motif berprestasi pada pengelola PKBM. Hal ini mengindikasikan bahwa pengelola PKBM yang memaknai secara positif unsur *warani*, memiliki motif berprestasi yang tinggi pula; (3) terdapat hubungan yang signifikan antara unsur *sugi/masempoi* dengan motif berprestasi. Hal ini juga mengindikasikan bahwa pengelola PKBM yang memaknai secara positif unsur *sugi/masempoi*, memiliki motif berprestasi yang tinggi; (4) unsur *acca/kanawa-nawa* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan motif berprestasi, namun tidak dapat diabaikan karena unsur ini memiliki kaitan dengan unsur lainnya.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Berelson, B., & Steiner, G. A. (1964). *Human behavior: An inventory of scientific findings*. Harcourt, Brace & World.
- Crow, L. D., & Crow, A. (1956). *Adolescent development and adjustment*. New York: McGraw-Hill Book Company.

- Depdiknas. (2007). *Standar Minimal Manajemen PKBM Berbasis Masyarakat*. Ditjen Pendidikan Luar Sekolah.
- Eysenck, H., & Wilson, G. (1976). *Know your own personality*. Barnes & Noble.
- Furtwengler, D. (2002). *Penilaian Kinerja*. *Yohya-karta: Andi*.
- Gerungan, W. A. (1991). *Psikologi sosial [Social psychology]*. Bandung: PT Eresco.
- Harris, J., & Wihak, C. (2018). The recognition of non-formal education in higher education: Where are we now, and are we learning from experience? *International Journal of E-Learning & Distance Education/Revue internationale du e-learning et la formation à distance*, 33(1).
- Hilgard, E. R. (1953). *Introduction to psychology*. Harcourt, Brace.
- Al Ikhsan, M., Ilham, M., & Teguh, P. (2022). Kepemimpinan berbasis Budaya Lokal: Studi pada Budaya Siri' dalam Pembuatan Kebijakan Publik. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 7(2), 109–120.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (1990). *Organizational behavior and management*. Bpi/Irwin New York.
- LeVine, R. A. (1977). Child rearing as cultural adaptation. *Culture and infancy: Variations in the human experience*, 15–27.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran kinerja sektor publik*. Yogyakarta: BPFE.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1976). *The achievement motive*. Irvington.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224–247. Elsevier.
- Mussen, P. H., & Conger, J. J. (1956). *Child development and personality*. Harper.
- Pranoto, S. A., Wahida, A., & Kurniadi, E. (2021). PERANAN MANAJEMEN PENGELOLAAN PENDIDIKAN NON FORMAL UNTUK MEMPERTAHANKAN EKSISTENSI PADA MASA PANDEMI COVID-19. *SENADA (Seminar Nasional Manajemen, Desain dan Aplikasi Bisnis Teknologi)* (Vol. 4, pp. 374–379).
- Punagi Abubakar, A. (1988). *Nilai Jujur Kepemimpinan Orang Bugis*. Ujungpandang: Yayasan Kebudayaan Sulawesi Selatan .
- Rao, T. V. (1996). *Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek*. Cetakan Ketiga. Penerjemah Ny. L. Mulyana. PT Binaman Pressindo. Jakarta.
- Rusdi, M. I. W., & Prasetyaningrum, S. (2016). Nilai budaya siri'na pacce dan perilaku korupsi. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(2).

- Rusdi, R., Titus Adeyemi, A., & Padli, F. (2023). Local Community Adaptation to Flood Disaster In Soppeng District. *JAMBURA GEO EDUCATION JOURNAL*, 4(1), 84–91.
- Sarwono, S. W. (2010). Pengantar psikologi umum. *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Terry, G. R., Rue, L. W., & Ticoalu, G. A. (1985). *Dasar-dasar manajemen*. PT. Bina Aksara.
- Wibowo, E. (2008). Perencanaan dan strategi pembangunan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 8(1).