

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PEREMPUAN
TERHADAP KINERJA KOMUNIKASI
(Di Kelurahan Sukabumi Indah Bandar Lampung)**

(TESIS)

Oleh

Meirin Rahma Dira

NPM 2026031001



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PEREMPUAN
TERHADAP KINERJA KOMUNIKASI
(Di Kelurahan Sukabumi Indah Bandar Lampung)**

Oleh

Meirin Rahma Dira

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
MAGISTER ILMU KOMUNIKASI

Pada

**Program Studi Magister Ilmu Komunikasi
Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Lampung**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PEREMPUAN TERHADAP KINERJA KOMUNIKASI (Di Kelurahan Sukabumi Indah Bandar Lampung)

**Oleh
Meirin Rahma Dira**

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam pengembangan dan kemamajuan dari sebuah organisasi. Dengan adanya kepemimpinan yang kapabel akan berdampak bagi kemajuan organisasi. Sebab pemimpin sangat diperlukan untuk menentukan visi dan tujuan organisasi, mengalokasikan dan memotivasi sumber daya agar lebih kompeten, mengkoordinasikan perubahan, serta membangun pemberdayaan yang intens dengan pengikutnya untuk menetapkan arah yang benar atau yang paling baik. Pada era saat ini perempuan menjadi salah satu bagian yang terlibat langsung dalam proses kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Banyak perempuan yang memegang jabatan posisi sebagai kepala kantor ataupun kepala organisasi. Perempuan yang bisa menjadi seorang pemimpin yang baik karena sifat dan perilaku mereka dalam memahami setiap karakter permasalahan maupun pribadi bawahannya di dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan transformasional adalah memperluas pandangan mengenai kepemimpinan dan motivasi, Pada penelitian kali ini jumlah responden sebanyak 46 orang yaitu semua kalangan baik dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun honorer yang menjadi bagian dan bekerja di kelurahan Sukabumi Indah, Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat gaya kepemimpinan transformasional perempuan terhadap kinerja komunikasi yang ada pada lokasi penelitian selain itu menjadi acuan bagi kaum perempuan apabila penelitian ini terbukti menghasilkan hasil yang baik. Hasil penelitian diperoleh persentase sebesar 96,3% yang menunjukkan besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional perempuan terhadap kinerja komunikasi sisanya 3,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Dalam hal tersebut menunjukkan bahwa gaya transformasional kepemimpinan perempuan di Kelurahan Sukabumi indah sangat berpengaruh pada tingkat kinerja komunikasi yang ada di dalam organisasi tersebut.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Gaya Transformasional Perempuan, Kinerja Komunikasi, Iklim Kinerja, Pola Kinerja Sosial

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WOMEN'S LEADERSHIP TRANSFORMATIONAL STYLE ON PERFORMANCE COMMUNICATION (In Kelurahan Sukabumi Indah Bandar Lampung)

**By
Meirin Rahma Dira**

Leadership is one of the most decisive factors in the development and progress of an organization. With the existence of capable leadership will have an impact on the progress of the organization. Because leaders are needed to determine the vision and goals of the organization, allocate and motivate resources to be more competent, coordinate change, and build intense empowerment with followers to set the right direction or the best. In the current era, women are one of the parts directly involved in the leadership process in an organization. Many women hold positions as heads of offices or heads of organizations. A woman in this case is equipped with better feelings than men so, many women can become a good leader because of their nature and behavior in understanding every character of the problem and the personality of their subordinates in the organization. Transformational leadership is that it is necessary to broaden the view of leadership and motivation, there are people who are willing to work hard to carry out difficult and challenging tasks, even without extrinsic rewards. In this study, the number of respondents was 46 people, namely all groups both from Civil Servants (PNS) and honoraries who were part of and worked in the Sukabumi Indah sub-district, Bandar Lampung. This study aims to measure the level of women's transformational leadership style on communication performance at the research location in addition to being a reference for women if this research is proven to produce good results. The results of the study obtained a concentration of 96.3% which showed the influence of women's transformational leadership style on communication performance, the remaining 3.7% was influenced by other factors outside the study. In this case, it shows that the transformational style of women's leadership in Sukabumi Indah Village is very influential on the level of communication performance in the organization.

Keywords: *Leadership, Women's Transformational Style, Communication Performance, Performance Climate, Social Performance Patterns*

Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PEREMPUAN TERHADAP KINERJA KOMUNIKASI (Di Kelurahan Sukabumi Indah Bandar Lampung)**

Nama Mahasiswa : **Meirin Rahma Dira**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2026031001**

Program Studi : **Magister Ilmu Komunikasi**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Dr. Nina Yudha Aryanti, M.Si.
NIP. 197505222003122002

Dr. Nanang Trenggono, M.Si.
NIP. 196212041989021001

MENGETAHUI

**Ketua Program Studi Magister Ilmu Komunikasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung**

A handwritten signature in black ink, belonging to Prof. Dr. Andy Corry Whardani, M.Si. The signature is stylized and appears to be 'A. Whardani'.

Prof. Dr. Andy Corry Whardani, M.Si.
NIP. 196207161988031001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Nina Yudha Aryanti, M.Si.

Penguji : Dr. Tina Kartika, M.Si.

Sekretaris : Dr. Nanang Trenggono, M.Si.

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dra. Ida Nurhaida M.Si
NIP 196108071987032001

3. Direktur Pascasarjana Universitas Lampung

Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si
NIP 196403261989021001

Tanggal Lulus Ujian Tesis: 24 November 2023

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS DAN HAK INTELEKTUAL

Saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PEREMPUAN TERHADAP KINERJA KOMUNIKASI (Di Kelurahan Sukabumi Indah Bandar Lampung)** adalah hasil karya saya sendiri, semua hasil tulisan yang tertuang dalam tulisan ini telah mengikuti kaidah penulisan karya ilmiah Universitas Lampung. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika ilmiah yang berlaku dalam Masyarakat akademik atau yang disebut plagiarisme.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung

Bandar Lampung, 24 November 2023
Yang Membuat Pernyataan



Meirin Rahma Dira
Meirin Rahma Dira
NPM: 2026031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis di lahirkan pada hari minggu di Kota Bandar Lampung, pada tanggal 25 Mei 1997, sebagai anak pertama dari dua bersaudara, dari buah hati Bapak Darmadi, S.Sos dan Ibu Citra Dewi, S.Pd. penulis mengawali Pendidikan pertama yaitu Sekolah Dasar di SDN 02 Perumnas Way Halim Bandar Lampung, Lulus pada tahun 2009, kemudian pada sekolah menengah pertama yang di tempuh penulis yaitu di SMPN 01 Bandar Lampung, mulai pada tahun 2009 sampai pada tahun kelulusan yaitu tahun 2012, Pendidikan selanjutnya yang di tempuh oleh penulis yaitu di SMAN 01 Bandar Lampung lulus pada tahun 2015. Melanjutkan Pendidikan Strata Satu (S1) Universitas Lampung dan menyelesaikan Pendidikan dengan di tahun 2019.

Selama menempuh Pendidikan Strata Satu (S1) peneliti aktif di kegiatan kemahasiswaan baik itu yang sesuai dengan keprodian penulis ataupun kegiatan yang membangun skill lainnya dari penulis

1. Anggota pada HMJ Ilmu Komunikasi 2015
2. Juara 1 lomba puisi pada HUT Dies Natalis Universitas Lampung

Pada tahun 2019 penulis lulus dari Universitas Lampung, dan sebelum kelulusan yaitu pada tahun 2018 penulis sudah bekerja di instansi pemerintah yaitu Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Dan pada tahun 2020 penulis melanjutkan Pendidikan pada Program Pascasarjana (S2) program studi Magister Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan ilmu Politik Universitas Lampung.

PERSEMBAHAN

Atas Rahmat dan ridho Allah SWT, berkah dan karunia dari-Nya, dengan segala keterbatasan yang saya miliki tesis ini saya persembahkan kepada:

Untuk kedua orang tua saya **Bapak Darmadi, S.Sos** dan **Ibu Citra Dewi, S.Pd** yang tanpa lelah dengan penuh kasih sayang selalu mendo'akan untuk kesuksesan anaknya dan untuk suami saya tercinta **Muhammad Fachrozi, S.Tr.Pel** yang selalu memberikan dukungan kepada saya dalam keadaan apapun.

Terimakasih atas pengorbanan dan kerja keras dalam mendidik diri saya untuk selalu menjadi manusia yang lebih baik, dan memberikan kasih sayang yang utuh sehingga saya bisa berada pada titik ini.

Serta untuk buah hatiku tercinta **Kiran Asya Fachrozi**, terimakasih telah menemani mama disetiap waktu.

MOTTO

Hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini

Ambillah risiko yang lebih besar dari apa yang dipikirkan orang lain aman. Berilah perhatian lebih dari apa yang orang lain pikir bijak. Bermimpilah lebih dari apa yang orang lain pikir masuk akal”

- Claude T. Bissell

SANWACANA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini, yang berjudul “Pengaruh Gaya Transformasional Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Komunikasi Dalam Organisasi (Studi Eksplanasi Di Kelurahan Sukabumi Indah Bandar Lampung)” diajukan untuk mencapai gelar Magister Komunikasi Universitas Lampung.

Berkenaan dengan terselesaikannya tesis ini, tidak lepas dari adanya bantuan dari beberapa pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati perkenankanlah penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik berupa moril maupun materil secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam penyusunan Tesis hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A.IPM selaku Rektor Universitas Lampung selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Lampung.
3. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Bapak Prof. Dr. Andy Corry Wardhani, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Komunikasi Universitas Lampung
5. Ibu Dr. Nina Yudha Aryanti, M.Si selaku pembimbing utama yang telah meluangkan waktunya, memberikan masukan, saran dan bimbingan dalam penyusunan tesis ini.
6. Bapak Dr. Nanang Trenggono, M.Si selaku pembimbing pendamping yang telah meluangkan waktunya, memberikan masukan, saran dan bimbingan

dalam penyusunan proposal tesis ini.

7. Bapak Dr. Tina Kartika, M.Si selaku penguji utama yang telah memberikan bimbingan, masukan, semangat dan meluangkan waktu dalam penyusunan tesis ini.
8. Seluruh Dosen Pengampu Program Studi Magister Ilmu Komunikasi Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama menempuh pendidikan.
9. Unsur pimpinan yang ada di lokasi penelitian Kelurahan Sukabumi Indah.
10. Informan yang telah memberikan waktu luangnya dalam proses wawancara pada penlitin ini
11. Staff dan Karyawan Magister Ilmu Komunikasi Fisip Unila Khususnya Kepada Mba Febri dan Mba vivi
12. Magister Ilmu Komunikasi' 20, atas rangkulan dan kenangannya
13. Saudara kandung yang sangat saya sayangi Achmad Taufik yang selalu memberikan energi positif untuk tetap semangat menyelesaikan studi ini
14. Adik-adik saya yang saya sayangi (Yahya, Syakila, Rama, Mega dan Sahrul) yang selalu mendukung serta menghibur saya dalam mengerjakan penelitian ini.
15. Yang terakhir yaitu untuk diri saya sendiri Meirin Rahma Dira apresiasi sebesar-besarnya karena telah terus berusaha menyelesaikan penelitian ini walaupun sangat banyak rintanganya. Terimakasih karena terus berusaha dan tidak pernah menyerah. Terimakasih sudah berjuang

Saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan penyusunan tesis ini. Serta penulis berharap semoga penyusunan tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Wasalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Bandar Lampung, 24 November 2023

Meirin Rahma Dira
NPM: 2026031001

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	vi
I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Kegunaan Penelitian.....	5
1.5. Kerangka Pemikiran	6
1.6. Hipotesis	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu.....	8
2.2. Landasan Teoritis	15
2.2.1. Tranformasional Kepemimpinan	15
2.2.1.1. Sejarah Teori Kepemimpinan Tranformasional	16
2.2.1.2. Konsep dan Teori Kepemimpinan Transformasional	18
2.2.2. Kepimpinan	20
2.2.2.1. Tipologi Kepemimpinan	21
2.2.3. Komunikasi Organisasi.....	23
2.2.4. Gaya Kepemimpinan Perempuan	25
2.2.5. Kinerja.....	26
2.2.5.1. Pengertian Kinerja	26
2.2.5.2. Pengukuran Kinerja	27

2.2.6 Kinerja Komunikasi (Communication Performance)	28
--	----

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Paradigma Penelitian.....	31
3.2. Metode Penelitian	32
3.3. Definisi Konsep.....	33
3.4. Definisi Operasional	34
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6. Skala Pengukuran Variabel.....	38
3.7. Teknik Pengambilan Sampel dan Populasi	38
3.8. Validitas dan Reabilitas	39
3.9 Analisis Koefisien Korelasi	43
3.10 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	45
3.11 Koefisien Determinasi (R^2).....	45
3.12 Uji Hipotesis T	46

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	47
4.2 Pembahasan.....	101

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	105
5.2 Saran	107

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Sumber: Peneliti)	11
Tabel 3.1 Aspek Gaya Transformasional Kepimpinan Perempuan (X).....	35
Tabel 3.2 Aspek Kinerja Komunikasi (Y).....	37
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Variable Likert	38
Tabel 3.4 Uji Validitas X Sampel	40
Tabel 3.5 Uji Validitas Y Sampel	41
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas X Sampel.....	43
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Y Sampel.....	43
Tabel 3.8 Hubungan Interval Koefisien Korelasi.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Gaya Transformasional Kepemimpinan Perempuan	50
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Komunikasi Organisasi	51
Tabel 4.5 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 1 Variabel X	52
Tabel 4.6 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 2 Variabel X	53
Tabel 4.7 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 3 Variabel X	53
Tabel 4.8 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 4 Variabel X	54
Tabel 4.9 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 5 Variabel X	55
Tabel 4.10 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 6 Variabel X	56
Tabel 4.11 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 7 Variabel X	57
Tabel 4.12 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 8 Variabel X	58
Tabel 4.13 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 9 Variabel X	59

Tabel 4.14 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 10 Variabel X	60
Tabel 4.15 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 11 Variabel X	61
Tabel 4.16 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 12 Variabel X	62
Tabel 4.17 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 13 Variabel X	63
Tabel 4.18 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 14 Variabel X	64
Tabel 4.19 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 15 Variabel X	65
Tabel 4.20 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 16 Variabel X	66
Tabel 4.21 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 17 Variabel X	67
Tabel 4.22 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 18 Variabel X	68
Tabel 4.23 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 19 Variabel X	69
Tabel 4.24 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 20 Variabel X	70
Tabel 4.25 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 21 Variabel X	71
Tabel 4.26 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 22 Variabel X	72
Tabel 4.27 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 23 Variabel X	73
Tabel 4.28 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 24 Variabel X	74
Tabel 4.29 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 1 Variabel Y	75
Tabel 4.30 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 2 Variabel Y	76
Tabel 4.31 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 3 Variabel Y	77
Tabel 4.32 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 4 Variabel Y	78
Tabel 4.33 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 5 Variabel Y	79
Tabel 4.34 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 6 Variabel Y	80
Tabel 4.35 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 7 Variabel Y	81
Tabel 4.36 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 8 Variabel Y	82
Tabel 4.37 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 9 Variabel Y	83
Tabel 4.38 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 10 Variabel Y	84
Tabel 4.39 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 11 Variabel Y	85
Tabel 4.40 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 12 Variabel Y	86
Tabel 4.41 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 13 Variabel Y	87
Tabel 4.42 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 14 Variabel Y	88
Tabel 4.43 Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan Item 15 Variabel Y	89
Tabel 4.44 Uji Validitas X	91
Tabel 4.45 Uji Validitas Y	92

Tabel 4.46 Uji Reliabilitas X	93
Tabel 4.47 Uji Reliabilitas Y	93
Tabel 4.48 Tabel Analisis Gaya Transformasional Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Komunikasi Dalam Organisasi	94
Tabel 4.49 Uji Koefisien Korelasi X Terhadap Y.....	96
Tabel 4.50 Uji Regresi Linier Sederhana X Terhadap Y	97
Tabel 4.51 Uji Determinasi X Terhadap Y	98
Tabel 4.52 Uji Hipotesis T	99

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.2 Bagan Kerangka Pikir	6
Gambar 2.1 Gelombang Pemikiran Kepemimpinan Transformasional.....	16
Gambar 4.1 Kurva Uji T	100

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam pengembangan dan kemamajuan dari sebuah organisasi. Dengan adanya kepemimpinan yang kapabel akan berdampak bagi kemajuan organisasi. Sebab pemimpin sangat diperlukan untuk menentukan visi dan tujuan organisasi, mengalokasikan dan memotivasi sumberdaya agar lebih kompeten, mengkoordinasikan perubahan, serta membangun pemberdayaan yang intens dengan pengikutnya untuk menetapkan arah yang benar atau yang paling baik. Berdasarkan definisi diatas, dapat dilihat bahwa kepemimpinan menjadi sangat urgent dalam mengawal kemajuan bagi organisasi dalam kondisi yang seringkali menghadapi perubahan yang tidak menentu. Menurut Lawler (2007), perubahan yang tidak menentu ini membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengantisipasi perubahan dengan pengetahuan yang komprehensif dalam mentransformasikan perubahan organisasi. Salah satu model kepemimpinan yang tampaknya menjanjikan dalam hal pengelolaan perubahan yang sedang berlangsung dalam organisasi ini adalah model kepemimpinan transformasional berdasarkan visi dan pemberdayaan yang telah menunjukkan efek positif.

Kepemimpinan merupakan salah satu bagian vital dalam jalanya sebuah organisasi maupun instansi pemerintahan. Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Meningkatnya peran perempuan sebagai tenaga kerja serta posisi mereka di tingkat manajerial telah membawa harapan baru bagi para perempuan, dan peningkatan peran ini juga menunjukkan bagaimana partisipasi mereka di sektor publik (Yeagley, et al.,2010). Sejalan dengan Daley dan Naff

(1998) dalam Valentine dan Godkin (2000), di era globalisasi ini jumlah perempuan yang terlibat dalam organisasi bisnis semakin bertambah banyak, dan kehadiran mereka diharapkan meningkat secara lebih baik di masa mendatang.

Terbukti bahwa perempuan hampir menduduki sepertiga dari jabatan-jabatan sebagai penyelia di perusahaan, terutama di dunia penjualan (sales) dan bidang pekerjaan yang membutuhkan kesabaran dan keramahtamahan (hospitality industries) misalnya public relations, pegawai hotel, pendidik, perawat, pemandu wisata, dan lain-lain (Valentine dan Godkin, 2000). Berdasarkan pendapat Valentine dan Godkin tersebut dapat disimpulkan bahwa keberhasilan sebagian perempuan ditentukan oleh kemampuan mereka yang sangat kuat dalam pemecahan masalah serta kemampuan dalam berpikir analitis. Di samping itu, keberhasilan perempuan juga dipengaruhi oleh kemampuannya dalam hal berkomunikasi dan menghargai hubungan yang profesional. Pada umumnya perempuan lebih memiliki orientasi sosial, kedudukan yang sederajat, berdasarkan persamaan (equality based), peduli diri, dan lebih bersifat asuh daripada laki-laki. Perempuan, sebagai pemimpin, lebih sering menjalankan kepemimpinan yang bersifat demokratik dan transformasional daripada kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin laki-laki.

Beriringan dengan pendapat Valentine dan Godkin (2000), hasil penelitian Djasmoredjo (2004), sebagai tinjauan empiris, menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan dipersepsikan oleh bawahannya memiliki karakteristik mengasuh (nurturing characteristic). Karakteristik ini dirasakan karyawan dalam memberikan motivasi kepada mereka untuk berkinerja lebih baik dan mencapai prestasi kerja yang seoptimal mungkin. Lebih lanjut, karyawan merasa diperhatikan ketika mereka memerlukan bimbingan dalam melaksanakan kerjanya. Pemimpin transformasional dalam hasil temuan Djasmoredjo (2004) mampu memberikan contoh dan bertindak sebagai role model positif dalam perilaku, sikap, prestasi maupun komitmen bagi bawahannya.

Melalui pengaruh seperti itu, para bawahan menaruh respek, rasa kagum, mendapatkan pengayoman, dan percaya pada pemimpinnya, sehingga mereka berkeinginan untuk melakukan hal yang sama sebagaimana dilakukan

pimpinannya. Sementara itu, perubahan secara global telah menciptakan ketidakpastian lingkungan di mana seorang pemimpin harus mengandalkan dirinya pada keyakinan utamanya untuk mempertahankan keberanian dan keyakinan mereka (Stames dan Min, 2010).

Lingkungan global pada organisasi yang bersifat globalpun telah dipenuhi dengan konflik kultural, kompleksitas operasional perusahaan dan ketidakpastian dalam kondisi politik sosial (Stames dan Min, 2010). Mengingat kondisi tersebut, maka sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Jika sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan dapat tetap bertahan dan unggul dalam persaingan. Sumber daya manusia yang ada tidak dapat menjadi aset yang berharga apabila tidak dikelola dengan baik, sedangkan pengelolaan sumber daya manusia tentunya memerlukan kerjasama yang baik antara masing-masing pihak yang berkepentingan (Muljani, 2004). Agar terjadi kerja sama yang baik maka diperlukan pemimpin yang dapat memberikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia, di mana tiap-tiap bagian mengerti dan penuh komitmen, secara berkesinambungan menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing, serta mendukung satu sama lain untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Dengan demikian, masalah kepemimpinan menjadi salah satu aspek yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kusumawati, 2007).

Kepemimpinan transformasional menurut pandangan Bass (1990), adalah bahwa perlu memperluas pandangan mengenai kepemimpinan dan motivasi. Bass mempertanyakan pandangan yang menyatakan bahwa unjuk kerja merupakan fungsi tersedianya imbalan ekstrinsik, yang berarti semakin tinggi nilai ekstrinsik yang ditawarkan maka orang akan semakin bersedia melakukan, walaupun orang tersebut tidak tertarik. Menurut Bass, ada orang yang bersedia bekerja keras melaksanakan tugas yang sulit dan menantang, walaupun tanpa imbalan ekstrinsik. Ini berarti tidak semua orang bekerja keras karena imbalan ekstrinsik, tapi karena adanya motivasi intrinsik (Kusumawati, 2007). Selain itu, leadership style yang baik akan dapat menciptakan kepuasan kerja dan mendorong kinerja

bawahannya (As'ad, 2000). Seseorang didorong untuk bekerja atau beraktivitas karena berharap bahwa hal tersebut akan membawa pada keadaan yang lebih baik dan memuaskan daripada keadaan sebelumnya (As'ad, 2000). Dorongan untuk bekerja dengan lebih baik selain sebagai media untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia, juga merupakan suatu bentuk aktivitas untuk mendapatkan kepuasan diri.

Hasil penelitian Cahayani dan Muljani dalam "The Uniqueness of Female Leadership" (2008), dikatakan bahwa perempuan dapat memimpin secara unik (unique). Keunikan dalam kepemimpinan perempuan disebabkan oleh female brain (Brizendine, 2006) yang membuat perempuan lebih perhatian dan lebih asuh. Menurut Simamora (2002) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan Rahardjo dan Purbudi (1997).

Penelitian ini mengukur tentang analisis pengaruh gaya transformasional kepemimpinan perempuan terhadap kinerja komunikasi dalam organisasi di kelurahan sukabumi indah Bandar Lampung. Peneliti mendapatkan fakta yang diperoleh dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai kecamatan sukabumi bahwa didapatkan fakta hanya lurah sukabumi indah yang merupakan seorang perempuan dengan total karyawan 46 orang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), honorer dan sebagainya, sedangkan 6 kelurahan lainnya merupakan laki-laki, dengan total 7 kelurahan yang di dipayungi oleh kecamatan sukabumi. Adapun 7 kelurahan tersebut adalah kelurahan sukabumi indah yang dipimpin oleh ibu Koryati, S.E, kelurahan campang jaya yang dipimpin oleh bapak Alfredo Vegara, SE.MM, kelurahan sukabumi yang dipimpin oleh bapak Galih Firman A, S.St.Pi, M. Tr.Pi, kelurahan campang raya bapak Hi. Basyuni Abas, kelurahan waygubak dipimpin oleh bapak Edi Samsul, kelurahan Nusantara dipimpin oleh bapak Imron Rozali, SE dan yang terakhir adalah kelurahan waylaga bapak Muhadi, S.T. Total 7

kelurahan dengan 1 orang lurah perempuan. Dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk meneliti dan memahami gaya kepemimpinan dari pemimpin kantor kelurahan Sukabumi Indah serta menuliskan mengenai bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional perempuan terhadap kinerja komunikasi pegawai di Kelurahan Sukabumi Indah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Seberapa besar pengaruh antara gaya transformasional kepemimpinan perempuan terhadap kinerja komunikasi dalam organisasi di kantor kelurahan sukabumi indah Bandar Lampung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah diatas, maka tujuan pada penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara gaya transformasional kepemimpinan perempuan terhadap kinerja komunikasi dalam organisasi di kantor kelurahan sukabumi indah Bandar Lampung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Pada dasarnya setiap penelitian yang dilakukan memiliki kegunaan dan manfaat bagi lingkup keilmuan. Adapun kegunaan penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada ilmu komunikasi, terutama dalam bidang kajian komunikasi organisasi yang meneliti pengaruh gaya kepemimpinan

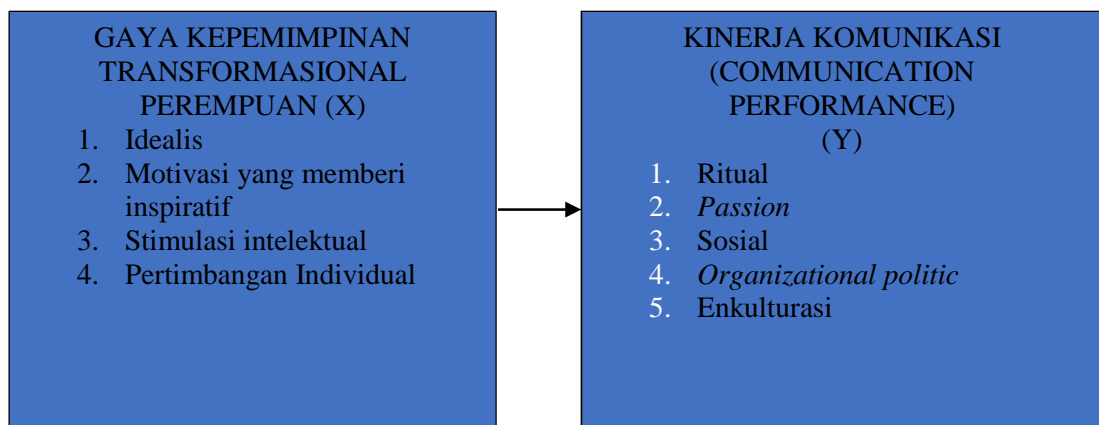
perempuan terhadap komunikasi organisasi dan kinerja pegawai pada Kelurahan Sukabumi Indah Bandar Lampung.

2. Secara akademik penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan komunikasi organisasi, terutama pada kajian gaya kepemimpinan perempuan terhadap komunikasi organisasi dan kinerja pegawai.
3. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pimpinan instansi dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi pemerintahan khususnya.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran membahas dasar dari pemecahan suatu permasalahan yang peneliti temukan, oleh karenanya peneliti membutuhkan kerangka pemikiran yang berasal dari landasan teoritis sehingga tidak diragukan lagi kebenarannya. maka peneliti mencoba untuk membentuk kerangka pikir penelitian sebagaimana berikut:

Gambar 1.2 Bagan Kerangka Pikir



1.6 Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta maupun kontadisi yang sedang diamati sebagai petunjuk dan langkah-langkah penelitian selanjutnya. Berdasarkan kerangka pikir diatas maka dapat ditarik kesimpulan yang merupakan jawaban sementara masalah penelitian, hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H0 = Gaya transformasional kepemimpinan perempuan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja Komunikasi pegawai pada Kantor Kelurahan Sukabumi Indah Bandar Lampung.
- H1 = Gaya transformasional kepemimpinan perempuan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Komunikasi pada Kantor Kelurahan Sukabumi Indah Bandar Lampung

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai tolak ukur serta perbandingan yang akan mempermudah penulis ketika melakukan penyusunan suatu penelitian. Sejatinya peneliti harus mampu belajar dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, hal ini berguna untuk menghindari duplikasi serta pengulangan penelitian dan bahkan meminimalisir kesalahan yang sama seperti penelitian sebelumnya. (Ardiansyah, 2016: 11).

Penelitian terdahulu yang peneliti gunakan sebagai referensi akademis dalam rangka mempermudah peneliti dalam membuat penelitian ini. Adapun beberapa penelitian terdahulu tersebut, antara lain:

Penelitian pertama adalah Jamaluddin (2011) melakukan penelitian dengan judul: “**Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mopoli Raya Medan**”. tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Mopoli Raya Medan dan mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, dan kreativitas terhadap budaya organisasi pada PT. Mopoli Raya Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan survey. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penelitian explanatory. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, daftar pertanyaan, dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Mopoli Raya Medan yang berjumlah 76 orang pegawai. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan menggunakan taraf kepercayaan sebesar 90

persen, maka jumlah sampel sebanyak 43 orang pegawai. Kesimpulan penelitian adalah: (1) Pengujian hipotesis pertama, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Mopoli Raya Medan, dan (2) Pengujian hipotesis kedua, diperoleh hasil bahwa disiplin kerja dan kreativitas secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap budaya organisasi pada PT. Mopoli Raya Medan.

Penelitian kedua ditulis oleh Nazlah Harahap (2012) melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kota Padangsidimpuan”**. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD Kota Padangsidimpuan. Metode yang digunakan adalah penelitian Survey explanatory. Jumlah Populasi dalam penelitian ini 130 orang dan penentuan sampel menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 57 orang. dan data dianalisis dengan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala ruang perawatan di RSUD Kota Padangsidimpuan pada kategori kurang sebesar 70,2% dan variabel komunikasi juga pada kategori kurang sebesar 56,1%. Hasil uji regresi linier berganda ditemukan variabel kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD Kota Padangsidimpuan dan variabel kepemimpinan berpengaruh paling besar terhadap kinerja perawat pelaksana.

Penelitian ketiga ditulis oleh Wirdah Rezeki (2010) melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu”**. Tujuan penelitian ini untuk menguji secara empiris dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kepala dinas. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 68 orang yang merupakan keseluruhan dari total populasi yang ada. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi

dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbantu. Untuk lebih jelasnya, maka peneliti mencoba untuk menyajikan penelitian-penelitian terdahulu ini dalam bentuk tabel. Adapun tabel tersebut sebagaimana berikut.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang Dilakukan
Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mopoli Raya Medan	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Mopoli Raya Medan dan mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, dan kreativitas terhadap budaya organisasi pada PT. Mopoli Raya Medan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan survey. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penelitian explanatory	(1) Pengujian hipotesis pertama, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Mopoli Raya Medan, dan (2) Pengujian hipotesis kedua, diperoleh hasil bahwa disiplin kerja dan kreativitas secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap budaya organisasi pada PT. Mopoli Raya Medan.	Dapat digambarkan beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaan tesis ini dengan hasil penelitian sebelumnya adalah membahas pokok permasalahan yaitu adanya membahas tentang kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Sedangkan, perbedaan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya adalah, perbedaan pada penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan Tranformasional perempuan yang akan diukur dengan variable kinerja komunikasi pegawai, dalam hal ini menyampaikan pesan yang sama namun memiliki karakteristik dan indikator variabel yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang Dilakukan
<p>Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kota Padangsidempuan</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD Kota Padangsidempuan</p>	<p>Metode yang digunakan adalah penelitian Survey explanatory kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala ruang perawatan di RSUD Kota Padangsidempuan pada kategori kurang sebesar 70,2% dan variabel komunikasi juga pada kategori kurang sebesar 56,1%. Hasil uji regresi linier berganda ditemukan variabel kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD Kota Padangsidempuan dan variabel kepemimpinan berpengaruh paling besar terhadap kinerja perawat pelaksana.</p>	<p>dapat digambarkan beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaan tesis ini dengan hasil penelitian sebelumnya adalah membahas pokok permasalahan yaitu adanya membahas tentang kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Sedangkan, perbedaan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya adalah, perbedaan pada penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan Transformasional perempuan yang akan diukur dengan variabel kinerja komunikasi pegawai, dalam hal ini menyampaikan pesan yang sama namun memiliki karakteristik dan indikator variabel yang berbeda dari penelitian sebelumnya.</p>

Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang Dilakukan
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	Tujuan penelitian ini untuk menguji secara empiris dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan,	kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh	dapat digambarkan beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaan tesis ini dengan hasil penelitian sebelumnya adalah membahas pokok permasalahan
Kepala Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu	komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kepala dinas.		signifikan terhadap kinerja kepala Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Labuhanbatu.	yaitu adanya membahas tentang kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Sedangkan, perbedaan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya adalah, perbedaan pada penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan Transformasional perempuan yang akan diukur dengan variable kinerja komunikasi pegawai, dalam hal ini menyampaikan pesan yang sama namun memiliki karakteristik dan indikator variabel yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian yang Dilakukan
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja PT. Pos Cabang Malang	Pengaruh Gaya Kepimpinan Produktivitas kerja karyawan di PT. Pos Cabang Malang	Kuantitatif	Produktivitas kerja pada karyawan PT. Pos Cabang Malang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang meliputi perilaku tugas dan perilaku hubungan	yaitu adanya membahas tentang kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Sedangkan, perbedaan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya adalah, perbedaan pada penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan Tranformasional perempuan yang akan diukur dengan variable kinerja komunikasi pegawai, dalam hal ini menyampaikan pesan yang sama namun memiliki karakteristik dan indikator variabel yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

2.2 Landasan Teoritis

2.2.1 Transformasional Kepemimpinan

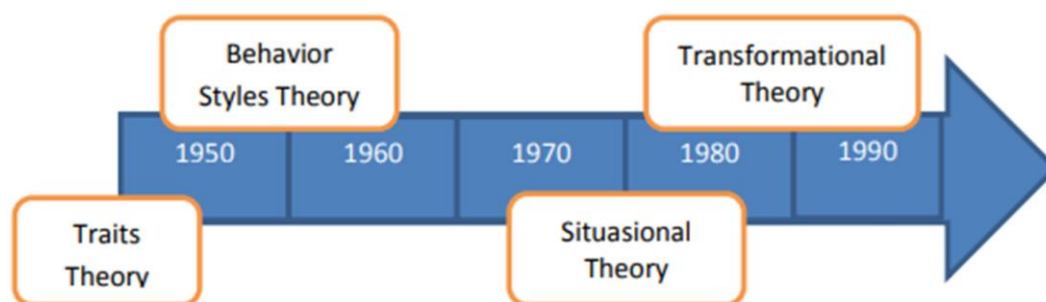
Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam pengembangan dan kemamajuan dari sebuah organisasi. Dengan adanya kepemimpinan yang kapabel akan berdampak bagi kemajuan organisasi. Sebab pemimpin sangat diperlukan untuk menentukan visi dan tujuan organisasi, mengalokasikan dan memotivasi sumberdaya agar lebih kompeten, mengkoordinasikan perubahan, serta membangun pemberdayaan yang intens dengan pengikutnya untuk menetapkan arah yang benar atau yang paling baik. Berdasarkan definisi diatas, dapat dilihat bahwa kepemimpinan menjadi sangat urgent dalam mengawal kemajuan bagi organisasi dalam kondisi yang seringkali menghadapi perubahan yang tidak menentu. Menurut Lawler (2007), perubahan yang tidak menentu ini membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengantisipasi perubahan dengan pengetahuan yang komprehensif dalam mentransformasikan perubahan organisasi. Salah satu model kepemimpinan yang tampaknya menjanjikan dalam hal pengelolaan perubahan yang sedang berlangsung dalam organisasi ini adalah model kepemimpinan transformasional berdasarkan visi dan pemberdayaan yang telah menunjukkan efek positif.

Kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai kepemimpinan yang memberikan penjelasan tentang apa yang menjadi tanggung jawab bawahan serta imbalan yang dapat mereka harapkan jika standar yang ditentukan tercapai. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pengikut, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Gaya kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun (Bass: 1996, 1997, dalam Yukl 2009). Kepemimpinan transformasional berdasarkan pada kekayaan konseptual, melalui karisma, konsideran individual dan stimulasi intelektual, diyakini akan mampu melahirkan pemikiran-pemikiran untuk jangkauan ke depan, azas kedemokrasian dan ketransparanan.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang populer dan mendapat banyak respon dari banyak peneliti awal 1980-an adalah pendekatan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah bagian dari Paradigm Kepemimpinan Baru yang memberikan perhatian lebih pada unsur karismatik dan afektif kepemimpinan. Bass dan Riggio (2006) mengemukakan bahwa popularitas kepemimpinan transformasional mungkin disebabkan oleh penekanan pada motivasi intrinsik dan pengembangan bagi pengikutnya yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, terinspirasi dan diberdayakan untuk meraih keberhasilan dalam masa ketidakpastian..

2.2.1.1 Sejarah Teori Kepemimpinan Transformasional

Latar belakang sejarah lahirnya teori kepemimpinan transformasional tidak terlepas dari gelombang teori yang ada sebelumnya, sebagaimana dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini.



Gambar 2.1 Gelombang Sejarah Kepemimpinan Transformasional (Tavfelin, 2013;9)

Fungsi sejarah awal penelitian kepemimpinan dapat ditelusuri kembali ke awal abad kedua puluh. Penelitian awal mengenai kepemimpinan lebih terfokus pada sifat (trait) dan karakteristik pemimpin dalam upaya untuk mengidentifikasi pemimpin yang sukses. Peneliti kepemimpinan mengembangkan tes kepribadian dan membandingkan hasil terhadap mereka yang dianggap pemimpin. Penelitian yang diteliti adalah sifat-sifat individu, seperti; kecerdasan, urutan kelahiran, dan sosial ekonomi status. Pendekatan ini, menimbulkan berbagai kritik karena hanya mengidentifikasi sifat-sifat yang tidak dapat diprediksi dalam kondisi yang sangat

situasional, karena pemimpin tidak hanya menjadi penentu, tetapi juga harus fleksibel dan inklusif terhadap perubahan yang terjadi (Tavfelin, 2013;9).

Gelombang berikutnya adalah studi kepemimpinan yang berfokus pada perilaku dan gaya kepemimpinan. Pendekatan ini mulai populer dari tahun 1940-an hingga akhir 1960-an. Pelopor dari Kepemimpinan ini adalah Studi Ohio State, yang dimulai dengan mengumpulkan lebih dari 1.800 laporan yang berkaitan dengan perilaku kepemimpinan. Setelah terus penelusuran tentang perilaku kepemimpinan, peneliti melihat pada di dua faktor yang mendasar dalam melihat perilaku kepemimpinan, yaitu: inisiasi struktur dan pertimbangan. Inisiasi Struktur menggambarkan keprihatinan dengan tugas-tugas organisasi dan termasuk kegiatan seperti pengorganisasian, perencanaan dan mendefinisikan tugas dan pekerjaan karyawan. Pertimbangan menggambarkan keprihatinan dengan individu dan hubungan interpersonal dan termasuk perilaku yang berkaitan dengan karyawan kebutuhan sosial dan emosional serta perkembangan mereka. penelitian empiris berusaha untuk menentukan jenis perilaku yang lebih baik, tetapi pada akhirnya tidak bisa sampai pada kesimpulan tertentu (Tavfelin, 2013;9).

Sebagai reaksi terhadap hasil yang kurang jelas mengenai kepemimpinan perilaku dan gaya yang efektif. Beberapa peneliti datang fokus pada akhir tahun 1960 pada pengaruh situasi dan konteks di mana kepemimpinan berlangsung. Para pemimpin yang efektif kini disarankan untuk mereka yang mampu beradaptasi gaya kepemimpinan dengan persyaratan pengikut mereka dan situasi. Sejumlah teori yang berbeda berkembang, seperti Blake dan Mouton (1969) mengembangkan dengan Kepemimpinan Grid, Hersey dan Blanchard (1969) mengembangkan model kepemimpinan situasional. Contoh lain termasuk Vroom dan Yetton (1973) dengan model keputusan normatif, teori kontingensi dari Fiedler, dan DPR (1971) mengenai teori path goal. Teori kepemimpinan situasional ternyata sangat populer, karena beberapa alasan. Pertama, berguna sebagai jawaban gaya terlalu kepemimpinan yang otoriter dengan munculnya organisasi besar. Kedua, berguna sebagai alat pembelajaran bagi manajer yang menghargai konstruksi, meskipun masih sekedar deskriptif sederhana. Namun, dalam prakteknya teori ini umumnya gagal untuk memenuhi standar ilmiah,

mungkin karena mereka mencoba untuk menjelaskan terlalu banyak dengan sedikit variabel (Hughes, et.al., 2006).

James MacGregor Burns (1978) memperkenalkan konsep kepemimpinan transformasional. Ia belajar para pemimpin politik di Amerika Serikat, dan menyarankan bahwa kepemimpinan dapat dinyatakan dalam dua berbeda bentuk, transformasional atau kepemimpinan transaksional, yang menurut pendapatnya adalah berlawanan satu sama lain. Pemimpin transaksional memiliki pertukaran hubungan dengan pengikut mereka. Pertukaran ini bisa berupa finansial, psikologis atau politik, dan uang dapat ditukar dengan produktivitas, pujian untuk kesetiaan, atau janji untuk penilaian. Terlepas dari pertukaran tersebut, hubungan antara pemimpin dan pengikut berlangsung tidak lebih dari melakukan pertukaran. Sehingga Ini tidak membentuk hubungan yang lebih mendalam antara pemimpin dan follower. Untuk mencapai perubahan, Burn berpendapat bentuk lain dari kepemimpinan yang lebih baik adalah kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional berbicara kepada nilai-nilai dan pengikut menjadi bagian dari kelompok yang memiliki tujuan yang sama. Dengan menunjukkan masalah dengan situasi dan visi yang menarik untuk masa depan dengan mencerminkan nilai-nilai pengikut mereka. Kepemimpin transformasional membantu pengikut mereka untuk melampaui harapan dalam mewujudkan visi mereka menjadi kenyataan (Bass & Riggio , 2006). Kepemimpinan transformasional muncul dari dan berakar dalam tulisan-tulisan Burns (1978), Bass (1985), Karya-karya Bennis dan Nanus (1985), Kouzes dan Posner (1987).

2.2.1.2 Konsep dan Teori Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional secara konsep dan teori lebih dipahami sebagai gaya kepemimpinan yang melibatkan pengikut, memberikan inspirasi bagi para pengikutnya, serta berkomitmen untuk mewujudkan visi bersama dan tujuan bagi suatu organisasi, serta menantang para pengikutnya untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan, pendampingan, dengan berbagai tantangan dan dukungan.

Menurut Bass dan Riggio (2006; 6-7), kepemimpinan transformasional dalam teorinya dapat dilihat empat komponen inti selalu melekat, yaitu:

1. **Idealis.** Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara memengaruhi pengikut mereka sehingga pengikut dapat mengagumi, menghormati, sehingga dapat dipercaya. Ada dua aspek yang dilihat untuk pengaruh ideal ini, yaitu: perilaku pemimpin dan unsur-unsur yang dikaitkan dengan pemimpin. Selain itu, pemimpin yang memiliki banyak pengaruh ideal adalah bersedia untuk mengambil risiko dan konsisten dan tidak sewenang-wenang. Mereka dapat diandalkan untuk melakukan hal yang benar, menunjukkan standar perilaku etika dan moral.
2. **Motivasi yang memberi Inspiratif.** Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memberikan motivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka dengan memberikan arti dan tantangan untuk bekerja. Semangat tim terangsang, antusiasme dan optimisme akan ditampilkan. Sehingga, pemimpin mendapatkan pengikut yang aktif terlibat dengan pola komunikasi yang intens serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan visi bersama.
3. **Stimulasi Intelektual.** Pemimpin transformasional mendorong upaya pengikut mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, reframing masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara baru. Kreativitas didorong. Tidak ada kritik publik terhadap kesalahan individu anggotanya. Ide-ide baru dan solusi masalah secara kreatif dikumpulkan dari pengikut, termasuk dalam proses mengatasi masalah dan menemukan solusi. Pengikut didorong untuk mencoba pendekatan baru, dan ide-ide mereka tidak dikritik karena mereka berbeda dari ide-ide para pemimpin.
4. **Pertimbangan Individual.** Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan masing-masing pengikut individu untuk pencapaian dan pertumbuhan dengan bertindak sebagai pelatih atau mentor. Pengikut dan rekan yang potensial dikembangkan pada tingkat yang lebih tinggi. Perilaku pemimpin menunjukkan penerimaan terhadap perbedaan individu (misalnya, beberapa karyawan menerima lebih banyak

dorongan, otonomi lebih banyak, standar yang jelas). Komunikasi dua arah didorong serta Interaksi dengan pengikut dipersonalisasi (misalnya, pemimpin ingat percakapan sebelumnya, adalah menyadari masalah individu, dan melihat individu sebagai manusia seutuhnya bukan hanya sebagai seorang karyawan). Pemimpin lebih banyak mendengar para pengikutnya. Pelimpahan tugas sebagai sarana untuk mengembangkan tugas yang didelegasikan dengan memantau apakah para pengikut perlu arahan atau dukungan dan untuk menilai kemajuan.

2.2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya. Menurut Wahjosumidjo (2005: 17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Secara sederhana pemimpin yang baik adalah seorang yang membantu mengembangkan orang lain, sehingga akhirnya mereka tidak lagi memerlukan pemimpinnya itu. Menurut Kotter (dalam Pearson, 1992), ada 4 prasyarat yang harus dimiliki seorang pemimpin yang efektif, yaitu:

1. Tingkat energi: pemimpin harus memiliki kemampuan dan stamina untuk bertahan ketika menghadapi tantangan.
2. Kemampuan intelektual: kecerdasan di atas rata-rata diperlukan saat menghadapi situasi kompleks dan membuat keputusan yang tepat.
3. Kesehatan mental/emosional: kemampuan ini memungkinkan pemimpin untuk membangun kemampuan interpersonal yang baik.
4. Integritas: bawahan akan mengikuti seseorang dalam jangka waktu yang lama jika mereka percaya pemimpin tersebut menghargai keberadaan mereka.

Dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

2.2.2.1 Tipologi Kepemimpinan

Adapun tipologi kepemimpinan menurut Kartono (1972) yaitu sebagai berikut:

- Tipe Karismatis

Tipe kepemimpinan ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan perbawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya dan memiliki kepercayaan yang luar biasa besar terhadapnya. Dia dianggap mempunyai kekuatan ghaib (supranatural power) dan kemampuan-kemampuan yang superhuman, yang diperolehnya sebagai karunia Yang Maha Kuasa.

- Tipe Paternalistis
Tipe ini merupakan tipe kepemimpinan yang menganggap dirinya seperti orang tua dari bawahayanya. Tipe kepemimpinan ini bersifat melindungi, tidak memberikan peluang terhadap bawahan untuk mengambil sikap maupun keputusan, maupun kreatifitas. Selain itu tipe kepemimpinan ini dapat dikatakan memiliki keegoisan karna pemimping selalu menganggap dirinya selalu benar.
- Tipe Militeristis
Tipe kepemimpinan ini memiliki Tipe ini sifatnya meniru gaya kemiliter-militeran. Tetapi di dalam prakteknya hanya terlihat dari luarnya saja yang mencontoh gaya militer. Tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter.
- Tipe otokratis
Menurut Tipe ini kepemimpinan didasarkan atas perintah-perintah, paksaan, dan tindakan-tindakan yang arbitrer (sebagai wasit). Disini sang pemimpin melakukan pengawasan yang ketat, agar semua pekerjaan dapat berlangsung secara efisien. Kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas. Pemimpin tersebut pada dasarnya selalu ingin untuk menjadi pemain orkes tunggal dan berambisi untuk merajai situasi, oleh karna itu dia disebut Otokrat keras.
- Tipe Suportif
Dalam Tipe ini pemimpin perlu menciptakan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan, dan bisa membantu mempertebal keinginan setiap pengikutnya untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, sanggup bekerja sama dengan pihak lain, mau mengembangkan bakat dan keterampilannya, dan menyadari benar keinginan sendiri untuk maju. Tipe ini sama seperti halnya Tipe partisipatif dan ada juga yang menyebut sebagai teori kepemimpinan demokratis.
- Tipe Laissez Faire
Kepemimpinan laissez faire adalah pemimpin yang tidak becus mengurus organisasi dan dia menyerahkan semua tanggung jawab serta pekerjaan kepada bawahan atau anggotanya. Pemimpin laissez faire mempunyai

sedikit keterampilan teknis namun disebabkan oleh karakternya yang lemah, tidak berpendirian dan tidak berprinsip, maka semua hal itu mengakibatkan tidak adanya kewibawaan juga tidak ada kontrol.

- Tipe Populistik

Tipe ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional, tidak mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang luar negeri. Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan kembali sikap nasionalisme.

- Tipe Administratif

Kepemimpinan tipe administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Pemimpinnya biasanya terdiri dari teknokrat-teknokrat dan administrator-administratur yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.

- Tipe Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pemimpinnya akan tetapi terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok

2.2.3 Komunikasi Organisasi

Djanalis Secara sederhana disebut, jika ada dua orang atau lebih dalam organisasi dengan sendirinya akan berlangsung komunikasi. Organisasi merupakan “wadah kegiatan” orang-orang yang melakukan berbagai tugas untuk mencapai tujuan bersama (common goals). Mereka bekerja dalam struktur hubungan yang dibatasi oleh peran tugasnya. Dari pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa setiap kelompok orang yang bekerja-sama akan terjadi suatu komunikasi atau hubungan sesuai dengan tugas yang diembannya, sehingga menampilkan perilaku yang mendorong timbulnya kesadaran dalam berkomunikasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Myers & Myers (1987: 21) menekankan bahwa komunikasi itu penting dan merupakan sentral dari kehidupan organisasi, tetapi menganggapnya hanya sebagai salah satu dari sejumlah proses yang berlangsung dalam organisasi. Berbagai pandangan kaum ilmuwan dalam bidang komunikasi menganggap komunikasi sebagai kekuatan dominan dalam kehidupan organisasi. Karena itu komunikasi merupakan inti organisasi, tanpa komunikasi tidak akan terdapat aktivitas organisasi. dapat diambil suatu kesimpulan bahwa komunikasi merupakan pertukaran pesan antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk merubah perilaku individu. Si pengirim pesan dapat berupa seorang individu, kelompok, atau organisasi. Begitu juga halnya dengan si penerima pesan dapat berupa seorang anggota organisasi, seorang kepala bagian, pimpinan, kelompok orang dalam organisasi, atau secara keseluruhan.

Proses komunikasi merupakan proses yang timbal balik karena antara si pengirim dan si penerima pesan saling mempengaruhi satu sama lainnya. Dengan demikian akan terjadinya perubahan tingkah laku di dalam diri individu, baik pada aspek kognitif, afektif, atau psikomotor. Melalui proses komunikasi akan dapat ditentukan keputusan apa yang akan dilakukan oleh setiap individu atau kelompok tentang bagaimana menentukan langkah atau hasil yang akan diperoleh ke depan, karena dengan komunikasi akan dapat dijadikan pedoman dalam menentukan apakah kerjasama dapat dilanjutkan atau tidak dapat dilanjutkan. Komunikasi sangat berperan dalam menjaga kebutuhan manusia, karena komunikasi dibangun sebagai sebuah mekanisme penyesuaian diri untuk manusia. Mekanisme penyesuaian diri adalah alat bagi manusia yang digunakan untuk menolong mereka mengenali dan merespon yang mengancam eksistensinya. Komunikasi menolong orang tetap selamat karena mereka diberikan informasi tentang ancaman yang akan datang dan menolong mereka menghindari atau mengatasi ancaman-ancaman ini.

2.2.4 Gaya Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan di Indonesia seringkali diidentikkan dengan laki-laki yang mempunyai sifat tangguh, tegas, dan berani. Hal tersebut berkaitan dengan masih kentalnya budaya patriarki di Indonesia, dimana laki-laki merupakan sosok utama atau pemimpin yang memiliki kedudukan lebih tinggi jika dibandingkan dengan perempuan. Namun seiring perkembangan zaman, telah terdapat persamaan hak antara laki-laki dan perempuan atau yang sering dikenal dengan istilah emansipasi perempuan. Tetapi, adanya emansipasi perempuan tersebut tidak semata-mata memuluskan jalan perempuan dalam melakukan aktifitas dan kegiatan dari profesi yang dijalankan. Terlebih lagi perempuan yang menjalankan profesi sebagai pemimpin ataupun pejabat publik. Pemimpin dalam jabatan publik adalah pemimpin yang menjalani fungsi sebagai pejabat pemerintah dan bekerja untuk orang banyak (publik).

Rosener (1990) mengungkapkan bahwa perempuan yang ada dalam penelitiannya dikategorikan sebagai pemimpin transformasional. Mereka terlatih untuk membuat pegawainya mengubah kepentingan pribadi mereka menjadi kepentingan kelompok yang lebih besar. Ketika laki-laki dituntut untuk menjadi sosok yang kompetitif, tangguh, tegas, dan memegang kontrol, perempuan diizinkan untuk menjadi kooperatif, emosional, dan suportif. Inilah alasan mengapa perempuan saat ini cenderung menjadi pemimpin transformasional. Pendapat lain mengenai perempuan yang lebih mungkin menjadi pemimpin yang transformasional yaitu dari Komives (dalam Bass dan Riggio 2006). Menurutnya, perempuan lebih mungkin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dibandingkan laki-laki pada kualitas hubungan. Fakta tambahan menunjukkan bahwa pemimpin perempuan membangun hubungan individu yang unik dengan masing-masing bawahan, menegaskan bahwa mereka lebih baik dalam interaksi satu lawan satu dan lebih peduli pada pengembangan diri bawahan dibandingkan laki-laki.

Pada sebuah studi mengenai perbedaan gender dalam komunikasi, Tannen (1995) memberikan sebuah alasan yang mungkin menjelaskan alasan terjadinya perbedaan antara laki-laki dan perempuan tersebut. Tannen (1995) menyatakan

bahwa laki-laki dan perempuan memiliki pengalaman yang berbeda ketika mereka tumbuh dewasa, dan sebagai hasilnya, mereka belajar hal-hal yang berbeda pula. laki-laki diajarkan untuk mementingkan status, kemandirian, dan kekuatan individu, sementara perempuan cenderung menghargai hubungan, ketergantungan, dan kekuatan kebersamaan. Perbedaan nilai-nilai tersebut menuntun laki-laki dan perempuan untuk bertindak dalam cara yang berbeda.

2.2.5 Kinerja

2.2.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *to perform* yang artinya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu dalam praktek manajemen sumber daya manusia banyak terminologi yang muncul dengan kata kinerja yaitu evaluasi kinerja (*performance evaluation*), dikenal juga dengan istilah penilaian kinerja (*performance appraisal*, *performance rating*, *performance assessment*, *employee evaluation*, *rating*, *efficiency rating*, *service rating*) pada dasarnya merupakan proses yang digunakan organisasi untuk mengevaluasi *job performance*.

Kinerja adalah suatu hasil prestasi kerja optimal yang dilakukan oleh seseorang ataupun kelompok ataupun badan usaha. Pengukuran kinerja secara tradisional adalah pengukuran kinerja yang berorientasi kepada bidang keuangan dan kemampuan untuk mendapatkan laba. Suatu organisasi dikatakan mempunyai kinerja yang baik kalau dalam laporan keuangannya mendapat keuntungan, sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya (Muhyadi, 1989). Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Supaya menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan

usaha agar serta setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya., Berry dan Houston dalam Kasim, (1993).

Pencapaian kinerja dipengaruhi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal itu merupakan faktor yang muncul dari individu dalam individu itu sendiri, misalnya motivasi kerja, inisiatif individu, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki individu untuk menyelesaikan kinerja pada kantor kelurahan sukabumi indah bandar lampung. Dari hasil kesimpulan yang telah dipaparkan peneliti seperti diatas akan menjadi tolak ukur bagaimana penilaian kinerja karyawan kelurahan sukabumi indah bandar lampung.

2.2.5.2 Pengukuran Kinerja

Secara Menurut Ranupandojo dan Husnan (2000: 92), menjelaskan secara rinci mengenai beberapa aspek ukuran-ukuran kinerja pegawai yang meliputi:

1. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, kerapian, kebersihan, keterampilan dan keberhasilan hasil pekerjaan.
2. Kuantitas kerja yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.
3. Dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, rajin, serta sikap hati-hati.
4. Sikap terhadap pekerjaan, misalnya antusiasme, komitmen, dan motivasi. Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Langkah mengadakan penilaian ini diungkapkan oleh Martoyo (dalam Ranupandojo dan Husnan, 2000: 93) sebagai usaha memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara baik. Oleh karena itu diperlukan suatu informasi yang relevan dan reliabel mengenai prestasi kerja setiap pegawai. Dessler (1997) memberi contoh kriteria penilaian kinerja pegawai meliputi: kualitas, prodiktivitas (kualitas dan efisiensi), pekerjaan

dengan menggunakan ilmu pengetahuan yang terukur, tersedia, dan bebas dari pengaruh. Kinerja pegawai di dalam penelitian ini, identik dengan adanya perubahan sikap terhadap pekerjaan.

2.2.6 Kinerja Komunikasi (*Communication Performance*)

Budaya bervariasi dalam organisasi-organisasi yang berbeda dan interpretasi tindakan dalam budaya ini juga beragam. Asumsi mengenai teori budaya organisasi ini sangat bervariasi. Persepsi mengenai tindakan dan aktivitas dalam budaya-budaya ini juga seberagam budaya itu sendiri. Performa Komunikatif Pacanowsky dan O'Donnell Trujillo menyatakan bahwa anggota organisasi melakukan performa komunikasi tertentu yang berakibat pada munculnya budaya organisasi yang unik. Performa komunikatif merupakan salah satu konsep penting yang dibahas dalam teori budaya organisasi. Performa adalah metafora yang menggambarkan proses simbolik pemahaman akan perilaku manusia dalam sebuah organisasi.

Performa komunikatif dibedakan menjadi performa ritual, performa hasrat, performa sosial, performa politis, dan performa enkulturasi. Performa ritual merupakan semua performa komunikasi yang terjadi secara teratur dan berulang. Ritual terdairi atas empat jenis, yakni personal, tugas, sosial, dan organisasi. Ritual personal merupakan rutinitas yang dilakukan di tempat kerja setiap hari. Ritual tugas merupakan rutinitas yang dilakukan dengan pekerjaan tertentu di tempat kerja. Ritual sosial merupakan rutinitas yang melibatkan hubungan dengan orang lain di tempat kerja. Ritual organisasi merupakan rutinitas yang berkaitan dengan organisasi secara keseluruhan. Sedangkan, performa hasrat merupakan kisah-kisah mengenai organisasi yang sering kali diceritakan secara antusias oleh para anggota organisasi dengan orang lain. Performa sosial merupakan perpanjangan sikap santun dan kesopanan untuk mendorong kerja sama di antara anggota organisasi. Secara lebih spesifik kinerja budaya atau kinerja komunikasi tercermin dalam lima pola kinerja yang merupakan realitas organisasi yang mengandung nilai-nilai :

1. Ritual

Ritual adalah suatu tindakan yang akan diikuti oleh kelompok secara familiar dan rutin. Ritual sangat penting karena dalam suatu kelompok secara konstan akan selalu terjadi proses pembaruan pemahaman bersama terhadap pengalaman dan kebiasaan. Personal ritual adalah tindakan rutin yang dilakukan secara individual. Social ritual tindakan yang dilakukan secara bersama, namun tidak berkaitan dengan pekerjaan.

2. Passion

Kinerja Komunikasi dalam pola ini yaitu sebagai seorang pegawai suatu perusahaan atau organisasi ia melakukan suatu kebiasaan yaitu selalu mengulang-ulang cerita dramatis atas segala sesuatu yang selalu dikerjakannya atau yang bisa disebut cerita personal atau dilakukan oleh orang-orang yang diidolakan (*collegial stories*) atau kondisi dan kesuksesan dari organisasinya (*corporate stories*)

3. Sosial

kinerja komunikasi yang dilakukan secara sosial (*sociality*), yaitu hal-hal yang menebalkan sopan santun dan ditaatinya aturan-aturan organisasi. Kinerja ini adalah bagian dari proses identitas kelompok. Contohnya seperti cerita, jargon-jargon (*specialized vocabulary*), senda gurau atau senda, gerutu, komplain, *talking shop*, argumentasi, ungkapan-ungkapan, konsultasi-konsultasi serta kritik kritik.

4. *Organizational Politics*

kinerja komunikasi yang disebut *organizational politics* yaitu perilaku yang diciptakan untuk menguatkan pemahaman terhadap kekuasaan, wewenang atau pengaruh, seperti penampilan (*personal*) kepemimpinan yang kokoh, pengelompokan-pengelompokan (*grouping*) dan *bargaining*.

5. Enkulturasi

kinerja komunikasi yang disebut sebagai enkulturasi, yaitu proses belajar budaya dari para anggota organisasi diantaranya melalui perjalanan karir, orientasi karyawan baru, dan lain-lain.

Indikator-indikator budaya organisasi sebagai kinerja komunikasi sangat luas termasuk konstruk-konstruk yang relevan, percakapan-percakapan yang berhubungan, fakta-fakta, hal-hal praktis atau aktivitas-aktivitas, metafora, upacara-upacara dan ritual-ritual. Semua bentuk dari communication performance atau kinerja komunikasi yang tampil sebagai pengalaman hidup dari suatu kelompok. Penggunaan istilah kinerja komunikasi ini secara tegas dinyatakan oleh Pacanowsky dan O'Donnell-Trujillo, 1983, bahwa budaya organisasi dapat ditelaah berdasarkan gambaran yang dicerminkan dalam kinerja budaya (cultural performance) atau kinerja komunikatif (*communicative performance*).

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Paradigma Penelitian

Penelitian ini menggunakan paradigma positivistik yang diukur berdasarkan uji coba, survey maupun penelitian lain secara objektif dengan melakukan pendekatan kuantitatif. Asumsi yang mendasari penggunaan paradigma ini adalah untuk menguji penelitian harus memenuhi validitas internal yakni derajat ketepatan hasil penelitian dalam memetakan fenomena yang dikaji, dan validitas eksternal yakni derajat hasil penelitian yang dapat digeneralisasikan untuk berbagai setting, reliabilitas sejauh mana penelitian dapat diulang, serta objektivitas hasil penelitian bebas bias nilai. Paradigma positivisme ini memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap berbagai ilmu pengetahuan sampai saat sekarang ini. Pengaruh-pengaruh tersebut dikarenakan klaim yang dikenakan oleh positivisme terhadap ilmu pengetahuan itu sendiri yaitu klaim kesatuan ilmu. Ilmu-ilmu alam dan ilmu-ilmu manusia berada dalam satu kesatuan yaitu paradigma positivisme. Klaim kesatuan bahasa. Bahasa perlu dimurnikan dari konsep-konsep metafisik dengan mengajukan parameter verifikasi. Klaim kesatuan metode. Metode verifikasi bersifat universal, berlaku baik ilmu-ilmu alam maupun ilmu-ilmu manusia.

Peneliti pada tradisi positivik berusaha objektif dan bekerja dalam kontrol atau ke arah konsep penting yang ada dalam teori. Dengan kata lain, ketika peneliti bergerak untuk melakukan pengamatan, ia dengan hati-hati membangun situasi sehingga hanya satu elemen yang bervariasi, dan hal ini akan memudahkan peneliti untuk membuat pernyataan yang relatif pasti mengenai sebuah elemen. Atas dasar penjelasan di atas maka dalam hal ini peneliti merasa bahwa paradigma positivis

ini sangat ilmiah dengan kriteria-kriteria yang harus terpenuhi tersebut. Penelitian ini nantinya akan lebih general dalam melihat sebuah masalah yang akan diteliti.

3.2 Metode Penelitian

Metodologi penelitian berasal dari kata Metode yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu; dan “Logos” yang artinya ilmu atau pengetahuan. Jadi, metodologi artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara saksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan “Penelitian” adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporannya. Tentang istilah “Penelitian” banyak ahli yang mengemukakan pendapatnya, diantaranya yaitu :

- David H. Penny Penelitian adalah pemikiran yang sistematis mengenai berbagai jenis masalah yang pemecahannya memerlukan pengumpulan dan penafsiran fakta-fakta.
- J. Suprpto MA Penelitian ialah menyelidiki dari suatu bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta atau prinsip-prinsip dengan sabar, hati-hati serta sistematis.
- Sutrisno Hadi MA Sesuai dengan tujuannya, penelitian dapat didefinisikan sebagai usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan.
- Mohammad Ali Penelitian adalah suatu cara untuk memahami sesuatu dengan melalui penyelidikan atau melalui usaha mencari bukti-bukti yang muncul sehubungan dengan masalah itu, yang dilakukan secara hati-hati sekali sehingga diperoleh pemecahannya.

Dari batasan-batasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan metodologi penelitian adalah suatu cabang ilmu pengetahuan yang membicarakan/mempersoalkan mengenai cara-cara melaksanakan penelitian sampai menyusun laporannya) berdasarkan fakta-fakta atau gejala-gejala secara ilmiah. Lebih luas lagi dapat dikatakan bahwa metodologi penelitian adalah ilmu yang mempelajari cara-cara melakukan pengamatan dengan pemikiran yang tepat secara terpadu melalui tahapan-tahapan yang disusun secara ilmiah untuk

mencari, menyusun serta menganalisis dan menyimpulkan data-data, sehingga dapat dipergunakan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran sesuatu pengetahuan berdasarkan bimbingan Tuhan.

Metodologi penelitian terdiri dari kata metodologi yang berarti ilmu tentang jalan yang ditempuh untuk memperoleh pemahaman tentang sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Sejalan dengan makna penelitian tersebut di atas, penelitian juga dapat diartikan sebagai usaha/kegiatan yang mempersyaratkan keseksamaan atau kecermatan dalam memahami kenyataan sejauh mungkin sebagaimana sasaran itu adanya. Jadi, metodologi penelitian adalah ilmu mengenai jalan yang dilewati untuk mencapai pemahaman. Jalan tersebut harus ditetapkan secara bertanggung jawab ilmiah dan data yang dicari untuk membangun/ memperoleh pemahaman harus melalui syarat ketelitian, artinya harus dipercaya kebenarannya.

Penelitian ini merupakan penelitian metodologi kuantitatif, menggunakan metode Survey ekplanatif dengan sifat asosiatif dengan maksud menjelaskan hubungan (korelasi) antar variabel. Penelitian ini tidak hanya sekedar menggambarkan terjadinya fenomena tetapi telah mencoba menjelaskan mengapa fenomena itu terjadi dan apa pengaruhnya. (Kriyantono, 2010: 60).

3.3 Definisi Konsep

Menurut Singarimbun dan Efendi (2008: 43), definisi konseptual adalah pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan peneliti untuk mengoperasikan konsep tersebut di lapangan. Definisi konsep digunakan untuk memperjelas pengertian variabel-variabel yang akan diteliti. Adapun definisi konsep tentang gaya kepemimpinan, iklim komunikasi organisasi, dan kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dalam organisasi memiliki peranan penting dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pemimpin menjadi tokoh yang menentukan orang-orang yang tepat untuk organisasi guna membantu pencapaian visi dan misi tersebut. Selain itu, didukung oleh pemimpin yang dapat melayani, terus belajar, memperbaiki

kesalahan yang dilakukan, mengevaluasi pelaksanaan kegiatan, serta memotivasi pegawainya. Kemampuan berkomunikasi adalah alat yang paling penting untuk dimiliki pemimpin untuk dapat menjalankan peranannya tersebut. Keputusan yang akan diambil oleh organisasi merupakan wewenang pemimpin, namun komunikasi yang tepat guna tentunya dapat memberikan kemudahan dalam pelaksanaan keputusan tersebut. Melakukan pembinaan serta motivasi agar dapat meningkatkan kinerja dan semangat pegawainya juga memerlukan kemampuan berkomunikasi. Kemampuan komunikasi tersebut pun perlu dikombinasikan dengan gaya kepemimpinan yang efektif sehingga dapat menciptakan suasana berorganisasi yang dapat memotivasi para pegawainya untuk memberikan kinerja terbaiknya. Manusia selalu berusaha untuk mengorganisir segala sesuatu yang terjadi dalam hubungan yang kompleks untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa organisasi merupakan interaksi di antara orang-orang yang ada didalamnya. Maka proses komunikasi di dalam interaksi tersebut merupakan hal utama dalam organisasi. Seperti yang dinyatakan oleh Daniel Katz (dalam Daniels dkk, 1997).

2. Kinerja komunikasi adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam pelaksanaan suatu kegiatan menurut kriteria tertentu dan dalam waktu tertentu guna mewujudkan tujuan organisasi. Mangkunegara (2011: 67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.4 Definisi Operasional

Identifikasi variabel penelitian ini adalah Gaya transformasional kepemimpinan Perempuan (X) sebagai variabel bebas dan kinerja komunikasi Y sebagai variabel terikat adalah sebagai berikut gaya transformasional kepemimpinan Perempuan (X) Gaya transformasional kepemimpinan Perempuan sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam

memimpin. Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan perempuan yang terdiri dari beberapa aspek seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1

Aspek Gaya Transformasional Kepimpinan Perempuan (X)

Variabel	Aspek
Gaya Transformasional Kepimpinan Perempuan (X)	Idealis
	Motivasi yang memberi inspiratif
	Situasi intelektual
	Pertimbangan intelektual

1. **Idealis.** Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara memengaruhi pengikut mereka sehingga pengikut dapat mengagumi, menghormati, sehingga dapat dipercaya. Ada dua aspek yang dilihat untuk pengaruh ideal ini, yaitu: perilaku pemimpin dan unsur-unsur yang dikaitkan dengan pemimpin. Selain itu, pemimpin yang memiliki banyak pengaruh ideal adalah bersedia untuk mengambil risiko dan konsisten dan tidak sewenang-wenang. Mereka dapat diandalkan untuk melakukan hal yang benar, menunjukkan standar perilaku etika dan moral.
2. **Motivasi yang memberi Inspiratif.** Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memberikan motivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka dengan memberikan arti dan tantangan untuk bekerja. Semangat tim terangsang, antusiasme dan optimisme akan ditampilkan. Sehingga, pemimpin mendapatkan pengikut yang aktif terlibat dengan pola komunikasi yang intens serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan visi bersama.
3. **Stimulasi Intelektual.** Pemimpin transformasional mendorong upaya pengikut mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, reframing masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara baru. Kreativitas didorong. Tidak ada kritik publik terhadap kesalahan individu anggotanya. Ide-ide baru dan solusi masalah secara kreatif dikumpulkan dari pengikut, termasuk dalam proses mengatasi

masalah dan menemukan solusi. Pengikut didorong untuk mencoba pendekatan baru, dan ide-ide mereka tidak dikritik karena mereka berbeda dari ide-ide para pemimpin.

4. **Pertimbangan Individual.** Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan masing-masing pengikut individu untuk pencapaian dan pertumbuhan dengan bertindak sebagai pelatih atau mentor. Pengikut dan rekan yang potensial dikembangkan pada tingkat yang lebih tinggi. Perilaku pemimpin menunjukkan penerimaan terhadap perbedaan individu (misalnya, beberapa karyawan menerima lebih banyak dorongan, otonomi lebih banyak, standar yang jelas). Komunikasi dua arah didorong serta Interaksi dengan pengikut dipersonalisasi (misalnya, pemimpin ingat percakapan sebelumnya, adalah menyadari masalah individu, dan melihat individu sebagai manusia seutuhnya bukan hanya sebagai seorang karyawan). Pemimpin lebih banyak mendengar para pengikutnya. Pelimpahan tugas sebagai sarana untuk mengembangkan tugas yang didelegasikan dengan memantau apakah para pengikut perlu arahan atau dukungan dan untuk menilai kemajuan.

Tabel 3.2

Kinerja Komunikasi (Y)

Variabel	Aspek
Kinerja Komunikasi (Y)	Ritual
	<i>Passion</i>
	Sosial
	<i>Organizational Politics</i>
	Enkulturasi

1. Ritual. Pemimpin mengambil suatu tindakan yang dilakukan secara rutin atau yang berdasarkan kebiasaan yang ada di dalam sebuah organisasi. Ritual dalam arti memakai dan menerapkan aturan-aturan yang berkaitan dengan organisasi tersebut meskipun tidak tertulis. Seperti contoh: mengucapkan salam ketika bertemu dengan sesama karyawan mengucapkan salam ataupun masuk ruangan mengucapkan salam.

2. *Passion*. Pemimpin memberikan sebuah gairah kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik. Dimana dalam hal ini pemimpin memberikan contoh mengerjakan pekerjaan dengan gairah sehingga karyawan dapat memahami dan mencontoh.
3. Sosial. Pemimpin menerapkan norma-norma sosial dalam setiap tindakannya sehingga dapat menciptakan sebuah hubungan yang harmonis dan menjadi ciri khas suatu organisasi tersebut.
4. *Organizational Politics*. Pemimpin memimpin dengan bijaksana dihadapan bawahannya sehingga terciptanya penguatan pemahaman bahwa pemimpin dapat bertindak dengan bijaksana dan menciptakan penguatan terhadap kekuasaannya.
5. Enkulturasasi. Pemimpin belajar dari adat istiadat dari kebiasaan yang ada di organisasi tersebut sehingga pemimpin tidak melanggar kebiasaan adat istiadat yang ada di organisasi tersebut

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Bagian Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini disesuaikan dengan fokus dan tujuan penelitian yaitu:

1. Daftar pertanyaan (questionnaire) yaitu dengan memberikan sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang tersusun secara sistematis tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini yang dibagikan langsung oleh peneliti kepada seluruh pegawai Kelurahan Sukabumi Indah Bandar Lampung.
2. Observasi, dilakukan untuk mengamati fenomena kepemimpinan perempuan yang ada khususnya Kelurahan Sukabumi Indah Bandar Lampung secara objektif dalam perspektif gender

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2012: 132) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner penelitian yang dijawab oleh para responden pada penelitian ini memiliki pilihan dan nilai sebagaimana tertera pada Tabel 3.3 dibawah ini:

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Variabel Likert

NO	PERTANYAAN	SKOR
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Teknik Pengambilan Sampel dan Populasi

A. Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah sedikit, maka penelitian ini mengobservasi semua populasi dijadikan sampel penelitian. Hal ini dipertegas dengan pendapat Arikunto (2006:140) yang menyatakan bahwa apabila populasi kurang dari 100, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan karena dalam penelitian ini jumlah populasi sama dengan jumlah sampel.

B. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap

hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kelurahan Sukabumi Indah Bandar Lampung. Jumlah populasi yaitu sebanyak 46 dikarenakan penelitian kali ini menggunakan teknik non probability sampling yang berdasarkan subjektivitas penelitian dan tidak acak sehingga, peneliti memfokuskan penelitian pada objek atau lokasi tersebut.

3.8 Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran. Dalam pengujian instrument pengumpulan data, validitas dibedakan menjadi validitas factor dan validitas item. Validitas faktor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu dengan yang lain ada kesamaan. Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor). Pengukuran validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total). Dari hasil perhitungan korelasi akan di dapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya digunakan uji signifikansi valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Teknik pengujian SPSS sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson) dan Corrected Item-Total Correlation.

Penulis melaksanakan analisis uji validitas sebelum melaksanakan penelitian yaitu dengan menguji pertanyaan yang akan diajukan oleh penulis kepada sampel. Pada pengujian validitas penulis melaksanakan pengujian di SMK Kridawisata dengan total sampel 40 orang yang terdiri dari pegawai dan staff. Analisis ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total.

Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap, rumus korelasi produk moment dari pearsons yang digunakan:

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

Berikut adalah hasil uji validitas yang dilakukan oleh penulis untuk menguji tingkat validnya pertanyaan yang akan diajukan ada penelitian:

Tabel 3.4
Uji Validitas X Sampel

		Correlations															
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	TOTAL
Item 1	Pearson Correlation	1	.529 ^{**}	.557 ^{**}	.699 ^{**}	.676 ^{**}	.690 ^{**}	.708 ^{**}	.593 ^{**}	.554 ^{**}	.522 ^{**}	.625 ^{**}	.623 ^{**}	.556 ^{**}	.505 ^{**}	.729 ^{**}	.791 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 2	Pearson Correlation	.529 ^{**}	1	.601 ^{**}	.732 ^{**}	.706 ^{**}	.677 ^{**}	.532 ^{**}	.508 ^{**}	.585 ^{**}	.473 ^{**}	.632 ^{**}	.408 ^{**}	.507 ^{**}	.610 ^{**}	.608 ^{**}	.752 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,002	0,000	0,009	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 3	Pearson Correlation	.557 ^{**}	.601 ^{**}	1	.682 ^{**}	.725 ^{**}	.673 ^{**}	.662 ^{**}	.694 ^{**}	.743 ^{**}	.329 ^{**}	.638 ^{**}	.640 ^{**}	.664 ^{**}	.637 ^{**}	.518 ^{**}	.802 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,038	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 4	Pearson Correlation	.699 ^{**}	.732 ^{**}	.682 ^{**}	1	.844 ^{**}	.830 ^{**}	.741 ^{**}	.687 ^{**}	.684 ^{**}	.597 ^{**}	.765 ^{**}	.660 ^{**}	.664 ^{**}	.577 ^{**}	.730 ^{**}	.900 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 5	Pearson Correlation	.676 ^{**}	.706 ^{**}	.725 ^{**}	.844 ^{**}	1	.777 ^{**}	.797 ^{**}	.816 ^{**}	.667 ^{**}	.574 ^{**}	.694 ^{**}	.691 ^{**}	.764 ^{**}	.633 ^{**}	.743 ^{**}	.917 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 6	Pearson Correlation	.690 ^{**}	.677 ^{**}	.673 ^{**}	.830 ^{**}	.777 ^{**}	1	.747 ^{**}	.621 ^{**}	.738 ^{**}	.460 ^{**}	.881 ^{**}	.780 ^{**}	.628 ^{**}	.690 ^{**}	.653 ^{**}	.888 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 7	Pearson Correlation	.708 ^{**}	.532 ^{**}	.662 ^{**}	.741 ^{**}	.797 ^{**}	.747 ^{**}	1	.639 ^{**}	.564 ^{**}	.451 ^{**}	.739 ^{**}	.719 ^{**}	.597 ^{**}	.471 ^{**}	.806 ^{**}	.821 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 8	Pearson Correlation	.593 ^{**}	.508 ^{**}	.694 ^{**}	.687 ^{**}	.816 ^{**}	.621 ^{**}	.639 ^{**}	1	.626 ^{**}	.502 ^{**}	.577 ^{**}	.635 ^{**}	.878 ^{**}	.551 ^{**}	.642 ^{**}	.819 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 9	Pearson Correlation	.554 ^{**}	.585 ^{**}	.743 ^{**}	.684 ^{**}	.667 ^{**}	.738 ^{**}	.564 ^{**}	.626 ^{**}	1	.467 ^{**}	.593 ^{**}	.626 ^{**}	.654 ^{**}	.668 ^{**}	.656 ^{**}	.820 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 10	Pearson Correlation	.522 ^{**}	.473 ^{**}	.329 ^{**}	.597 ^{**}	.574 ^{**}	.460 ^{**}	.451 ^{**}	.502 ^{**}	.467 ^{**}	1	.372 ^{**}	.351 ^{**}	.567 ^{**}	.471 ^{**}	.807 ^{**}	.660 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,002	0,038	0,000	0,000	0,003	0,003	0,001	0,002		0,018	0,026	0,000	0,002	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 11	Pearson Correlation	.625 ^{**}	.632 ^{**}	.638 ^{**}	.765 ^{**}	.694 ^{**}	.881 ^{**}	.739 ^{**}	.577 ^{**}	.593 ^{**}	.372 ^{**}	1	.705 ^{**}	.513 ^{**}	.543 ^{**}	.533 ^{**}	.803 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,018		0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 12	Pearson Correlation	.623 ^{**}	.408 ^{**}	.640 ^{**}	.660 ^{**}	.691 ^{**}	.780 ^{**}	.719 ^{**}	.635 ^{**}	.626 ^{**}	.351 ^{**}	.705 ^{**}	1	.550 ^{**}	.519 ^{**}	.557 ^{**}	.772 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,009	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,026	0,000		0,000	0,001	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 13	Pearson Correlation	.556 ^{**}	.507 ^{**}	.664 ^{**}	.664 ^{**}	.764 ^{**}	.628 ^{**}	.597 ^{**}	.878 ^{**}	.654 ^{**}	.567 ^{**}	.513 ^{**}	.550 ^{**}	1	.586 ^{**}	.634 ^{**}	.801 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 14	Pearson Correlation	.505 ^{**}	.610 ^{**}	.637 ^{**}	.577 ^{**}	.633 ^{**}	.690 ^{**}	.471 ^{**}	.551 ^{**}	.868 ^{**}	.471 ^{**}	.543 ^{**}	.519 ^{**}	.586 ^{**}	1	.729 ^{**}	.769 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,002	0,000	0,001	0,000		0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item 15	Pearson Correlation	.729 ^{**}	.608 ^{**}	.518 ^{**}	.730 ^{**}	.743 ^{**}	.653 ^{**}	.606 ^{**}	.642 ^{**}	.656 ^{**}	.807 ^{**}	.533 ^{**}	.557 ^{**}	.634 ^{**}	.729 ^{**}	1	.840 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	.791 ^{**}	.752 ^{**}	.802 ^{**}	.900 ^{**}	.917 ^{**}	.888 ^{**}	.821 ^{**}	.819 ^{**}	.820 ^{**}	.660 ^{**}	.803 ^{**}	.772 ^{**}	.801 ^{**}	.769 ^{**}	.840 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 3.5
Uji Validitas Y Sampel

		Correlations															
		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	TOTAL
Item1	Pearson Correlation	1															
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item2	Pearson Correlation	,529	1														
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,002	0,000	0,009	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item3	Pearson Correlation	,557	,601	1													
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,038	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item4	Pearson Correlation	,699	,732	,682	1												
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item5	Pearson Correlation	,676	,706	,725	,844	1											
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item6	Pearson Correlation	,690	,677	,673	,830	,777	1										
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item7	Pearson Correlation	,708	,532	,662	,741	,797	,747	1									
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item8	Pearson Correlation	,593	,508	,694	,687	,816	,621	,639	1								
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item9	Pearson Correlation	,554	,585	,743	,684	,667	,738	,564	,626	1							
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item10	Pearson Correlation	,522	,473	,329	,597	,574	,460	,451	,502	,467	1						
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,002	0,038	0,000	0,000	0,003	0,003	0,001	0,002		0,018	0,026	0,000	0,002	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item11	Pearson Correlation	,625	,632	,638	,765	,694	,881	,739	,577	,593	,372	1					
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,018		0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item12	Pearson Correlation	,623	,408	,640	,660	,691	,780	,719	,635	,626	,351	,705	1				
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,009	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,026	0,000		0,000	0,001	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item13	Pearson Correlation	,556	,507	,664	,664	,764	,628	,597	,878	,654	,567	,513	,550	1			
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item14	Pearson Correlation	,505	,610	,637	,577	,633	,690	,471	,551	,868	,471	,543	,519	,586	1		
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,002	0,000	0,001	0,000		0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Item15	Pearson Correlation	,729	,608	,518	,730	,743	,653	,606	,642	,656	,807	,533	,557	,634	,729	1	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,791	,752	,802	,900	,917	,888	,821	,819	,820	,660	,803	,772	,801	,769	,840	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah responden

ΣX = jumlah skor butir soal

ΣY = jumlah skor total soal

ΣX^2 = jumlah skor kuadrat butir soal

ΣY^2 = jumlah skor total kuadrat butir soal

Nilai r hitung dicocokkan dengan r tabel product moment pada taraf signifikan 5%. Jika r hitung lebih besar dari r tabel 5%. Maka butir soal tersebut valid.

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ maka pertanyaan dikatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ maka pertanyaan dikatakan tidak valid

Pada Uji Validitas X dan Uji Validitas Y di atas dapat dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi $< 0,05$. Dari sini dapat diambil kesimpulan bahwa pertanyaan yang diajukan merupakan pertanyaan yang valid dan bisa diajukan oleh penulis untuk penelitian.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Ada beberapa metode pengujian reliabilitas di antaranya metode tes ulang, formula Flanagan, Cronbach's Alpha, metode formula KR (Kuder-Richardson) – 20, KR – 21, dan metode Anova Hoyt. Metode yang sering digunakan dalam penelitian adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini sangat cocok digunakan pada skor dikotomi (0 dan 1) dan akan menghasilkan perhitungan yang setara dengan menggunakan metode KR-20 dan Anova Hoyt. Reliabilitas berarti dapat dipercaya” Artinya, instrumen dapat memberikan hasil yang tepat. Alat ukur instrument dikategorikan reliabel jika menunjukkan konstanta hasil pengukuran dan mempunyai ketetapan hasil pengukuran sehingga terbukti bahwa alat ukur itu benar-benar dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Untuk mengukur reliabilitas skala atau kuosioner dapat digunakan rumus Cronbach's Alpha sebagai berikut:

$$r_{tt} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \left[\frac{\sum \delta_b^2}{\sum \delta_t^2} \right] \right]$$

Pada kali ini, penulis akan menguji pertanyaan pada sampel sebelum melaksanakan penelitian. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas:

Tabel 3.6
Uji Reliabilitas X Sampel

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,972	24

Tabel 3.7
Uji Reliabilitas Y Sampel

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,962	15

Keterangan :

rtt = koefisien reliabilitas instrument (total tes)

k = banyaknya butir pertanyaan yang sah

$\Sigma\delta^2b$ = jumlah varian butir

$\Sigma\delta^2t$ = varian skor total Perhitungan uji reliabilitas skala diterima, jika hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel} 5\%$.

Pada Uji Reliabilitas X dan Uji Reliabilitas Y di atas dapat dinyatakan reliable dan dapat dipertanggungjawabkan karena data yang dihasilkan merupakan nilai yang di atas ambang batas reliabel $> 0,6$. Oleh karena itu data pertanyaan yang dibuat oleh penulis bisa di ajukan untuk penelitan.

3.9 Analisis Koefisien Korelasi

Korelasi statistik adalah yang mengukur keserasian hubungan diantara dua variabel yang masing – masing diukur pada skala interval atau rasio, dengan asumsi bahwa masing – masing variabel itu terdistribusi menurut distribusi normal (Gulo, 2002 : 181).

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mencari saling hubungan atau keeratan hubungan antar variabel bebas (independent variabel) yang dinyatakan dalam (x) dan variabel tidak bebas (dependent variabel) yang dinyatakan dalam (Y).

Besarnya r dapat dinyatakan dari $-1 < r < 1$ artinya :

- a. Bila $r = +1$ atau mendekati 1, ada hubungan antara variabel X dan variabel Y, dimana hubungan sangat kuat dan positif.
- b. Bila $r = 0$, tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y atau sangat lemah
- c. Bila $r = -1$ atau mendekati -1, ada hubungan antara variabel X dan variabel Y, dimana hubungan sangat kuat dan negatif.

Penafsiran akan besarnya koefisien korelasi yang umum digunakan adalah:

Tabel 3.8
Hubungan Interval Koefisien Korelasi

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
0,00 - 0,19	Korelasi Sangat Rendah
0,20 - 0,39	Korelasi Rendah
0,40 - 0,59	Korelasi Cukup Kuat
0,60 - 0,79	Korelasi Kuat
0,80 – 1,00	Korelasi Sangat Kuat

Korelasi positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan satu arah antara variabel X dan variabel Y. Artinya, ketika variabel X meningkat, begitu juga variabel Y. Sedangkan korelasi negatif menunjukkan bahwa ada hubungan terbalik antara variabel X dan variabel Y. Artinya, ketika variabel X meningkat, variabel Y menurun.

3.10 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah model regresi yang digunakan untuk menggambarkan besarnya sebuah hubungan linear antara satu variabel bebas atau independen (X) dengan variabel tak bebas atau dependen (Y) menggunakan garis lurus. Berikut adalah rumusan persamaan dari Analisis Regresi Linier Sederhana:

$$Y = a + bX$$

$$b = \frac{n \cdot [\sum XY] - [\sum X] \cdot [\sum Y]}{n \cdot (\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(\sum Y) - b \cdot (\sum X)}{n}$$

dimana:

X = Pengaruh Gaya Transformasional Kepemimpinan Perempuan

Y = Kinerja Komunikasi Dalam Organisasi

a = Merupakan Titik Potong Sumbu y Berhadapan Dengan Garis Regresi (Y = a + b X)

b = Merupakan Regresi, Mengukur Kenaikan Yang Sebenarnya Dalam Y Persatuan Kenaikan X

n = Jumlah Sampel Yang Digunakan Dalam Penelitian

3.11 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah koefisien yang berfungsi untuk mengukur seberapa dalam kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Jika nilai R^2 rendah dapat diartikan bahwa kemampuan variabel independen sangat terbatas dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali: 2018). Sedangkan apabila nilai R^2 mendekati 1 berarti kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat lengkap dalam memberikan informasi mengenai variabel dependen. Biasanya nilai koefisien determinasi data *crosssection* lebih rendah dibandingkan dengan koefisien determinasi pada data *time series*. Hal ini disebabkan karena pada data *crosssection* memiliki banyak variasi pengamatan.

3.12 Uji Hipotesis T

Uji hipotesis T digunakan untuk mengukur seberapa kuat pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali:2018). Pengujian H_0 merupakan parameter (bi) sama dengan nol. Menurut Ghozali (2018) untuk melakukan uji t dapat menggunakan cara sebagai berikut :

- 1) *Quick lock* : jika jumlah *degree of freedom* (df) adalah sebesar 20 atau lebih pada derajat kepercayaan 5% maka H_0 yang menyatakan $bi = 0$ dapat ditolak jika nilai t yang didapatkan > 2 (dalam nilai absolut), maka dapat diartikan bahwa jika hipotesis alternatif diterima yang menerangkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara individual.
- 2) Membandikan nilai statistik t dengan titik kritis pada tabel. Jika t perhitungan $> t$ tabel maka diterima hipotesis alternatif yang mengatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara individual.

Sehingga dapat diperoleh kesimpulan dari uji hipotesis sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka $H_0 =$ diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara X dan Y.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada hubungan signifikan antara X dan Y.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data kuisisioner dalam penganalisisan data pada penelitian ini. Kuisisioner dibuat berdasarkan indikator gaya kepemimpinan transformasional perempuan dan kinerja komunikasi yang diteliti berdasarkan pola-pola yang terdapat pada kuisisioner yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional perempuan terhadap kinerja komunikasi di Kantor Kelurahan Sukabumi Indah, Bandar Lampung. Adapun simpulan yang diperoleh berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh hubungan yang kuat pada penelitian ini yaitu antara gaya kepemimpinan transformasional perempuan terhadap kinerja komunikasi.
2. Gaya kepemimpinan transformasional perempuan yang diterapkan berakibat pada peningkatan kinerja komunikasi pada Kantor Kelurahan Sukabumi Indah, Bandar Lampung.
3. Pada Kantor Kelurahan Sukabumi Indah Bandar Lampung, kinerja komunikasi yang terjalin di dalam lingkungan kerja merupakan hasil dari pengaruh gaya transformasional perempuan yang dilakukan oleh pemimpin.
4. Kinerja komunikasi sangat berpengaruh kepada hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang dapat meningkatkan kinerja dari Kantor Kelurahan Sukabumi Indah, Bandar Lampung.

5. Pada indikator gaya transformasional kepemimpinan perempuan yang ada pada penelitian dapat terpenuhi artinya bahwa pemimpin mampu memberikan idealis terhadap karyawan, memotivasi karyawan yang berakibat pada timbulnya inspirasi pada karyawan, dan juga stimulasi intelektual yang dapat mengembangkan pola pikir dan juga kinerja karyawan tersebut sehingga akan berakibat yang positif pada organisasi yang dipimpinnya.
6. Adanya hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional perempuan terhadap kinerja komunikasi mampu menciptakan suasana yang harmonis didalam organisasi pada kantor Kelurahan Sukabumi Indah yang tentunya akan dengan mudah pula mencapai visi dan misi dari organisasi atau Kantor Kelurahan Sukabumi Indah itu sendiri.
7. Berdasarkan penelitian ditarik dari rumusan masalah bahwa adanya penelitian adanya iklim kerja yang baik dan harmonis tercipta di dalam lingkungan Kantor Kelurahan Sukabumi Indah.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mencoba memberikan saran yaitu :

1. Perlu dilakukan peningkatan gaya transformasional kepemimpinan perempuan di Kantor Kelurahan Sukabumi Indah, karena dengan adanya peningkatan gaya transformasional kepemimpinan akan semakin baik kinerja komunikasi yang ada di Kantor Kelurahan Sukabumi Indah, Bandar Lampung.
2. Dilakukannya komunikasi secara langsung yang lebih intensif antara pemimpin dan bawahan yang ada di lingkungan sukabumi indah, dikarenakan masih adanya beberapa *miss communication* antara pemimpin dan bawahannya sehingga, banyak instruksi dari pemimpin yang tidak dijalankan oleh bawahan akibat bawahannya tidak mengerti yang diinstruksikan oleh pemimpin.
3. Adanya pemberian contoh secara langsung yang diberikan oleh pemimpin dalam melaksanakan pekerjaan sehingga, karyawan akan menirukan cara kerja yang dilakukan pemimpin dan karyawan dapat bertanya secara langsung apabila tidak dimengerti oleh karyawan.
4. Pemberian *reward* dari atasan terhadap bawahannya sebagai bentuk apresiasi dalam setiap penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan sehingga bawahan akan menjadi termotivasi dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan akan menjadi lebih dekat hubungan komunikasi antara pimpinan dan bawahannya.
5. Perlu ditingkat kedekatan antara pemimpin untuk lebih terjaga iklim kerja yang harmonis dan juga lingkungan yang kondusif sehingga tidak tercipta lingkungan yang buruk dalam hal ini saling tidak menghargai antara atasan dan bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antoni, Riuhnya Persimpangan Itu, Profil dan Pemikiran Para Penggagas Kajian Ilmu Komunikasi. (Solo : Tiga Serangkai,2004),251
- Ardiansyah, Dimas O. 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). Jurnal Bisnis dan Manajemen, 3 (1), h. 16-30.
- Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arnando, Sherly Octania. Pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan (survei terhadap karyawan divisi corporate communication pada pt. freeport indonesia). Diss. Universitas Multimedia Nusantara, 2015.
- As'ad, Moh. 2000. Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri. Edisi Keempat. Yogyakarta: Penerbit Liberty
- Bass, M. Bernard dan Riggio, E. Ronald. 2006. *Transformational Leadership*. Second Edition. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc
- Bene D. M. Djasmoredjo, 2004, Persepsi Karyawan Laki-laki Terhadap Pemimpin Perempuan: Apakah Pemimpin Perempuan Lebih Bersifat Asuh Daripada Pemimpin Laki-laki?Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi, Vol. 4, No. 3
- Bennis, W.G., & Nanus, B. 1985. Leaders: The strategies for taking charge. New York: Harper & Row.
- Blake, R.R., & Mouton, J.S. 1964. The managerial grid. Houston, TX: Gulf.
- Brizendine, Louann. 2006. The Female Brain. Alih Bahasa: Meda Satrio. Jakarta: Ufuk Press dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Budyatna, Prof. Dr. Muhammad, teori-teori mengenai komunikasi antar pribadi. Effendy, Onong Uchjana. 2009. Ilmu Komunikasi Tipe dan Praktek. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Burns, James Mc. Gregor (1978). Leadership. New York: Harper.

- Cahayani, Ati & Benedicta D. Muljani. 2008. "The Uniqueness of Female Leadership". *Woman in Public Sector (Perempuan di Sektor Publik)*, hal. 539-548. Editor oleh Siti Hariti Sastriyani. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Djasmoredjo, Bene D.M. 2004. "Persepsi Karyawan Laki-laki Terhadap Pemimpin Perempuan: Apakah Pemimpin Perempuan Lebih Bersifat Asuh daripada Pemimpin Laki-Laki?". *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi*. Vol. 4 No. 3 Desember 2004, hal. 316 – 333
- Eagly, A.H., and Johnson, B.T. 1990. *Gender and Leadership style: A Meta Analysis CHIP Documents*. Paper 11.
- Fakih, M. 1996. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Gibson, James, L. 2005. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke 5. Cetakan ke 3. Jakarta: Penerbit Erlangga, h 121
- Gulo, W. 2002. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Harun, Rochajat dan Sumarno AP. 2006. *Komunikasi Politik Sebagai Suatu Pengantar*. Mandar Maju. Bandung
- Hillsdale, NJ. Vroom, V.H. and Jago, A.G. 1988. *The New Leadership. Managing Participation in Organizations*, Prentice-Hall, New York, NY.
- Hughes, RL, Ginnet, RC, & Curphy, GL 2006. *Leadership: enhancing the lesson of experience (5th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Jamaluddin, N. (2011). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Mopoli Raya Medan*. (Tesis). Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Kartono, Kartini, 1998. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Kouzes, J., & Posner, B.Z. 1987. *The Leadership and performance challenge*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Kusumawati, Andriani. 2007. "Kepemimpinan Dalam Perspektif Gender: Adakah Perbedaan?" *Profit. Jurnal Administrasi Bisnis*. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya, Vol. 1, No. 1 Tahun 2007, hal. 33 - 44
- Lawler, J. 2007. "Leadership in social work: A case of caveat emptor?". *British Journal of Social Work*, 37, 123 – 41.
- Mayasari, Dian. "Pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan di PT. AIA Chandra Utama Agency Kupang." *Agora 4.1* (2016): 776-781.
- Mc Cauley, C.D., & Hughes-James, M. 1994. *An evaluation of the outcome of a leadership development program*. Greensboro, NC: Center for Creative

Leadership.

- Miftah, T (2004). *Kepemimpinan dalam manajemen*. (edisi 5). Yogyakarta : penerbit Rajawali
- Morissan, M.A, *Teori Komunikasi Organisasi*, 27
- Muhammad, Arni. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muljani, Benedicta Djarwati. 2004. "Kepemimpinan Transformasional Manager Perempuan". *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta. Vol. 4 No. 9/10/11, Agustus 2004 – Januari 2005, hal. 35 – 46
- Murniati, A. Nunuk P. (2004). *Getar gender buku pertama*. Magelang : Yayasan Adikarya IKAPI and the Ford Foundation
- Nazlah, Harahap. (2012). *Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Kota Padangsidimpuan*. Tesis. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Northouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan, Tipe dan Praktik Edisi Keenam*. Jakarta : PT. Indeks
- Nawawi, Hadari & Hadari, M. Martini, 2004. *Kepemimpinan yang Efektif*. Gadjah Mada University Press : Yogyakarta, h 113.
- Pacanowsky, Michael E., and O'Donnell-Trujillo, Nick. (1982) "Organizational communication as cultural performance." Paper presented at the 68th Annual Meeting of the Speech Communication Association. 49pp. [ED 222 944].
- Robbins, S. P, 1996. *Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Schermerhorn, John R., Jr. (1999). *Management*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Siagian . P, Sondang, 1994. *Tipe Dan Praktek kepemimpinan*, Rineka Cipta : Jakarta.
- Stames, Paul, & D. Min. 2010. "A Leadership Credo for Times of Uncertainty and Change". *Leadership, Inc. Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, Vol. 1, No. 2, 2010, pp.71-79
- Suyuti, Achmad. (2001). *Pelatihan Dasar Kepemimpinan (Leadership)*. Pekalongan: Cinta Ilmu.
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. ALFABETA
- Rahardjo, Mudji, Purbudi. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UPN. Yogyakarta. Rivai. 2008

- Richter, A., Tavfelin, S., & Sverke, M. (2013). The Mediated Relationship of Leadership on Job Insecurity. *Scandinavian Journal of Work and Organizational*.
- Srimulyo, Koko. (1999). Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Terhadap Kinerja Perpustakaan Di Kotamadya Surabaya. Tesis Tidak Diterbitkan. Program Pasca Sarjana Manajemen Universitas Airlangga, Surabaya.
- Thoha, Miftah. (2010). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Valentine, Sean & Lynn Godkin. 2000. "Supervisor Gender, Leadership Style and Perceived Job Design. *Woman in Management Review*. London: MCB University Press Vol. 15, No. 3, 2000, pp. 117-129
- Yeagley, Emily E., Linda M. Subich, David M. Tokar. 2010. "Modeling College Women's Perceptions of Elite Leadership Positions with Social Cognitive Career Theory". *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 77, 2010, pp. 30 - 38