

# Contribution of Work Climate and Leadership Towards Tutor Performance in Pkbn District in Pasaman District

KOLOKIU

Jurnal Pendidikan Luar Sekolah

<http://kolokium.pjj.unp.ac.id/>

Jurusan Pendidikan Luar Sekolah

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Padang

Sumatera Barat, Indonesia

Volume 13, Nomor 1, Tahun 2025

DOI: 10.24036/kolokium.v13i1.1055

Received 30 Oktober 2024

Approved 18 February 2025

Published 30 April 2025

*Aprina Susiana*<sup>1,3</sup>, *Solfema*<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Negeri Padang

<sup>3</sup> [aprinasusiana1304@gmail.com](mailto:aprinasusiana1304@gmail.com)

## ABSTRACT

This study was motivated by the fact that some tutors were not yet able to make learning plans, implement learning, and evaluate learning. Most tutors tend to only provide notes without explaining the material given to students. This study aims to describe the contribution of the work climate of leadership and performance of PKBM tutors in Pasaman Regency, using a quantitative approach method with a population of 109 people from Package B tutors. This study used a random sampling technique because the area studied was quite large, namely Pasaman Regency, so 68 Package B tutors were selected as samples. The data collection technique used was a questionnaire and testing the research instrument using the Validity and Reliability Test. The data analysis technique for this study was the Descriptive Statistical Test, the Classical Assumption Test, and the Linearity Test. The results showed that the contribution of the work climate of PKBM tutors in Pasaman Regency obtained quite good results with an average total score of the work climate variable of 2.48, the work environment in PKBM was in the fairly good category, this shows that although the work atmosphere in PKBM was adequate, there were still several aspects that needed to be improved in order to support the tutor's performance optimally. The contribution of leadership to the performance of PKBM tutors in Pasaman Regency is in the fairly good category with an average total score of the leadership variable of 2.49, leadership in PKBM is considered capable of providing adequate influence but has not reached an optimal level. Based on the results of data collection, it can be concluded that the contribution of PKBM tutor performance is quite good, the results of the analysis show that the average total score of the performance variable reaches 2.49, which places the performance of tutors in PKBM in Pasaman Regency in the sufficient category, the score indicates that the tutors have carried out their duties adequately but there is still potential for improvement.

**Keywords:** Work Climate, Leadership, Tutor Performance

## PENDAHULUAN

Perubahan pola pikir manusia yang berkualitas tidak hanya memikirkan keterpakaian ilmu hari ini saja, namun mampu memaksimalkan keterpakaianya di masa yang akan datang. Hadirnya PKBM di tengah masyarakat diharapkan mampu menumbuhkan masyarakat belajar (learning society) sehingga mampu meningkatkan kemandirian dan berinovasi dalam mencari berbagai informasi baru dalam rangka meningkatkan kegiatan belajar sepanjang hayat. Menurut (Sudadio, Irwan, 2016) menjelaskan bahwa PKBM merupakan tempat belajar yang dibentuk dari, oleh dan untuk masyarakat dalam tujuan untuk meningkatkan pengetahuan,

keterampilan dan sikap masyarakat. Menurut (Riadi, 2022) adapun tujuan dari PKBM itu adalah untuk menggali, menumbuhkan, mengembangkan dan memanfaatkan seluruh potensi yang ada dalam masyarakat.

Tutor PKBM memainkan peran penting dalam mencapai tujuan dari PKBM itu sendiri, yaitu untuk meningkatkan akses pendidikan bagi masyarakat. Selain itu, tutor berperan dalam membimbing dan mendampingi peserta didik pada proses belajar dengan membantu mereka memahami konsep-konsep yang diajarkan dan memberikan penjelasan tambahan jika diperlukan. Sebagai tutor di PKBM, juga turut serta membantu merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan tingkat kemampuan warga belajar, yaitu pada pemilihan materi yang relevan dan metode pengajaran yang efektif untuk memfasilitasi proses belajar yang efektif dan menyenangkan.

Menurut (Riadi, 2020) menjelaskan bahwasanya kinerja (performance) adalah tingkat prestasi dari seseorang secara berkala, baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab dalam sebuah pekerjaan di suatu lembaga.

Ada berbagai faktor yang dianggap sebagai faktor yang dapat berkontribusi terhadap kinerja tutor PKBM, diantaranya adalah iklim kerja dan kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya (Northouse, 2018). Menurut (Fahmi, 2016) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Peran kepemimpinan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi.

Menurut (Wibowo, 2018) ada beberapa hal yang dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu: a) Teori Kelebihan, dimana seseorang dikatakan pemimpin apabila memiliki kelebihan dibandingkan pengikutnya, baik kelebihan rasio, rohaniah dan badaniah; b) Teori Sifat, dimana seorang pemimpin yang baik apabila mempunyai sifat positif seperti adil, percaya diri, inisiatif, energik, persuasif, komunikatif dan kreatif serta melindungi sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik; c) Teori Keturunan, dimana seorang pemimpin karena keturunan atau warisan dari orang tuanya akan menjadi pemimpin menggantikan orang tuanya; d) Teori Karismatik, dimana seorang pemimpin yang memiliki kharisma dan memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar; e) Teori Bakat, dimana pemimpin yang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin, harus dikembangkan, misalnya dengan memberi kesempatan dalam menduduki suatu jabatan; f) Teori sosial, dimana setiap orang dapat menjadi pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik dari pendidikan formal ataupun pengalaman.

Menurut (Riadi, 2023) menyebutkan bahwasanya kepemimpinan (leadership) merupakan suatu kemampuan, proses atau fungsi seseorang dalam mempengaruhi, mengkoordinasikan, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang untuk mengerjakan tugas sesuai perintah yang telah direncanakan dan ditentukan sebelumnya untuk mencapai suatu tujuan. Menurut (Yasser, 2023) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain.

Menurut Haslam dalam (Tampubolon, 2021) menjelaskan bahwasanya iklim kerja merupakan persepsi tentang kebijakan, prosedur organisasi dan praktek yang dirasa diterima oleh individu dalam organisasi atau persepsi terhadap tempat kerja. Menurut (Diyanti, Hubeis, 2017), aspek yang mempengaruhi iklim kerja diantaranya adalah; 1) conformity (pembatasan tugas); 2) standart (standar); 3) clarity (kejelasan); 4) team spirit (kerjasama antar

pegawai) dan ; 5) lingkungan. Menurut teori klasik dari Litwin dan Siregar dalam (Darmawan, Anastasya, 2020) menyebutkan bahwa ada beberapa aspek dari iklim kerja, diantaranya adalah: 1) Struktur organisasi sebagai tingkat persepsi yang meliputi kendala organisasi, aturan, peraturan dan birokrasi; 2) Tanggung jawab individual yang mengarah pada perasaan tentang otonomi merasa mempunyai wewenang; 3) Imbalan sebagai perasaan yang terkait dengan rasa percaya diri sebagai hadiah yang memadai dan tepat; 4) Pengambilan resiko dimana pandangan terhadap tingkat tantangan dan resiko dalam situasi kerja; 5) Kehangatan dan dukungan sebagai perasaan pertemanan yang baik dan bantuan umum yang berlaku di lingkungan kerja dan toleransi terhadap konflik sebagai tingkat kepercayaan terhadap iklim yang dapat mentolelir perbedaan pendapat.

Menurut (Andi Eka Safitri, 2022) ada beberapa faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, diantaranya adalah: a) Karakteristik internal, yaitu kondisi organisasi yang diatur dan telah ditetapkan dalam mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa dimensi dalam karakteristik internal, yaitu formalitas, spesialisasi, sentralisasi, otoritas, profesionalisme dan konfigurasi; 2) Karakteristik organisasi secara keseluruhan, dimana dalam pencapaian tujuan sebagai totalitas melalui penelaahan terhadap organisasi, teknologi dan lingkungan yang di hadapi secara langsung ataupun tidak langsung terhadap interaksi dari faktor tersebut; 3) Karakteristik individu, dimana karakteristik individu seperti persepsi, kemampuan dan sifat akan mempengaruhi iklim organisasi, dengan demikian pengalaman dan harapan serta nilai yang dianut setiap individu akan berpengaruh terhadap proses interaksi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap tutor paket B PKBM rendahnya kinerja tutor dalam melaksanakan tugasnya antara lain kehadiran tutor ke lembaga setiap jam kerja atau jadwal pembelajaran, kehadiran itu baik ketika kedatangan ke lembaga maupun di dalam kelas. Disamping itu tugas tutor dalam melaksanakan proses belajar mengajar adalah mempersiapkan administrasi pembelajaran atau perangkat pembelajaran agar pembelajaran dapat berjalan sebagaimana mestinya . Namun tutor enggan untuk membuat perangkat pembelajaran tersebut dan terkadang hanya mengambil perangkat yang dibuat oleh rekan tutor yang lain sehingga mengakibatkan proses pembelajaran yang kurang lancar atau tidak teratur.

## **METODE**

Penelitian akan menggunakan metode pendekatan kuantitatif korelasional. Metode penelitian pada dasarnya adalah cara untuk mendapatkan data untuk tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut (Sugiyono, 2018) menyebutkan bahwasanya metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berakar pada filsafat positivisme. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tutor Paket B PKBM wilayah Utara, Tengah dan Selatan di Kabupaten Pasaman yang berjumlah 109 orang. Menurut (Handayani, 2020) populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa atau sesuatu yang akan diteliti. (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, dan sampel yang diambil harus benar-benar mewakili atau menjadi representasi dari populasi yang sedang diteliti.

Dalam menentukan sampel untuk penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang diterapkan. Secara umum, teknik sampling dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu probability sampling dan nonprobability sampling, seperti dijelaskan oleh (Sugiyono, 2018)

Penelitian ini menerapkan teknik cluster random sampling dalam pengambilan sampel. Cluster random sampling adalah metode pengambilan sampel daerah yang digunakan ketika populasi atau sumber data yang akan diteliti sangat luas, seperti penduduk suatu negara,

provinsi, atau kabupaten (Sugiyono, 2018). Berdasarkan metode ini, peneliti memilih beberapa klaster sebagai sampel. Dalam penelitian ini, klaster yang dipilih adalah tutor PKBM, yang terdiri atas tutor Paket B yang dipilih sebagai klaster sampel.

Tabel 1. Pengambilan Sampel (Cluster Sampling)

N0	Area/Cluster PKBM	Sampel
1	Utara	34
2	Tengah	16
3	Selatan	20
	Jumlah	68

Berdasarkan Tabel di atas Pengambilan sampel dari populasi tertentu merupakan langkah penting dalam penelitian untuk mewakili keseluruhan populasi dengan baik. Dalam kasus ini, penggunaan metode Cluster Random Sampling dengan memilih dari area/wilayah PKBM secara geografis di Kabupaten Pasaman yang bertujuan untuk memperoleh sampel yang representatif dari setiap PKBM.

Dari hasil pengambilan sampel, terlihat bahwa PKBM di Kabupaten Pasaman memiliki populasi yang cukup besar yaitu 109 orang, dan sebanyak 68 orang tutor diambil sebagai sampel. Langkah-langkah ini dapat mendukung analisis lebih lanjut terhadap karakteristik populasi di setiap cluster wilayah yang diwakili. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan representatif mengenai kondisi tutor PKBM di masing-masing wilayah Kabupaten Pasaman berdasarkan sampel yang diambil dari masing-masing PKBM yang terpilih.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam hal ini berupa kuesioner yang disebarkan ke beberapa tutor yang menjadi sasaran penelitian. Menurut (Sugiyono, 2022) menjelaskan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan penyampaian sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam konteks penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mendapatkan jawaban dari responden, yang nantinya akan menghasilkan skor seperti berikut:

Tabel 2. Skala Likert

NO	Pertanyaan	Simbol	Nilai/ Score
1.	Sangat Setuju	SS	4
2.	Setuju	S	3
3.	Tidak Setuju	TS	2
4.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono, 2022)

Menurut (Sugiyono, 2018), instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang sedang diamati. Instrumen sebagai alat pengumpulan data perlu diuji kelayakannya untuk memastikan kevalidan data yang dikumpulkan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian instrumen menggunakan metode Uji Validitas dan Reliabilitas. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2022) mendefinisikan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan

masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis regresi data panel dengan bantuan microsoft excel dan software Eviews 9.

#### Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode statistika yang digunakan sebagai analisis data yang dikumpulkan kemudian dilakukan penyajian sehingga data yang diperoleh mudah dipahami dan dapat memberikan gambaran terkait variabel-variabel yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2022) menjelaskan terkait metode analisa statistik dekriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dapat berupa penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, desil, presentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan prosentase.

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya masalah normalitas dan linearitas pada data dalam suatu penelitian. Apabila adanya masalah pada asumsi klasik, maka akan mempengaruhi pada saat pengujian hipotesis yang berakibat hasil uji hipotesis yang dilakukan tidak akurat dan akan menyebabkan timbulnya kesalahan dalam proses pengambilan keputusan.

#### Uji Multikolinearitas

Pengujian terhadap asumsi klasik multikolineritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Uji ini dapat dilakukan jika terdapat lebih dari satu variabel independen dalam model regresi. Apabila terdapat korelasi yang kuat dalam hasil pengujiannya, maka asumsi klasik ini tidak terpenuhi. Model regresi yang baik harusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji multikolinearitas yaitu metode korelasi. Adapun nilai koefisien korelasi antar variabel independen adalah sebagai berikut:

Tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai koefisien korelasi  $\leq 0,80$ .  
Terjadi multikolinearitas, jika nilai koefisien korelasi  $> 0,80$ .

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi jika terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut dengan homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Model yang diinginkan yaitu tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Salah satu pengujian untuk heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik glejser. Uji statistik glejser dilakukan dengan mentransformasi nilai residual menjadi absolut dalam model. Apabila diperoleh nilai signifikansi untuk variabel independen  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Dalam Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov  $> 0,05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi.

### Uji Linearitas

Pengujian linearitas ini perlu dilakukan, untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan curve estimation, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel dependen dengan variabel independen. Jika nilai sig  $f < 0,05$ , maka variabel independen tersebut memiliki hubungan linier dengan variabel dependen.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2018) metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel bebas. Dalam menggunakan analisis regresi linier berganda yang didalamnya terdapat uji F dan uji T sebelum ke analisis jalur (path). Analisis regresi digunakan terutama untuk tujuan peramalan, dimana dalam model penelitian ini ada sebuah variabel dependen (tergantung) yaitu kinerja karyawan dan variabel independen (bebas). Rumus persamaan regresi linear berganda dalam konteks ini dapat diungkapkan sebagai berikut:

$$“ Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e “ \quad (1)$$

Keterangan :

- Y = Kinerja tutor PKBM
- A = Konstanta
- $b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi linier berganda
- X1 = Iklim kerja
- X2 = Kepemimpinan
- E = tandar eror

Dalam Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen baik secara simultan maupun parsial. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial.

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Dalam Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikan individual dimana uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah :

$$H_0 : r = 0 \text{ atau } H_a : r \neq 0$$

Keterangan :

Ho = Format hipotesis awal (Hipotesis nol)

Ha = Format hipotesis alternatif

Penetapan hipotesis statistik

Variabel Iklim kerja (X1)

Ho :  $\beta_1 = 0$ , artinya Iklim kerja tidak berkontribusi terhadap kinerja tutor PKBM

Ha :  $\beta_1 \neq 0$ , artinya Iklim kerja berkontribusi terhadap kinerja tutor PKBM

Variabel Kepemimpinan (X2)

Ho :  $\beta_1 = 0$ , artinya Kepemimpinan berkontribusi terhadap kinerja tutor PKBM

Ha :  $\beta_1 \neq 0$ , artinya Kepemimpinan tidak berkontribusi terhadap kinerja tutor PKBM

Pengujian Nilai Statistik

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan product moment. Rumus untuk mengukur koefisien product moment menurut (Sugiyono, 2018) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

(2)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi pearson (product moment)

$\sum xy$  = Jumlah perkalian variabel x dan y

$\sum x$  = Jumlah nilai variabel x

$\sum y$  = Jumlah nilai variabel y

$\sum x^2$  = Jumlah pangkat dua nilai variabel x

$\sum y^2$  = Jumlah pangkat dua nilai variabel y

n = Banyaknya sampel

Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi software IBM SPSS Statistic 20.0 agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat. Selanjutnya untuk mencari nilai t hitung menurut (Sugiyono, 2018) maka pengujian tingkat signifikannya adalah dengan menggunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(3)

Keterangan :

r = Korelasi

n = Banyaknya sampel

t = Tingkat signifikan (t Hitung) yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel

Kemudian menentukan model keputusan dengan menggunakan statistik uji t, dengan melihat asumsi sebagai berikut:

Interval keyakinan  $\alpha = 0,05$

Derajat kebebasan =  $n - 2 = n - k - 1$  dimana k adalah jumlah variabel

Dilihat hasil ttabel

Hasil hipotesis thitung dibandingkan dengan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika thitung > ttabel pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (berpengaruh)

Jika thitung < ttabel pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak berpengaruh)

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Pada pengujian simultan akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan Analysis of varian (ANOVA). Pengujian hipotesis menurut (Sugiyono, 2018) dapat digukana rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut :

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

(4)

Keterangan :

R= Koefisien Korelasi ganda

K = Jumlah Variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

Dk =  $(n - k - 1)$  derajat kebebasan

Pengujian membandingkan fhitung dengan ftabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Kriteria Uji :

Jika fhitung > ftabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (berpengaruh)

Jika fhitung < ftabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak berpengaruh)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Uji validasi konstruk adalah salah satu tahapan penting dalam pengembangan alat ukur penelitian, yang bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen tersebut benar-benar mengukur konstruk teoretis yang ingin diteliti. Penelitian ini berfokus pada analisis kontribusi iklim kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja tutor PKBM di Kabupaten Pasaman. Studi ini mengevaluasi tiga aspek utama yang dianalisis melalui 15 indikator. Untuk mendapatkan data yang komprehensif, peneliti menyusun 60 butir pernyataan yang disebarakan kepada 30 responden, yakni tutor PKBM di Kabupaten Pasaman.

Tujuan utama dari uji validitas adalah untuk menguji keabsahan instrumen penelitian sebelum digunakan dalam pengumpulan data. Instrumen yang valid akan menghasilkan data yang benar-benar mencerminkan kondisi atau fenomena yang sedang diteliti. Tanpa validitas,

hasil penelitian bisa jadi tidak akurat, karena alat ukur mungkin tidak sesuai atau tidak tepat dalam menangkap aspek yang seharusnya diukur. Menurut (Sugiyono, 2018), “Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.”

Pernyataan ini menekankan pentingnya memastikan bahwa instrumen penelitian mampu menangkap data yang akurat dan sesuai dengan kenyataan di lapangan. Berikut ini akan dijelaskan hasil penelitian tersebut:

Tabel 3. Uji Validasi

## IKLIM KERJA (X1)

Item Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
X1_1	0,567	0,361	Valid
X1_2	0,637	0,361	Valid
X1_3	0,510	0,361	Valid
X1_4	0,543	0,361	Valid
X1_5	0,567	0,361	Valid
X1_6	0,554	0,361	Valid
X1_7	0,570	0,361	Valid
X1_8	0,584	0,361	Valid
X1_9	0,522	0,361	Valid
X1_10	0,561	0,361	Valid
X1_11	0,528	0,361	Valid
X1_12	0,630	0,361	Valid
X1_13	0,578	0,361	Valid
X1_14	0,516	0,361	Valid
X1_15	0,619	0,361	Valid
X1_16	0,658	0,361	Valid
X1_17	0,621	0,361	Valid
X1_18	0,547	0,361	Valid
X1_19	0,537	0,361	Valid
X1_20	0,703	0,361	Valid

## Kepemimpinan (X2)

Item Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
X2_1	0,596	0,361	Valid
X2_2	0,615	0,361	Valid
X2_3	0,519	0,361	Valid
X2_4	0,550	0,361	Valid
X2_5	0,605	0,361	Valid
X2_6	0,551	0,361	Valid
X2_7	0,577	0,361	Valid
X2_8	0,592	0,361	Valid
X2_9	0,511	0,361	Valid
X2_10	0,593	0,361	Valid
X2_11	0,526	0,361	Valid
X2_12	0,603	0,361	Valid
X2_13	0,576	0,361	Valid
X2_14	0,505	0,361	Valid
X2_15	0,616	0,361	Valid
X2_16	0,666	0,361	Valid

X2_17	0,629	0,361	Valid
X2_18	0,555	0,361	Valid
X2_19	0,569	0,361	Valid
X2_20	0,695	0,361	Valid

KINERJA (Y)

Item Pernyataan	R hitung	R table	Keterangan
Y1	0,596	0,361	Valid
Y2	0,615	0,361	Valid
Y3	0,519	0,361	Valid
Y4	0,550	0,361	Valid
Y5	0,605	0,361	Valid
Y6	0,551	0,361	Valid
Y7	0,577	0,361	Valid
Y8	0,592	0,361	Valid
Y9	0,511	0,361	Valid
Y10	0,593	0,361	Valid
Y11	0,526	0,361	Valid
Y12	0,603	0,361	Valid
Y13	0,576	0,361	Valid
Y14	0,505	0,361	Valid
Y15	0,616	0,361	Valid
Y16	0,666	0,361	Valid
Y17	0,629	0,361	Valid
Y18	0,555	0,361	Valid
Y19	0,569	0,361	Valid

Setelah dilakukan uji validitas dengan menggunakan 30 responden, didapatkan hasil bahwa dari 60 butir pernyataan, 45 butir dinyatakan valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner ini mampu mengukur apa yang hendak diukur sesuai dengan konstruk teoritis yang telah ditetapkan.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah proses penting dalam penelitian untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran, seperti kuesioner, konsisten dalam menghasilkan data yang sama di berbagai kondisi. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang dimaksud secara konsisten. Ada berbagai metode untuk menguji reliabilitas, seperti koefisien Alpha Cronbach untuk reliabilitas internal. Nilai koefisien di atas 0,7 umumnya dianggap memadai, menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan secara andal dalam penelitian lebih lanjut.

Tabel 4. Uji Reabilitas

VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	KETERANGAN
X1	0,892	Realibel
X2	0,895	Realibel
Y	0,890	Realibel

Seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel X1, X2, dan Y dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7, yang merupakan batas minimum

untuk dianggap reliabel. Dengan nilai-nilai Variabel X1 Sebesar 0,892, Variabel X2 sebesar 0,895 dan Variabel Y Sebesar 0,890 semua instrumen pengukuran dinyatakan sangat reliabel, artinya instrumen tersebut konsisten dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel yang dimaksud.

#### Uji Statistik Deskriptif

Statistik ini membantu peneliti memahami karakteristik dasar dari data yang dikumpulkan, seperti rentang, pemusatan, dan variasi, sebelum melanjutkan ke analisis yang lebih kompleks. Dengan demikian, statistik deskriptif berperan penting dalam merangkum dan menyajikan data secara ringkas dan informatif.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Item Variabel Iklim Kerja (X1)

Item	Skor Jawaban								Nilai rata-rata
	4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1-1	8	11,8%	29	42,6%	21	30,9%	10	14,7%	2,51
X1-2	15	22,1%	24	35,3%	22	32,4%	7	10,3%	2,69
X1-3	7	10,3%	21	30,9%	27	39,7%	13	19,1%	2,32
X1-4	9	13,2%	21	30,9%	30	44,1%	8	11,8%	2,46
X1-5	4	5,9%	27	39,7%	31	45,6%	6	8,8%	2,43
X1-6	12	17,6%	27	39,7%	24	35,3%	5	7,4%	2,68
X1-7	6	8,8%	32	47,1%	23	33,8%	7	10,3%	2,54
X1-8	6	8,8%	21	30,9%	33	48,5%	8	11,8%	2,37
X1-9	10	14,7%	26	38,2%	22	32,4%	10	14,7%	2,53
X1-10	11	16,2%	20	29,4%	31	45,6%	6	8,8%	2,53
X1-11	6	8,8%	28	41,2%	33	48,5%	1	1,5%	2,57
X1-12	6	8,8%	28	41,2%	26	38,2%	8	11,8%	2,47
X1-13	5	7,4%	30	44,1%	28	41,2%	5	7,4%	2,51
X1-14	6	8,8%	20	29,4%	29	42,6%	13	19,1%	2,28
X1-15	5	7,4%	18	26,5%	34	50,0%	11	16,2%	2,25
X1-16	4	5,9%	27	39,7%	26	38,2%	11	16,2%	2,35
X1-17	9	13,2%	26	38,2%	27	39,7%	6	8,8%	2,56
X1-18	5	7,4%	27	39,7%	29	42,6%	7	10,3%	2,44
X1-19	6	8,8%	30	44,1%	22	32,4%	10	14,7%	2,47
X1-20	7	10,3%	31	45,6%	25	36,8%	5	7,4%	2,59
<b>Jumlah</b>	<b>11,1</b>		<b>37,6</b>		<b>39,8</b>		<b>11,5</b>		<b>2,48</b>
<b>Rata – Rata Skor</b>									

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa kontribusi iklim kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja tutor PKBM di Kabupaten Pasaman menunjukkan respon yang kuat dari para tutor. Dari perspektif iklim kerja, responden memberikan tanggapan sebagai berikut: 11,1% sangat setuju (SS), 37,6% setuju (S), 39,8% tidak setuju (TS), dan 11,5% sangat tidak setuju (STS) dengan pernyataan yang diberikan. Rata-rata skor keseluruhan untuk aspek iklim kerja adalah 2,48%. Hasil ini dapat dilihat lebih lanjut melalui visualisasi dalam bentuk histogram.

Gambar 1. Distribusi Frekuensi Iklim Kerja (X1)



Berdasarkan hasil pengumpulan data, dapat disimpulkan bahwa distribusi iklim kerja tutor PKBM di Kabupaten Pasaman memperoleh hasil yang tergolong "cukup baik." Dengan nilai rata-rata total skor variabel iklim kerja sebesar 2,48, lingkungan kerja di PKBM Kabupaten Pasaman berada dalam kategori "cukup baik." Hal ini menunjukkan bahwa meskipun suasana kerja di PKBM sudah memadai, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar lebih mendukung kinerja para tutor secara optimal. Tutor merasakan bahwa komunikasi antar kolega, kejelasan peran dan tanggung jawab, serta dukungan manajerial sudah cukup baik, namun belum sepenuhnya ideal. Untuk mendorong kinerja yang lebih maksimal, diperlukan peningkatan pada aspek-aspek tersebut agar lingkungan kerja menjadi lebih dinamis dan produktif.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Item Kepemimpinan (X2)

Item	Skor Jawaban								Nilai rata-rata
	4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2-1	8	11,8%	28	41,2%	24	35,3%	8	11,8%	2,53
X2-2	10	14,7%	25	36,8%	29	42,6%	4	5,9%	2,60
X2-3	9	13,2%	23	33,8%	28	41,2%	8	11,8%	2,49
X2-4	8	11,8%	30	44,1%	22	32,4%	8	11,8%	2,56
X2-5	11	16,2%	21	30,9%	31	45,6%	5	7,4%	2,56
X2-6	10	14,7%	26	38,2%	22	32,4%	10	14,7%	2,53
X2-7	9	13,2%	24	35,3%	27	39,7%	8	11,8%	2,50
X2-8	11	16,2%	23	33,8%	24	35,3%	10	14,7%	2,51
X2-9	8	11,8%	23	33,8%	27	39,7%	10	14,7%	2,43
X2-10	5	7,4%	21	30,9%	29	42,6%	13	19,1%	2,26
X2-11	9	13,2%	20	29,4%	31	45,6%	8	11,8%	2,44
X2-12	11	16,2%	18	26,5%	32	47,1%	7	10,3%	2,49
X2-13	10	14,7%	16	23,5%	26	38,2%	16	23,5%	2,29
X2-14	5	7,4%	23	33,8%	29	42,6%	11	16,2%	2,32

X2-15	11	16,2%	27	39,7%	20	29,4%	10	14,7%	2,57
X2-16	9	13,2%	22	32,4%	26	38,2%	11	16,2%	2,43
X2-17	7	10,3%	27	39,7%	32	47,1%	2	2,9%	2,57
X2-18	9	13,2%	26	38,2%	25	36,8%	8	11,8%	2,53
X2-19	7	10,3%	35	51,5%	18	26,5%	8	11,8%	2,60
X2-20	8	11,8%	27	39,7%	30	44,1%	3	4,4%	2,59
<b>Jumlah</b>	<b>12,9</b>		<b>35,7</b>		<b>39,1</b>		<b>12,4</b>		<b>2,49</b>
<b>Rata – Rata Skor</b>									

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa kontribusi iklim kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja tutor PKBM di Kabupaten Pasaman menunjukkan respon sebagai berikut. Dari perspektif Kepemimpinan, responden memberikan tanggapan sebagai berikut: 12,9% sangat setuju (SS), 35,7% setuju (S), 39,1% tidak setuju (TS), dan 12,4% sangat tidak setuju (STS) dengan pernyataan yang diberikan. Rata-rata skor keseluruhan untuk aspek Kepemimpinan adalah 2,49%. Hasil ini dapat dilihat lebih lanjut melalui visualisasi dalam bentuk histogram.

Gambar 2. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan (X2)



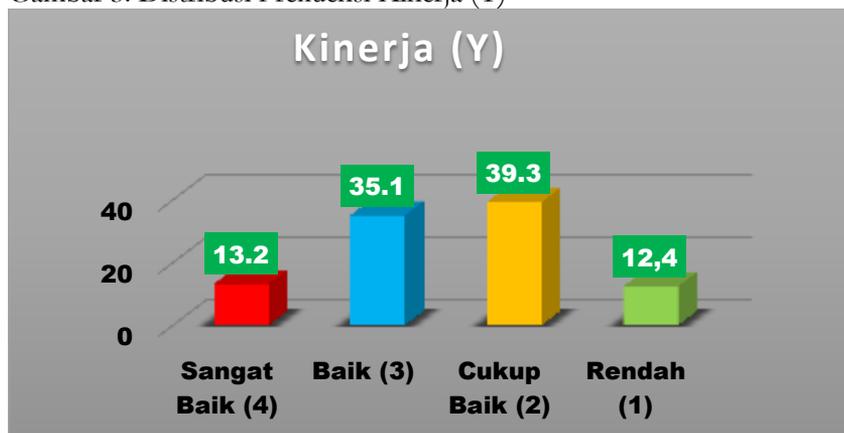
Berdasarkan hasil pengumpulan data, dapat disimpulkan bahwa distribusi kepemimpinan di PKBM di Kabupaten Pasaman berada pada kategori "cukup baik." Dengan nilai rata-rata total skor variabel kepemimpinan sebesar 2,49, kepemimpinan di PKBM Kabupaten Pasaman dinilai mampu memberikan pengaruh yang memadai, namun belum mencapai tingkat yang optimal. Meskipun demikian, terdapat ruang untuk perbaikan dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Pimpinan PKBM perlu fokus pada penguatan komunikasi yang lebih terbuka, peningkatan dukungan motivasional, serta pemberian arahan yang lebih jelas dan tegas untuk membantu tutor dalam menjalankan tugas mereka secara lebih optimal.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Item Kinerja (Y)

Item	Skor Jawaban								Nilai rata-rata
	4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	7	10,3%	27	39,7%	26	38,2%	8	11,8%	2.49
Y2	3	4,4%	28	41,2%	32	47,1%	5	7,4%	2.43
Y3	7	10,3%	22	32,4%	31	45,6%	8	11,8%	2.41
Y4	15	22,1%	25	36,8%	22	32,4%	6	8,8%	2.72
Y5	8	11,8%	18	26,5%	39	57,4%	3	4,4%	2.46
Y6	5	7,4%	26	38,2%	27	39,7%	10	14,7%	2.38
Y7	9	13,2%	29	42,6%	23	33,8%	7	10,3%	2.59
Y8	11	16,2%	24	35,3%	23	33,8%	10	14,7%	2.53
Y9	9	13,2%	29	42,6%	22	32,4%	8	11,8%	2.57
Y10	10	14,7%	17	25,0%	31	45,6%	10	14,7%	2.40
Y11	12	17,6%	26	38,2%	22	32,4%	8	11,8%	2.62
Y12	10	14,7%	31	45,6%	22	32,4%	5	7,4%	2.68
Y13	6	8,8%	22	32,4%	28	41,2%	12	17,5%	2.32
Y14	9	13,2%	28	41,2%	21	30,9%	10	14,7%	2.53
Y15	10	14,7%	16	23,5%	31	45,6%	11	16,2%	2.37
Y16	8	11,8%	18	26,5%	29	42,6%	13	19,1%	2.31
Y17	8	11,8%	25	36,8%	24	35,3%	11	16,2%	2.44
Y18	8	11,8%	21	30,9%	30	44,1%	9	13,2%	2.41
Y19	14	20,6%	18	26,5%	28	41,2%	8	11,8%	2.56
Y20	11	16,2%	27	39,7%	23	33,8%	7	10,3%	2.62
<b>Jumlah</b>	<b>13,2</b>		<b>35,1</b>		<b>39,3</b>		<b>12,4</b>		<b>2,49</b>
<b>Rata – Rata Skor</b>									

Berdasarkan tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa kontribusi iklim kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja tutor PKBM di Kabupaten Pasaman menunjukkan respon sebagai berikut. Dari perspektif Kinerja, responden memberikan tanggapan sebagai berikut: 13,2% sangat setuju (SS), 35,1% setuju (S), 39,3% tidak setuju (TS), dan 12,4% sangat tidak setuju (STS) dengan pernyataan yang diberikan. Rata-rata skor keseluruhan untuk aspek Kinerja adalah 2,49%. Hasil ini dapat dilihat lebih lanjut melalui visualisasi dalam bentuk histogram.

Gambar 3. Distribusi Frekuensi Kinerja (Y)



Berdasarkan hasil pengumpulan data, dapat disimpulkan bahwa distribusi kinerja tutor PKBM di Kabupaten Pasaman cukup signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata total skor variabel kinerja mencapai 2,49, yang menempatkan kinerja tutor di PKBM Kabupaten Pasaman dalam kategori "cukup baik." Skor ini mengindikasikan bahwa para tutor telah menjalankan tugas mereka dengan memadai, namun masih terdapat potensi peningkatan. Kinerja yang dinilai "cukup baik" ini mencakup beberapa aspek, seperti kualitas pekerjaan, produktivitas, serta kerja sama tim. Meskipun para tutor mampu memenuhi tugas mereka dengan baik, terdapat kebutuhan untuk lebih meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja guna mencapai kinerja yang lebih optimal.

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah proses yang sangat penting dalam analisis regresi, karena memastikan bahwa model yang digunakan memenuhi syarat-syarat dasar yang diperlukan agar hasil analisis dapat diandalkan. Analisis regresi merupakan salah satu metode yang paling umum digunakan dalam penelitian untuk memahami hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Namun, untuk mendapatkan hasil yang valid dan dapat diinterpretasikan dengan baik.

#### Uji Normalitas

Ada beberapa cara untuk melakukan uji normalitas, di antaranya: Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S): Membandingkan distribusi kumulatif sampel data dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov  $> 0,05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 8. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
<b>N</b>		Unstandardized Residual 68	
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.73955446	
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	.060	
	Positive	.060	
	Negative	-.039	
<b>Test Statistic</b>		.060	
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></b>		<b>.200<sup>d</sup></b>	
<b>Monte Carlo Sig. (2-tailed)<sup>e</sup></b>	Sig.	.786	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.775
		Upper Bound	.796

Berdasarkan tabel 4.7, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data yang diuji memiliki distribusi normal. Dengan kata lain, nilai signifikansi yang melebihi 0,05 menunjukkan bahwa tidak ada alasan untuk menolak hipotesis nol, yang menyatakan bahwa data berasal dari populasi dengan distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan untuk analisis statistik lebih lanjut.

#### Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi ketika terdapat korelasi yang sangat tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Hal ini dapat menyebabkan kesulitan dalam

menentukan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta membuat koefisien regresi menjadi tidak stabil dan sulit untuk diinterpretasikan. Untuk mendeteksi multikolinieritas, biasanya digunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Nilai VIF yang tinggi mengindikasikan adanya multikolinieritas yang signifikan.

Tabel 9. Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	IKLIM KERJA	1.000	1.000
	KEPEMIMPINAN	1.000	1.000

Berdasarkan uji multikolinieritas yang ditampilkan pada tabel 4.8, hasilnya menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk kedua variabel, yaitu Kompetensi dan Motivasi Kerja, adalah 1,000, sedangkan nilai VIF adalah 1,000. Karena nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas di antara variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan. Dengan kata lain, Kompetensi dan Motivasi Kerja dapat dianggap sebagai variabel yang saling independen dalam analisis regresi ini, sehingga model regresi yang dihasilkan dapat diinterpretasikan secara lebih akurat tanpa terpengaruh oleh masalah multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk memeriksa apakah varians dari error tetap konstan di sepanjang semua nilai variabel independen. Heteroskedastisitas terjadi ketika varians error berbeda pada tingkat nilai variabel independen yang berbeda, yang dapat menyebabkan estimasi parameter menjadi bias dan tidak efisien. Ini bisa diuji dengan menggunakan uji Breusch-Pagan, uji White, atau dengan memeriksa pola pada plot residual terhadap prediksi.

Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.017	5.605		.360	.720
	IKLIM KERJA	.054	.075	.090	.727	<b>.470</b>
	KEPEMIMPINAN	-.036	.085	-.053	-.426	<b>.671</b>

Pada tabel 4.19 di atas, diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Iklim Kerja (X1) sebesar 0,470 dan Kepemimpinan (X2) sebesar 0,671. Karena nilai signifikansi untuk kedua variabel independen ini lebih besar dari 0,05, maka dalam konteks uji heteroskedastisitas, hal ini menunjukkan bahwa variabel Iklim Kerja dan Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap varians residual. Dengan kata lain, tidak ada bukti yang mendukung adanya heteroskedastisitas dalam model ini. Varians residual yang konsisten menunjukkan bahwa model regresi tidak dipengaruhi oleh fluktuasi variabilitas residual pada berbagai tingkat variabel independen, sehingga model ini dianggap memenuhi asumsi homoskedastisitas yang diperlukan untuk analisis regresi yang valid dan akurat.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel dependen (variabel yang diprediksi) dengan dua

atau lebih variabel independen (variabel prediktor). Tujuan dari analisis ini adalah untuk memahami bagaimana variabel dependen dipengaruhi oleh setiap variabel independen secara simultan, serta untuk menentukan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

### Uji T

Uji t adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah ada perbedaan yang signifikan antara rata-rata dua kelompok atau untuk menguji signifikansi koefisien regresi dalam analisis regresi.

Tabel 11. Uji T

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	88.600	5.519		16.052	.000
	IKLIM KERJA	-.220	.084	-.248	-2.618	<b>.011</b>
	KEPEMIMPINAN	-.559	.093	-.568	-5.994	<b>.000</b>

Nilai signifikansi (p-value) untuk X1, yang merupakan variabel Iklim Kerja, adalah 0,011. Angka ini jauh di bawah tingkat signifikansi yang umum digunakan, yaitu 0,05. Dengan kata lain, p-value yang sangat kecil ini menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk Iklim Kerja signifikan secara statistik. Ini mengindikasikan bahwa variabel Iklim Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi ini. Secara praktis, hal ini berarti bahwa perubahan dalam Iklim Kerja berpotensi menyebabkan perubahan yang dapat diukur dalam variabel dependen, dan pengaruhnya cukup kuat untuk dianggap signifikan dalam konteks analisis ini.

Demikian juga, nilai signifikansi (p-value) untuk X2, yang merupakan variabel Kepemimpinan, adalah 0,000. Nilai ini juga jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Artinya, koefisien regresi untuk Kepemimpinan juga signifikan secara statistik. Ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi ini. Secara praktis, pengaruh Kepemimpinan terhadap variabel dependen adalah cukup besar dan signifikan, sehingga perubahan dalam variabel Kepemimpinan akan berdampak secara signifikan pada variabel dependen.

### Uji F

Uji F adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah ada perbedaan yang signifikan antara model regresi yang dipertimbangkan dan model regresi yang tidak memiliki variabel independen (model yang hanya terdiri dari intercept). Uji ini juga digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel-variabel independen secara keseluruhan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi.

Tabel 12. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431.988	2	215.994	26.198	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	535.894	65	8.245		
	Total	967.882	67			

Karena nilai  $p$  (0,000) lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan adalah signifikan. Ini berarti bahwa variabel-variabel independen bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi ini. Dengan kata lain, model regresi yang diuji memiliki kemampuan yang signifikan untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Dengan Kesimpulan bahwa Iklim Kerja dan Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja.

#### Pembahasan

Hasil penelitian Kontribusi Iklim Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tutor PKBM Di Kabupaten Pasaman akan dijelaskan pada pembahasan sebagai berikut:

##### 1. Kontribusi Iklim Kerja Tutor PKBM Di Kabupaten Pasaman

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang menunjukkan kontribusi iklim kerja PKBM di Kabupaten Pasaman berada dalam kategori "Cukup Baik," dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja di PKBM cukup mendukung, tetapi belum sepenuhnya optimal. Ini mengindikasikan bahwa meskipun suasana kerja yang ada telah memadai untuk menjalankan aktivitas pembelajaran, ada beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan guna meningkatkan kinerja para tutor.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan (Pratiwi, 2023) Iklim kerja adalah suatu sistem yang membentuk suasana tertentu dalam organisasi, yang mencerminkan karakteristik internal dari organisasi tersebut. Iklim kerja ini berperan signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perilaku, motivasi, dan kinerja anggota organisasi. Suasana yang dihasilkan oleh iklim kerja dapat memengaruhi kenyamanan, produktivitas, serta kualitas interaksi antar individu dalam usaha mencapai tujuan bersama.

Iklim kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan di mana para anggota organisasi merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Sebaliknya, iklim kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan ketidaknyamanan, menurunkan produktivitas, dan bahkan memicu konflik di antara anggota organisasi. Oleh karena itu, memahami dan mengelola iklim kerja adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas serta mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sedangkan hasil penelitian di atas didukung juga dengan pendapat (Diyanti, Hubeis, 2017) menyatakan bahwa iklim kerja adalah suasana khas yang terbentuk di dalam suatu organisasi, yang merupakan hasil dari berbagai pengaruh lingkungan internal organisasi tersebut. Iklim kerja ini mencerminkan bagaimana faktor-faktor seperti struktur organisasi, budaya, kepemimpinan, serta hubungan antarindividu di dalam organisasi berkontribusi dalam menciptakan atmosfer yang memengaruhi perilaku dan interaksi para anggotanya.

Secara keseluruhan, meskipun iklim kerja di PKBM Kabupaten Pasaman sudah berada di tingkat yang cukup, upaya berkelanjutan untuk memperbaiki komunikasi, kehangatan, dan dukungan dari pimpinan serta rekan kerja akan sangat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tutor di masa mendatang. Implementasi strategi-strategi ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif, yang secara langsung akan meningkatkan kualitas pembelajaran di PKBM tersebut.

##### 2. Kontribusi Kepemimpinan Tutor PKBM Di Kabupaten Pasaman

Berdasarkan hasil pengumpulan data, dapat disimpulkan bahwa kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja tutor PKBM di Kabupaten Pasaman berada dalam kategori

Cukup Baik." Kepemimpinan di PKBM dinilai mampu memberikan pengaruh yang memadai dalam mendukung tugas dan tanggung jawab para tutor. Namun, belum sepenuhnya mencapai tingkat yang optimal untuk mendorong kinerja yang lebih baik. Kepemimpinan yang ada sudah cukup efektif dalam memberikan arahan dan dukungan, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah bagaimana pemimpin dapat lebih responsif terhadap kebutuhan tutor, baik dalam hal motivasi kerja maupun pengembangan profesional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan yang diungkapkan oleh (Firmansyah, Anang M., & Mahardika, n.d.) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah aspek penting dalam fungsi manajemen yang bertujuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi orang lain dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah direncanakan. Tujuannya adalah agar individu atau kelompok dapat mencapai sasaran dan tujuan organisasi secara efektif. Kepemimpinan tidak hanya sebatas memerintah, tetapi lebih pada membimbing, menuntun, mengarahkan, dan memberi contoh yang baik.

Untuk meningkatkan kinerja, penting bagi pemimpin di PKBM untuk terus mengembangkan keterampilan dalam mendengarkan, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta mendorong kolaborasi antar tutor. Kepemimpinan yang mengutamakan komunikasi terbuka dan transparan akan memberikan dampak positif pada suasana kerja dan meningkatkan motivasi para tutor untuk berkontribusi lebih baik. Lebih jauh lagi, kepemimpinan yang baik melibatkan komunikasi yang efektif, di mana pemimpin tidak hanya memberikan arahan yang jelas, tetapi juga mendengarkan umpan balik dari anggota tim. Pemimpin yang berhasil mampu memahami kebutuhan, aspirasi, dan tantangan yang dihadapi oleh timnya, sehingga ia dapat memberikan dukungan yang sesuai dan memberdayakan mereka untuk mencapai potensi maksimal mereka.

Selain itu, menurut Robbins (Ali Sadikin, n.d.), kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh yang positif, bukan hanya memberikan arahan atau perintah semata. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan pengaruh yang menginspirasi dan memotivasi anggota tim, serta membimbing mereka menuju pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang lebih konstruktif dan kolaboratif.

Seorang pemimpin yang efektif memahami bahwa kepemimpinan adalah tentang menciptakan dampak yang berkelanjutan pada orang-orang yang dipimpinya. Pengaruh yang positif ini dapat terwujud melalui berbagai cara, seperti memberi contoh yang baik, menunjukkan integritas, dan menjaga komunikasi yang terbuka dan jujur. Pemimpin yang berhasil mampu mendorong anggotanya untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan, yang tidak hanya meningkatkan rasa kepemilikan mereka terhadap hasil akhir, tetapi juga memperkuat kohesi dan kerja sama dalam tim.

Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif bukan hanya tentang mencapai tujuan organisasi, tetapi juga tentang membentuk budaya kerja yang mendukung pertumbuhan individu dan tim secara keseluruhan. Seorang pemimpin yang mampu memberikan pengaruh positif akan meninggalkan warisan yang lebih dari sekadar pencapaian tujuan jangka pendek dan dia akan menciptakan lingkungan di mana orang-orang merasa terinspirasi untuk mencapai hal-hal besar dan terus berkontribusi pada kesuksesan organisasi di masa depan.

### 3. Kontribusi Kinerja Tutor PKBM Di Kabupaten Pasaman

Berdasarkan hasil pengumpulan data, dapat disimpulkan bahwa Kinerja tutor PKBM di Kabupaten Pasaman Cukup Baik. Analisis menunjukkan bahwa kinerja para tutor berada

pada kategori "cukup." Hal ini mengindikasikan bahwa para tutor telah menjalankan tugas mereka dengan memadai, namun masih terdapat potensi yang dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka. Meskipun para tutor telah memenuhi tanggung jawab dasar mereka, masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal efektivitas kerja, kualitas pengajaran, dan partisipasi aktif dalam program-program yang diselenggarakan di PKBM

Hasil ini selaras dengan pandangan (Mangkunegara., n.d.) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, dengan mempertimbangkan kecakapan, pengalaman, dan ketulusan dalam bekerja. Kinerja ini mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mampu dihasilkan oleh seseorang dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini, iklim kerja yang positif dan kepemimpinan yang efektif menjadi faktor kunci dalam mendorong pencapaian kinerja yang optimal. Keduanya berperan penting dalam memberikan motivasi serta arahan yang jelas kepada para tutor dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik.

Selain itu, pandangan ini juga diperkuat oleh (Hamali., n.d.) yang mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang memiliki keterkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, serta memberikan kontribusi signifikan terhadap aspek ekonomi. Ini menunjukkan bahwa kinerja bukan hanya sekadar tentang penyelesaian tugas-tugas sehari-hari, tetapi juga mencakup bagaimana hasil kerja tersebut berkontribusi terhadap pencapaian strategi organisasi yang lebih luas. Kinerja yang baik berperan dalam meningkatkan kepuasan konsumen, yang pada gilirannya mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, kinerja optimal adalah hasil dari sinergi antara kemampuan individu dalam menjalankan tugas dengan baik, dukungan iklim kerja yang kondusif, serta arahan dan motivasi dari kepemimpinan yang efektif. Kombinasi ini tidak hanya menghasilkan output yang berkualitas, tetapi juga memastikan bahwa hasil kerja tersebut sejalan dengan tujuan strategis organisasi, memberikan dampak positif pada kepuasan konsumen, dan berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan ekonomi organisasi.

#### 4. Kontribusi Iklim Kerja Terhadap Kinerja Tutor PKBM Di Kabupaten Pasaman

Nilai signifikansi untuk variabel Iklim Kerja menunjukkan hasil yang sangat kecil, jauh di bawah tingkat signifikansi yang umum digunakan. Dengan kata lain, hasil ini menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk Iklim Kerja signifikan secara statistik. Ini mengindikasikan bahwa variabel Iklim Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi ini. Secara praktis, hal ini berarti bahwa perubahan dalam Iklim Kerja berpotensi menyebabkan perubahan yang dapat diukur dalam variabel dependen, dan pengaruhnya cukup kuat untuk dianggap signifikan dalam konteks analisis ini.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh ('Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)', *Administrasi Bisnis*, 50(6), pp. 58–67., 2017) yang juga mengungkapkan bahwa iklim kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian Utami menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, yang berhubungan dengan berbagai indikator yang mencerminkan kualitas lingkungan kerja. Indikator-indikator tersebut mencakup tingkat kepercayaan antar rekan kerja, dukungan yang saling diberikan, saling menghargai antar sesama pegawai, kesesuaian tujuan kerja dengan visi instansi, kesiapan menghadapi pekerjaan yang berisiko, kepribadian yang baik, serta fleksibilitas dalam menjalankan tugas.

Dalam konteks ini, kontribusi iklim kerja terhadap kinerja tutor PKBM di Kabupaten

Pasaman dapat dipahami dengan lebih mendalam. Iklim kerja yang positif menciptakan lingkungan di mana para tutor merasa didukung dan dihargai. Kepercayaan yang tinggi di antara rekan kerja memungkinkan kolaborasi yang lebih baik, sementara dukungan yang saling diberikan memperkuat motivasi dan komitmen. Rasa saling menghargai memperkuat hubungan kerja yang harmonis, dan kesesuaian tujuan kerja memastikan bahwa semua pihak bergerak ke arah yang sama.

Hasil ini konsisten dengan penelitian (Agustin, n.d.), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan positif antara iklim organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut mengidentifikasi beberapa indikator penting yang mempengaruhi kinerja, termasuk kompensasi yang sesuai dengan pengalaman kerja, sistem promosi yang berlaku bagi karyawan berprestasi, serta pemberian pujian dan insentif yang sesuai dengan jabatan.

Dalam konteks iklim kerja, indikator seperti sistem kompensasi yang adil dan pemberian insentif yang sesuai berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Sistem promosi yang adil mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras, sementara pujian dan insentif yang tepat memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Kerjasama yang baik antara tim dan atasan, serta kerjasama dengan unit penunjang, juga merupakan faktor kunci. Hubungan yang harmonis antara anggota tim dan atasan mendukung kolaborasi yang efektif, sementara kerjasama yang baik dengan unit penunjang memperlancar proses kerja dan meningkatkan efisiensi.

Dalam studi tentang kontribusi iklim kerja terhadap kinerja tutor PKBM di Kabupaten Pasaman, indikator-indikator ini dapat diterjemahkan ke dalam konteks yang relevan. Misalnya, kompensasi yang adil dan sistem promosi yang jelas akan meningkatkan motivasi para tutor. Selain itu, pemberian pujian dan insentif yang sesuai dapat memperkuat komitmen mereka terhadap tugas yang diemban. Kerjasama yang baik antara tutor dan atasan serta dengan unit penunjang akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Dengan mengembangkan iklim kerja yang positif melalui praktik-praktik ini, PKBM di Kabupaten Pasaman dapat memfasilitasi kinerja optimal dari para tutor, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan keseluruhan organisasi.

##### 5. Kontribusi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tutor PKBM Di Kabupaten Pasaman

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kepemimpinan jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang umum digunakan, yang mengindikasikan bahwa koefisien regresi untuk Kepemimpinan signifikan secara statistik. Ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi ini. Secara praktis, hal ini menunjukkan bahwa perubahan dalam variabel Kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan dan kuat terhadap variabel dependen, menandakan pentingnya peran kepemimpinan dalam mempengaruhi hasil yang diukur dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan temuan (Afandi, n.d.) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Yanoto menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan, karena gaya tersebut menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi.

Dalam konteks kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja tutor PKBM di Kabupaten Pasaman, temuan ini menegaskan pentingnya gaya kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Gaya kepemimpinan yang positif dapat meningkatkan motivasi, memberikan arahan yang jelas, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung, yang pada gilirannya memperbaiki kinerja para tutor.

Dengan kata lain, gaya kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para tutor. Ketika para tutor merasa puas dan didukung oleh kepemimpinan yang baik, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kepemimpinan yang efektif mendorong para tutor untuk berkomitmen penuh terhadap tugas mereka, meningkatkan kualitas pengajaran, dan mencapai hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja tutor di PKBM Kabupaten Pasaman sangat signifikan, sebagaimana diindikasikan oleh hasil penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan (Achmad Hasan Hafidzi, 2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merujuk pada standar perilaku yang diterapkan oleh seseorang untuk mempengaruhi tindakan orang lain sesuai dengan keinginan mereka. Dalam konteks organisasi, gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada produktivitas yang tinggi.

Dalam hal kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja tutor PKBM di Kabupaten Pasaman, gaya kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman. Pemimpin yang mampu mengimplementasikan gaya kepemimpinan dengan baik dapat mempengaruhi para tutor dalam konteks psikososial, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan motivasional. Dengan demikian, pemimpin yang efektif dapat meningkatkan kinerja tutor dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang berpotensi menghasilkan kinerja yang lebih baik dan produktivitas yang tinggi di PKBM.

#### 6. Kontribusi Iklim Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tutor Pkbm Di Kabupaten Pasaman

Berdasarkan nilai variabel yang berada di bawah tingkat signifikansi yang ditentukan, dapat disimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel independen dalam model memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, model regresi yang diuji efektif dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa iklim kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dalam konteks kontribusi iklim kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja tutor PKBM di Kabupaten Pasaman, temuan ini menggarisbawahi bahwa faktor-faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Iklim kerja yang positif, yang mencakup komunikasi yang efektif, rasa saling menghargai, dan dukungan yang memadai, menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi para tutor untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Begitu pula, kepemimpinan yang efektif memberikan arah yang jelas, dukungan yang konstruktif, dan dorongan yang diperlukan bagi para tutor untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi dari iklim kerja yang baik dan kepemimpinan yang efektif secara signifikan mempengaruhi kinerja tutor. Iklim kerja yang kondusif memungkinkan para tutor merasa dihargai dan didukung, sementara kepemimpinan yang baik memastikan bahwa mereka mendapatkan arahan dan motivasi yang diperlukan. Dengan demikian, kontribusi iklim kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja tutor PKBM di Kabupaten Pasaman tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Ini menegaskan bahwa pendekatan holistik yang mencakup kedua faktor ini sangat penting untuk memaksimalkan potensi kinerja dalam konteks pendidikan.

Dalam konteks kontribusi iklim kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja tutor PKBM di Kabupaten Pasaman, hasil ini menegaskan pentingnya kedua faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja. Iklim kerja yang positif, termasuk komunikasi yang efektif, rasa saling menghargai, dan dukungan yang memadai, menciptakan lingkungan yang memotivasi para tutor untuk memberikan yang terbaik. Sementara itu, gaya kepemimpinan yang baik memberikan arahan, dukungan, dan inspirasi yang diperlukan bagi tutor untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif.

Temuan ini menunjukkan bahwa baik iklim kerja maupun kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tutor, baik secara bersama-sama maupun secara individual. Iklim kerja yang kondusif memastikan bahwa tutor merasa dihargai dan didukung, sedangkan kepemimpinan yang efektif memastikan bahwa mereka mendapatkan panduan dan dorongan yang diperlukan untuk mencapai kinerja optimal. Dengan mengintegrasikan kedua faktor ini, PKBM di Kabupaten Pasaman dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mendukung tetapi juga memotivasi para tutor untuk mencapai hasil terbaik, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengumpulan data, dapat disimpulkan bahwa kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja tutor PKBM di Kabupaten Pasaman berada pada kategori "cukup Baik." Dengan nilai rata-rata total skor variabel kepemimpinan sebesar 2,49, kepemimpinan di PKBM Kabupaten Pasaman dinilai mampu memberikan pengaruh yang memadai, namun belum mencapai tingkat yang optimal.

Berdasarkan hasil pengumpulan data, dapat disimpulkan bahwa kontribusi Kinerja tutor PKBM di Kabupaten Pasaman cukup Baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata total skor variabel kinerja mencapai 2,49, yang menempatkan kinerja tutor di PKBM Kabupaten Pasaman dalam kategori "cukup." Skor ini mengindikasikan bahwa para tutor telah menjalankan tugas mereka dengan memadai, namun masih terdapat potensi peningkatan.

Berdasarkan hasil analisis, p-value untuk variabel Iklim Kerja adalah 0,011, yang jauh di bawah tingkat signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk Iklim Kerja signifikan secara statistik. Dengan kata lain, Iklim Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Secara praktis, ini berarti bahwa perubahan dalam Iklim Kerja dapat menyebabkan perubahan yang dapat diukur dalam variabel dependen, dan pengaruhnya cukup kuat untuk dianggap signifikan dalam konteks analisis ini.

Berdasarkan hasil analisis, p-value untuk variabel Kepemimpinan adalah 0,000, yang jauh di bawah tingkat signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk Kepemimpinan signifikan secara statistik. Dengan demikian, Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi ini. Secara praktis, perubahan dalam variabel Kepemimpinan dapat menyebabkan perubahan yang signifikan pada variabel dependen, menandakan bahwa pengaruh Kepemimpinan sangat penting dalam konteks analisis ini. Karena nilai p sebesar 0,000 lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan.

Ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen, yaitu Iklim Kerja dan Kepemimpinan, memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, model ini secara efektif menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Kesimpulannya, Iklim Kerja dan Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

## REFERENSI

- Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*.
- Afandi, P. (n.d.). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustin, T. (n.d.). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir Pegawai Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat Cabang Sekadau. *Equator. Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(1).
- Ali Sadikin, I. M. (n.d.). *Pengantar Manajemen Dan Bisnis*. Yogyakarta.
- Andi Eka Safitri. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Public Service Motivation terhadap Kinerja Perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. Universitas Hasanuddin. Makasar.
- Darmawan, Anastasya, dkk. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto*.
- Diyanti, Hubeis, D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*.
- Firmansyah, Anang M., & Mahardika, B. W. (n.d.). *Pengantar Manajemen*.
- Hamali., A. Y. (n.d.). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*.
- Mangkunegara., A. A. A. P. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice*.
- ‘Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)’, *Administrasi Bisnis*, 50(6), pp. 58–67. (2017).
- Pratiwi, T. A. (2023). Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Fastfood Indonesia Tbk. KFC Mataram Medan.
- Riadi, M. (2020). Pengukuran Kinerja (Pengertian, Tujuan, Syarat, Indikator, Model dan Proses). <https://www.kajianpustaka.com/2020/02/pengukuran-kinerja-pengertian-tujuan-syarat-model-dan-proses.html>. Diakses pada 22 Januari 2024.
- Riadi, M. (2022). Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) <https://www.kajianpustaka.com/2022/09/pusat-kegiatan-belajar-masyarakat-pkbm.html>. diakses pada 22 Februari 2024.
- Riadi, M. (2023). Kepemimpinan (Leadership). <https://www.kajianpustaka.com/2023/01/kepemimpinan-leadership.html>. Diakses pada 23 Januari 2024.
- Sudadio, Irwan, dkk. (2016). Strategi Peningkatan Peran PKBM dalam Meningkatkan Kecakapan Hidup Masyarakat melalui Pendampingan Berbasis Kearifan Lokal di PKBM Provinsi Banten. *Jurnal Vol 1, No.2*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian*.
- Sugiyono, D. (2018). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. In Penerbit Alfabeta. Alfabeta.
- Tampubolon, M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja dan Kepemimpinan terhadap

- Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akmami*, Vol 2, No.
- Wibowo. (2018). *Kepemimpinan: Pemahaman dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer*.
- Yasser, M. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Motivasi Kerja pada PT Alrazaak Abadi Mandiri di Makasar*No Title.