

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KETUA KELOMPOK WANITA
TANI (KWT) DENGAN KINERJA ANGGOTA KELOMPOK WANITA
TANI DI KECAMATAN GADINGREJO DAN PAGELARAN
KABUPATEN PRINGSEWU**

(Skripsi)

Oleh

Selvi Meli Yani
1914211006



**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KETUA KELOMPOK WANITA TANI (KWT) DENGAN KINERJA ANGGOTA KELOMPOK WANITA TANI DI KECAMATAN GADINGREJO DAN PAGELARAN KABUPATEN PRINGSEWU

Oleh

Selvi Meli Yani

Penelitian ini mengkaji tentang hubungan antara gaya kepemimpinan ketua Kelompok Wanita Tani (KWT) dengan kinerja anggota KWT di Kecamatan Gadingrejo dan Kecamatan Pagelaran, Kabupaten Pringsewu. Penelitian ini difokuskan pada pemahaman gaya kepemimpinan (*telling*, *selling*, *participating*, dan *delegating*) yang diterapkan oleh ketua KWT dan bagaimana gaya-gaya tersebut berhubungan dengan kinerja anggota, khususnya dalam hal kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang paling umum digunakan adalah *telling*, *selling*, dan *participating*, sedangkan *delegating* merupakan gaya kepemimpinan yang minim digunakan. Kinerja anggota KWT paling terlihat pada ketepatan waktu, karena anggota disiplin dalam menghadiri kegiatan tepat waktu. Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua berhubungan signifikan terhadap kinerja anggota KWT, dengan kepemimpinan *participating* paling efektif dalam meningkatkan keterlibatan anggota. Rekomendasi yang diberikan meliputi penyesuaian gaya kepemimpinan berdasarkan kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi, peningkatan pemahaman anggota terhadap tugasnya, dan peningkatan pembinaan untuk mengoptimalkan kinerja.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Perempuan, Kelompok Wanita Tani, Peningkatan Kinerja

Abstract

***THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP STYLE OF
THE HEAD OF WOMEN FARMERS' GROUP (KWT) WITH THE
PERFORMANCE OF WOMEN FARMERS' GROUP MEMBERS
IN GADINGREJO DISTRICT AND PAGELARAN PRINGSEWU
DISTRICT***

By

Selvi Meli Yani

This study examines the relationship between leadership styles of the head of Women's Farmers' Groups (KWT) and the performance of KWT members in Gadingrejo and Pagelaran Districts, Pringsewu Regency. The research focuses on understanding the leadership styles (telling, selling, participating, and delegating) implemented by the heads of KWT and how these styles relate the performance of members, particularly in terms of quality, quantity, and timeliness of work. The findings show that the most commonly used leadership styles are telling, selling, and participating, while delegating is the least utilized. The performance of KWT members is most noticeable in timeliness, as members are disciplined in attending activities on time. The study concludes that the leadership styles applied by the heads significantly related the performance of KWT members, with participative leadership being particularly effective in improving member engagement. Recommendations include adjusting leadership styles based on the needs and issues faced, enhancing members' understanding of their tasks, and improving guidance to optimize performance.

Keywords: *Leadership Style, Women Empowerment, Farmer Women's Group, Performance Improvement*

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KETUA KELOMPOK WANITA
TANI (KWT) DENGAN KINERJA ANGGOTA KELOMPOK WANITA
TANI DI KECAMATAN GADINGREJO DAN PAGELARAN
KABUPATEN PRINGSEWU**

Oleh

Selvi Meli Yani

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA PERTANIAN**

Pada

**Jurusan Agribisnis
Fakultas Pertanian Universitas Lampung**



**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

**Judul Skripsi : HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN
KETUA KELOMPOK WANITA TANI
(KWT) DENGAN KINERJA ANGGOTA
KELOMPOK WANITA TANI DI
KECAMATAN GADING REJO DAN
PAGELARAN KABUPATEN PRINGSEWU**

Nama Mahasiswa : Selvi Mefi Yani

Nomor Pokok Mahasiswa : 1914211006

Jurusan/Program Studi : Agribisnis/Penyuluhan Pertanian

Fakultas : Pertanian



1. Komisi Pembimbing

Dr. Yuniar Aviati Syarief, S.P., M.TA.
NIP 196906112003122001

Dr. Indah Listiana, S.P., M.Si.
NIP 198007232005012002

2. Ketua Jurusan Agribisnis

Dr. Teguh Endaryanto, S.P., M.Si.
NIP 196910031994031004

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua

: **Dr. Yuniar Aviati Syarief, S.P., M.TA.**

Sekretaris

: **Dr. Indah Listiana, S.P., M.Si.**

Penguji

Bukan Pembimbing : **Ir. Indah Nurmayasari, M.Sc.**

2. Dekan Fakultas Pertanian



Dr. Ir. Kuswanta Futas Hidayat, M.P.

NIP 196411181989021002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **02 Juni 2025**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Selvi Meli Yani
NPM : 1914211006
Program Studi : Penyuluhan Pertanian
Jurusan : Agribisnis
Fakultas : Pertanian
Alamat : Pekon Puji Harjo, Kecamatan Pagelaran, Kabupaten
Pringsewu

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dari sumbernya, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, 20 Juni 2025
Penulis,



Selvi Meli Yani
NPM 1914211006

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur atas karunia Allah SWT, saya persembahkan skripsi ini untuk kedua orang tua saya yang saya cintai, serta kakak dan adik tercinta yang telah memberikan kasih sayang, do'a, dan dukungan hingga saya dapat menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Pertanian di Universitas Lampung.

Serta

Sahabat dan teman-teman seperjuangan yang selalu memberi dukungan, semangat, serta do'a untuk saya.

“Almamater tercinta, Universitas Lampung”

MOTTO

*“Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan beramal saleh,
bagi mereka kebahagiaan”*

(QS. Ar-Ra’d: 29)

“Wa tawakkal’alallahi wa kfaa billahi wakiilaa”

“Bertakwalah kepada Allah, dan cukuplah Allah sebagai Pelindung”

(QS. Al-Ahzab: 3)

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Pekon Puji Harjo, Kecamatan Pagelaran, Kabupaten Pringsewu, Provinsi Lampung, 13 Mei 2001. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari Bapak Sugiyono dan Ibu Tri Turyani.

Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di Sekolah Dasar Negeri 1 Puji Harjo pada tahun 2013,

sekolah menengah pertama diselesaikan di SMPN 1 Pagelaran pada tahun 2016.

Pendidikan menengah atas di SMAN 1 Pagelaran diselesaikan pada tahun 2019.

Penulis diterima pada Program Studi Penyuluhan Pertanian, Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung pada tahun 2019 melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN). Selama menjadi

mahasiswa di Universitas Lampung, Penulis melakukan Praktik Pengenalan Pertanian (*Homestay*) di Pekon Lugusari, Kecamatan Pagelaran, Kabupaten

Pringsewu pada tahun 2019. Penulis melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN)

selama 40 hari di Desa Waringinsari Timur, Kecamatan Adiluwih, Kabupaten Pringsewu pada tahun 2022. Penulis melakukan kegiatan Praktik Umum (PU)

selama 30 hari kerja efektif di PT Sang Hyang Seri Cabang Pemasaran Lampung, Kota Bandar Lampung pada tahun 2022. Penulis melaksanakan Kuliah Kerja

Lapangan (KKL) selama 6 hari di Kota Bandung dan Bogor Jawa Barat pada

tahun 2022. Penulis pernah menjadi Asisten Dosen Mata Kuliah Statistika Dasar

pada tahun 2022. Pengalaman organisasi Penulis pernah menjadi anggota bidang minat dan bakat di Himaseperta (Himpunan Mahasiswa Jurusan Agribisnis)

Universitas Lampung pada periode 2020/2021.

SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirrabbi'l'amin, Puji syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kasih karunia-Nya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. terselesaikan penyusunan Skripsi dengan judul **“Hubungan Gaya Kepemimpinan Ketua Kelompok Wanita Tani (KWT) dengan Kinerja Anggota Kelompok Wanita Tani di Kecamatan Gading Rejo dan Pagelaran Kabupaten Pringsewu”** tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karenanya Penulis pada kesempatan ini mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Ir. Kuswanta Futas Hidayat, M.P., selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Lampung.
2. Dr. Teguh Endaryanto, S.P., M.Si., selaku Ketua Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Lampung.
3. Dr. Yuniar Aviati Syarieff, S.P., M.TA., selaku Sekretaris Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Lampung dan sekaligus Dosen Pembimbing Akademik serta Dosen Pembimbing Pertama yang telah memberikan do'a, ketulusan hati, kesabaran, ilmu, materi, bimbingan, nasihat, arahan, saran, semangat, ketelatenan, motivasi, dan semua kebaikan yang telah diberikan kepada Penulis dalam menjalankan perkuliahan hingga penyelesaian skripsi.
4. Dr. Indah Listiana, S.P., M.Si., selaku Ketua Program Studi Penyuluhan Pertanian, Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Lampung dan sekaligus Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan do'a, ketulusan hati, kesabaran, ilmu, materi, bimbingan, nasihat, arahan, saran, semangat, ketelatenan, motivasi, dan semua kebaikan yang telah diberikan kepada Penulis dalam menjalankan perkuliahan hingga penyelesaian skripsi.

5. Ir. Indah Nurmayasari, M.Sc., selaku Dosen Pembahas atas motivasi, arahan, nasihat, saran serta masukan untuk menyempurnakan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Jurusan Agribisnis yang telah membekali Penulis dengan ilmu dan pengetahuan selama menjalani masa perkuliahan.
7. Balai Penyuluhan Pertanian (BPP) Kecamatan Gading Rejo dan Pagelaran yang telah membantu dalam kegiatan penelitian ini.
8. Kelompok Wanita Tani (KWT) Kecamatan Gading Rejo dan Kecamatan Pagelaran yang telah bersedia menjadi responden pada kegiatan penelitian.
9. Kedua orang tua tercinta, Bapak Sugiyono dan Ibu Tri Turyani yang sangat saya cintai yang selalu memberikan kasih sayang, semangat, dukungan, perhatian, materi, segala doa baik yang tak pernah putus untuk kelancaran dan kesuksesan Penulis dan juga tidak pernah lelah mendidik dan menasehati Penulis untuk selalu beribadah, belajar dan berdo'a kepada Tuhan Yang Maha Esa.
10. Kakak tersayang, Fevi Ayu Setiani, Ahmad Suem Zamzuri, Dwi Astuti Widyaningrum dan adik tersayang Dinda Khirana yang selalu memberikan semangat, motivasi dan doa kepada Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman *seperjuangan*, Inneke, Silvia, Betsy, Tata, Wulan, Sekar, Rana, Abidatusholihat, Bunga, Destri, Silpia, Chintya dan lainnya yang telah banyak membantu dalam proses penelitian sampai terselesaikannya skripsi ini serta memberikan dukungan, nasehat dan motivasi kepada Penulis.
12. Teman-teman *seperbimbingan* yang telah memberikan semangat kepada Penulis selama menjalani penyelesaian tugas akhir.
13. Teman-teman Agribisnis angkatan 2019 yang telah memberikan informasi, masukan, dan bantuan kepada Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Seluruh Karyawan dan Staf Jurusan Agribisnis Mba Iin, Mba Lucky, Pak Bukhori, dan Pak Irwan yang telah banyak membantu selama Penulis menjadi mahasiswa di Universitas Lampung.
15. Almamater tercinta dan seluruh pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu Penulis dalam menyusun skripsi ini.

16. Terakhir, terima kasih kepada perempuan sederhana yang memiliki mimpi besar namun terkadang sulit dimengerti isi kepalanya, yaitu penulis diriku sendiri. Selvi Meli Yani. Terima kasih telah berusaha keras untuk meyakinkan dan menguatkan diri sendiri bahwa kamu dapat menyelesaikan studi ini sampai selesai. Meskipun banyak sekali halangan dan rintangannya. Berbahagialah selalu dengan dirimu sendiri, Selvi. Rayakan kehadiranmu sebagai berkah dimanapun kamu menjejakkan kaki. Jangan sia-siakan usaha dan do'a yang selalu kamu langitkan. Allah sudah merencanakan dan memberikan porsi terbaik untuk perjalanan hidupmu. Semoga langkah kebaikan selalu menyertaimu, dan semoga Allah selalu meridhai setiap langkah serta menjagamu dalam lindungan-Nya. Aamiin.

Penulis berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan dan bantuan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu, kritik dan saran yang membangun Penulis harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 02 Juni 2025
Penulis,

Selvi Meli Yani

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	6
2.1 Tinjauan Pustaka	6
2.1.1 Kepemimpinan	6
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	8
2.1.3 Kelompok Tani dan Kelompok Wanita Tani (KWT)	12
2.1.4 Kinerja Anggota Kelompok Wanita Tani	16
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Kerangka Pemikiran	30
2.4 Hipotesis Penelitian	32
III. METODE PENELITIAN	33
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	33
3.1.1 Variabel X	33
3.1.2 Variabel Y	39
3.2 Penentuan Lokasi, Waktu dan Responden Penelitian	41
3.2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	41
3.2.2 Responden	41
3.3 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	46
3.3.1 Jenis Pengumpulan Data	46
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data	47
3.4 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	48
3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas	50
3.5.1 Uji Validitas	50
3.5.2 Uji Reliabilitas	53

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	55
4.1.1 Gambaran Umum Provinsi Lampung	55
4.1.2 Gambaran Umum Kabupaten Pringsewu.....	56
4.1.3 Gambaran Umum Kecamatan Pagelaran.....	58
4.1.4 Gambaran Umum Kecamatan Gading Rejo.....	59
4.2 Kelompok Wanita Tani (KWT).....	60
4.3 Identitas Responden.....	61
4.3.1 Umur Responden	61
4.3.2 Pendidikan Responden	62
4.4 Gaya Kepemimpinan Kelompok Wanita Tani (KWT).....	64
4.4.1 Gaya Kepemimpinan <i>Telling</i>	69
4.4.2 Gaya Kepemimpinan <i>Selling</i>	71
4.4.3 Gaya Kepemimpinan <i>Participating</i>	73
4.4.4 Gaya Kepemimpinan <i>Delegating</i>	74
4.5 Kinerja Anggota Kelompok Wanita Tani (KWT).....	76
4.5.1 Kualitas Kerja	76
4.5.2 Kuantitas Kerja	78
4.5.3 Ketepatan Waktu	79
4.6 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Anggota Kelompok Wanita Tani (KWT).....	81
4.6.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan <i>Telling</i> (X1) dengan Kinerja Anggota Kelompok Wanita Tani (Y)	82
4.6.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan <i>Selling</i> (X2) dengan Kinerja Anggota Kelompok Wanita Tani (Y)	82
4.6.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan <i>Participating</i> (X3) dengan Kinerja Anggota Kelompok Wanita Tani (Y)	83
4.6.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan <i>Delegating</i> (X4) dengan Kinerja Anggota kelompok wanita tani (Y)	85
V. KESIMPULAN DAN SARAN	86
5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran	87
DAFTAR PUSTAKA.....	88
LAMPIRAN.....	95

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah anggota KWT di Kabupaten Pringsewu	3
2. Penelitian terdahulu.....	21
3. Pengukuran variabel X.....	35
4. Pengukuran variabel Y	40
5. Sebaran sampel penelitian KWT Kecamatan Pagelaran	42
6. Sebaran sampel penelitian KWT Kecamatan Gading Rejo	45
7. Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan ketua KWT	50
8. Hasil uji validitas kinerja anggota KWT	52
9. Hasil uji reliabilitas gaya kepemimpinan ketua KWT	54
10. Hasil uji reliabilitas kinerja anggota KWT	54
11. Sebaran responden anggota KWT berdasarkan umur	62
12. Sebaran responden anggota KWT berdasarkan tingkat pendidikan	63
13. Sebaran responden berdasarkan gaya kepemimpinan <i>telling</i>	70
14. Sebaran responden berdasarkan gaya kepemimpinan <i>selling</i>	72
15. Sebaran responden berdasarkan gaya kepemimpinan <i>participating</i>	73
16. Sebaran responden berdasarkan gaya kepemimpinan <i>delegating</i>	74
17. Sebaran responden berdasarkan kualitas kerja anggota KWT	77
18. Sebaran responden berdasarkan kuantitas kerja anggota KWT	78
19. Sebaran responden berdasarkan ketepatan waktu anggota KWT	80
20. Hasil uji korelasi Rank Spearman hubungan antara variabel X dan variabel Y	81
21. Identitas responden anggota KWT Kecamatan Pagelaran dan Kecamatan Gading Rejo	96
22. Hasil gaya kepemimpinan <i>telling</i> dan <i>selling</i>	101
23. Hasil gaya kepemimpinan <i>participating</i> dan <i>delegating</i>	106
24. Hasil skor kinerja anggota pada indikator kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu	111

Tabel	Halaman
25. Hasil uji validitas dan realibilitas gaya kepemimpinan <i>telling</i>	116
26. Hasil uji validitas dan realibilitas gaya kepemimpinan <i>selling</i>	118
27. Hasil uji validitas dan realibilitas gaya kepemimpinan <i>participating</i>	120
28. Hasil uji validitas dan realibilitas gaya kepemimpinan <i>delegating</i>	122
29. Hasil uji validitas dan realibilitas kinerja anggota kelompok wanita tani	124
30. Hasil uji korelasi rank spearman variabel gaya kepemimpinan <i>telling</i> (X1) dengan kinerja anggota kelompok wanita tani (Y).	128
31. Hasil uji korelasi rank spearman variabel gaya kepemimpinan <i>selling</i> (X2) dengan kinerja anggota kelompok wanita tani (Y)	128
32. Hasil uji korelasi rank spearman variabel gaya kepemimpinan <i>participating</i> (X3) dengan kinerja anggota kelompok wanita tani (Y)	128
33. Hasil uji korelasi rank spearman variabel gaya kepemimpinan <i>delegating</i> (X4) dengan kinerja anggota kelompok wanita tani (Y)	129

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka pemikiran hubungan gaya kepemimpinan ketua KWT dengan kinerja anggota KWT di Kecamatan Gadingrejo dan Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung.	32
2. Peta Wilayah Provinsi Lampung.....	56
3. Peta Wilayah Kabupaten Pringsewu	56
4. Peta Wilayah Kecamatan Pagelaran.....	56
5. Peta Wilayah Kecamatan Gading Rejo	56
6. Tanaman kangkung yang dibudidakan oleh KWT Melati	130
7. Wawancara dengan anggota KWT Sekar Tanjung Desa	130
8. Kebun kolektif KWT Tirta Waru Desa Pamenang Pagelaran	130
9. Wawancara dengan anggota KWT Subur Makmur Desa	131
10. Kebun kolektif KWT Mutiara Tani Desa Bulukarto.....	131
11. Wawancara dengan anggota KWT Sri Rezeki Desa Candi Retno.....	131
12. Kebun kolektif KWT Gema Lestari Desa Gema Ripah Pagelaran	132
13. Wawancara dengan anggota KWT Karya Maju Desa Padang Rejo	132
14. Kebun kolektif KWT Ibmandar Desa Wates Gading Rejo	132
15. Kegiatan rutin kumpul bersama KWT Tuwuh Asih Desa	133
16. Kegiatan pasar tani KWT di Kabupaten Pringsewu	133
17. Wawancara dengan anggota KWT Sri Rezeki Desa Candi	133
18. Kebun kolektif KWT Mekar Sari Desa Lugusari	134
19. Wawancara dengan anggota KWT Setia Maju Desa Bumi Ratu.....	134
20. Wawancara dengan anggota KWT Mandiri Desa Gading Rejo Utara	134
21. Kebun kolektif KWT Kemayu Desa Wates Timur Gading Rejo.....	135
22. Foto bersama dengan anggota KWT Melati Desa Wonodadi.....	135
23. Wawancara dengan anggota KWT Ibmandar Desa Wates	135

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Petani di desa sudah lama terkenal berperan penting sebagai salah satu tonggak penghasil pangan di Indonesia. Petani wanita juga memiliki peran yang hampir sama dengan petani laki-laki, bahkan mereka terlibat langsung dalam semua tahap kegiatan, mulai dari pengolahan, kegiatan panen, pasca panen dan pemasaran. Memasuki era globalisasi seorang wanita yang pada mulanya sebagai ibu rumah tangga, mulai merubah dan turut serta secara langsung membantu mencukupi kebutuhan hidup keluarga. Keterlibatan ibu rumah tangga dipercayai dapat memberikan lingkungan hidup yang sehat bagi keluarganya, dikarenakan memiliki tanggungjawab dalam memelihara lingkungan rumah (Riska dkk, 2022). Peningkatan produktifitas tenaga kerja wanita tani memiliki peran dan potensi yang strategis dalam mendukung peningkatan maupun perolehan pendapatan rumah tangga pertanian di pedesaan.

Pembinaan wanita tani yang ada di pedesaan melalui suatu wadah kelompok yang disebut Kelompok Wanita Tani (KWT). Kelompok Wanita Tani merupakan wadah bagi para perempuan untuk berdiskusi, berbagi pengetahuan, dan saling memberi saran untuk mengelola dan mengembangkan pemikirannya di bidang pertanian. KWT dibentuk sebagai upaya pelibatan kaum wanita secara langsung dalam usaha-usaha peningkatan hasil pertanian, seperti menjadi bagian dari motivator dalam adopsi dan pengenalan teknologi tani. Partisipasi wanita tani dalam pertanian berperan sebagai jembatan yang menghubungkan antara praktek yang dijalankan oleh wanita tani dengan pengetahuan dan teknologi yang

selalu berkembang menjadi kebutuhan para petani tersebut termasuk wanita tani, agar wanita tani dapat melakukan praktek-praktek yang mendukung usaha tani. Dengan diciptakan wadah/organisasi bagi wanita Indonesia diharapkan peran wanita dalam pembangunan pertanian dapat meningkat. Peran ketua dalam menggerakkan anggota kelompok wanita tani sangat menentukan efektivitas kelompok dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan ketua akan mewujudkan sikap anggota kelompok terhadap perintah dan informasi yang diberikan. Menurut Utama (2008) bahwa kepemimpinan memiliki peran sebagai orang yang dapat mempengaruhi, mengarahkan, menggerakkan, dan mengelola kelompok untuk mencapai tujuan kelompoknya, dimana keefektifan kepemimpinan erat kaitannya dengan keberlanjutan kelompok. Indikator untuk melihat kepemimpinan ketua yaitu peran kepemimpinan, perilaku kepemimpinan, dan gaya kepemimpinan. Fungsi kelompok wanita tani juga tercapai apabila kondisi keadaan dan kondisi berjalan sesuai dengan harapan anggota.

Ketua kelompok wanita tani merupakan jabatan yang paling berperan penting terhadap keberhasilan suatu kelompok. Hal ini dikarenakan ketua merupakan seorang pemimpin yang bertanggung jawab terhadap kegiatan yang ada dalam kelompok. Ketua kelompok wanita tani juga harus menjalankan perannya sebagai seorang pemimpin, terutama peran untuk menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh anggota.

Ketua kelompok wanita tani harus memiliki kemampuan komunikasi dan gaya kepemimpinan yang baik. Jika seorang ketua kelompok memiliki gaya kepemimpinan otoriter, maka bisa menyebabkan anggota menjadi tidak nyaman untuk bergabung dalam kelompok wanita tani. Sebaliknya, seorang ketua dengan gaya kepemimpinan yang baik dan kemampuan komunikasi tinggi akan berpengaruh terhadap loyalitas anggota (Kezia, 2022). Seorang ketua kelompok tentu akan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, dimana gaya kepemimpinan tersebut tentu dilakukan dengan tujuan agar ketua kelompok wanita tani bisa menjalankan perannya sebagai seorang pemimpin dengan sebaik mungkin. Gaya kepemimpinan seorang ketua

kelompok wanita tani tentu akan menentukan efektivitas kelompok. Ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan ketua KWT dan anggota dapat menurunkan kinerja. Keefektifan kerja adalah banyak usaha yang harus dilakukan untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga keefektifan kerja yang tinggi dapat diduga karena adanya kinerja kelompok yang baik. Salah satu cara untuk melihat sebuah kelompok efektif atau tidak, bisa dilihat dari keaktifan anggota untuk mengikuti dan berpartisipasi dalam setiap kegiatan kelompok (Suwarno,2019).

Kecamatan Gadingrejo dan Kecamatan Pagelaran merupakan kecamatan yang memiliki potensi kelompok wanita tani dengan jumlah anggota terbesar di Kabupaten Pringsewu. Total jumlah anggota kelompok wanita tani di Kabupaten Pringsewu yang tersebar di 9 Kecamatan. Daftar anggota KWT di Kabupaten Pringsewu dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Jumlah anggota KWT di Kabupaten Pringsewu

No	Kecamatan	Jumlah Kelompok Wanita Tani	Jumlah Anggota
1	Gadingrejo	10	346
2	Pringsewu	5	125
3	Banyumas	8	293
4	Sukoharjo	9	314
5	Adiluwih	7	266
6	Ambarawa	9	305
7	Pagelaran	11	358
8	Pagelaran Utara	7	252
9	Pardasuka	8	287
	Jumlah	83	2546

Sumber : Dinas Pertanian Kabupaten Pringsewu

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat jumlah keseluruhan anggota kelompok wanita tani sebanyak 83 kelompok wanita tani di Kabupaten Pringsewu dengan total jumlah anggota yaitu sebanyak 2.546 orang. Kecamatan Pagelaran merupakan kecamatan dengan jumlah kelompok wanita tani terbanyak yaitu sebesar 11 KWT dengan anggota sebanyak 358 orang dan Kecamatan Gadingrejo memiliki jumlah KWT terbanyak kedua setelah Kecamatan Pagelaran yaitu sebesar 10 KWT dengan anggota sebanyak

346 orang. Setiap kelompok wanita tani memiliki kegiatan serta sistem kepemimpinannya yang berbeda-beda.

Dari beberapa kegiatan tersebut yang telah dijalankan, namun menurut penyuluh di Kecamatan Gadingrejo dan Kecamatan Pagelaran masih ada beberapa anggota kelompok wanita tani yang kurang aktif dalam menjalankan kegiatan KWT. Peranan ketua kelompok wanita tani menjadi salah satu alasan untuk memotivasi, memberi informasi, memfasilitasi serta membantu memecahkan masalah tiap-tiap anggotanya dalam melanjutkan kegiatan produksi pada Kelompok Wanita Tani yang ada di Kecamatan Pagelaran. Dengan demikian saya tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Anggota Kelompok Wanita Tani Di Kecamatan Gadingrejo dan Kecamatan Pagelaran, Kabupaten Pringsewu”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan Ketua Kelompok Wanita Tani (KWT) Dengan Kinerja Anggota Kelompok Wanita Tani Di Kecamatan Gadingrejo dan Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu” dengan identifikasi masalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimanakah gaya kepemimpinan ketua KWT di Kecamatan Gadingrejo dan Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu ?
- 2) Bagaimanakah kinerja anggota KWT di Kecamatan Gadingrejo dan Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu ?
- 3) Apakah gaya kepemimpinan ketua KWT berhubungan dengan kinerja anggota KWT di Kecamatan Gadingrejo dan Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- 1) Mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan ketua KWT di Kecamatan Gadingrejo dan Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu.
- 2) Mengetahui kinerja anggota KWT di Kecamatan Gadingrejo dan Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu.
- 3) Mengetahui hubungan gaya kepemimpinan ketua KWT berhubungan dengan kinerja anggota KWT di Kecamatan Gadingrejo dan Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

- 1) Ketua kelompok wanita tani, dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan informasi untuk mengetahui sejauh mana hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja anggota KWT.
- 2) Sebagai informasi dan acuan bagi anggota kelompok wanita tani dalam upaya peningkatan kinerja anggota kelompok wanita tani.
- 3) Sebagai bahan informasi dan rujukan bagi penelitian berikutnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) menurut Rivai (2014) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong semangat kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi yang baik dan positif yang akan menimbulkan niat dan usaha yang maksimal. Menurut Adi dkk (2021), pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnnya.

Kreitner dan Kinicki (2005) mengungkapkan bahwa kepemimpinan atau *leadership* didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk menjadi bawahan dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Daft (2003) kepemimpinan didefinisikan sebagai, “kemampuan mempengaruhi orang lain yang mengarah pada pencapaian tujuan.” Definisi kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk mencapai tujuan organisasi melalui hubungan yang baik dengan bawahan.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Menurut Timpe (2006) pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerjasama dengan orang, tugas dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan (Manullang, 2001).

Menurut Henky (2022) pemimpin dan kepemimpinan adalah sesuatu yang tak dapat dipisahkan karena merupakan suatu kesatuan. Pemimpin hendaknya memiliki jiwa kepemimpinan. Jiwa kepemimpinan terbentuk dari suatu proses dari waktu ke waktu hingga akhirnya akan terbentuk karakteristik kepemimpinan. Pemimpin (*leader*) pada dasarnya adalah orang yang mampu menggerakkan sumber daya (terutama manusia) untuk bekerja bersama dalam rangka mencapai tujuan. Menurut Suwarno (2019), pemimpin adalah orang yang memberikan inspirasi dengan visi yang jelas mengenai bagaimana sesuatu dapat dikerjakan dengan cara yang lebih baik.

Davis dalam Rivai (2013) merumuskan 4 sifat umum yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, antara lain:

1). Kecerdasan

Berdasarkan hasil penelitian, pemimpin yang mempunyai kecerdasan yang tinggi di atas kecerdasan rata-rata dari pengikutnya akan mempunyai kesempatan berhasil yang lebih tinggi pula. Pemimpin pada umumnya memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengikutnya.

2). Kedewasaan dan Keluasan Hubungan Sosial

Umumnya di dalam melakukan interaksi sosial dengan lingkungan internal maupun eksternal, seorang pemimpin yang berhasil mempunyai emosi yang matang dan stabil. Hal ini membuat pemimpin tidak mudah panik dan goyah dalam mempertahankan pendirian yang diyakini kebenarannya.

3). Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi

Seorang pemimpin yang berhasil umumnya memiliki motivasi diri yang tinggi serta dorongan untuk berprestasi. Dorongan yang kuat ini kemudian tercermin pada kinerja yang optimal, efektif dan efisien.

4). Sikap Hubungan Kemanusiaan

Adanya pengakuan terhadap harga diri dan kehormatan sehingga para pengikutnya mampu berpihak kepadanya.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.” jadi seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah

pencapaian tujuan organisasi. Kalsoom (2018) menguraikan pendapatnya jika, kepemimpinan merupakan cara buat pengaruhi kegiatan golongan yang diatur buat menggapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan sesuatu cara berikan maksud pada kerjasama serta diperoleh dengan keinginan buat mengetuai dalam menggapai tujuan.

Sukiyanto (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola dari tingkah laku seseorang yang disusun untuk mempengaruhi bawahannya supaya kinerja guru bawahannya dapat dimaksimalkan tujuan organisasi, serta gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Ada beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya adalah gaya kepemimpinan situasional. Gaya kepemimpinan situasional didasarkan pada hal-hal yang saling berhubungannya seperti pemimpin yang memberikan pengarahan dan petunjuk, pemimpin yang memberikan dukungan emosional, dan para pengikut yang telah siap dan matang untuk melaksanakan tugas dan tujuan tertentu (Hatari, 2022).

Gaya kepemimpinan pun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja anggota kelompok atau organisasi, faktor gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang relatif besar dan sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada organisasi dan tingkat organisasi (Tampubolon 2007).

Seorang pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yakni yang dapat memaksimalkan kinerja dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala keadaan dan kondisi dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk

mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok (Isma dkk, 2019).

Menurut Harsey dan Blanchard dalam Alfian (2020) terdapat empat gaya kepemimpinan, diantaranya:

1) *Telling*

Gaya kepemimpinan *telling* (memerintah), yaitu kemampuan seorang pemimpin yang akan menentukan peranan bawahan dan memerintahkan mereka untuk mengerjakan tugas-tugas apa, bagaimana, kapan, dan dimana. Pemimpin mampu memberi perintah kerja dengan jelas dan pimpinan selalu memberi pengarahan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

Pada gaya kepemimpinan ini juga pemimpin memberikan pengawasan dilakukan dengan ketat, pemimpin menerangkan kepada bawahan apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

2) *Selling*

Gaya kepemimpinan *selling* (menawarkan), seorang pemimpin tidak hanya memberikan perilaku direktif, tetapi juga harus suportif. Pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpendapat dan pemimpin selalu memberikan dorongan motivasi kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada gaya kepemimpinan *selling* ini pemimpin juga menjelaskan keputusan yang akan dilakukan, masih banyak pengarahan, dan terjadi pula komunikasi timbal balik.

3) *Participating*

Gaya kepemimpinan *participating* (partisipasi) kemampuan seorang pemimpin dan bawahannya saling berbagi dalam pengambilan keputusan yang berasal dari dua pihak yang dibuat bersama. Pemimpin meminta reaksi dan pandangan dari

anggotanya sebelum membuat keputusan. Gaya kepemimpinan ini memberi kesempatan pada anggota untuk memberikan saran-saran mengenai bagaimana sebaiknya mewujudkan rencana yang telah disusun.

4). *Delegating*

Gaya kepemimpinan *delegating* (mendelegasikan/menyerahkan) merupakan kemampuan seorang pemimpin yang hanya memberikan sedikit arahan dan dorongan kepada bawahan/anggotanya. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan perilaku pemimpin membatasi diri pada pemberian pengarahan kepada para bawahannya dan menyerahkan pelaksanaan kepada para bawahannya tersebut tanpa banyak ikut campur tangan.

Menurut Anis (2022) faktor-faktor yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan sangat beragam, antara lain adalah budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki dampak yang pasti pada munculnya gaya kepemimpinan tertentu. Budaya organisasi adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Fungsi penting dari budaya adalah untuk membantu kita untuk memahami lingkungan dan menentukan cara menanggapi. Oleh karena itu budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin untuk mengetahui kondisi organisasi secara utuh dan melakukan tindakan yang tepat sehingga tercapai kepemimpinan yang efektif (Henri, 2021).

Selain budaya organisasi terdapat faktor lain yaitu gaya kepemimpinan. Teori LMX (*Leader Member Exchange*) menjelaskan bahwa proses-proses mempengaruhi seorang atasan dan bawahan agak berbeda bilamana bawahan memiliki kecenderungan perilaku yang negatif atau positif. Hal ini dapat dipahami jika bawahan memiliki karakteristik yang berbeda, bilamana bawahan memiliki kecenderungan perilaku

negatif dan positif. Hal ini dapat dipahami jika bawahan memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga seorang pemimpin memerlukan cara yang berbeda pula dalam penerapan gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan yang efektif adalah bergantung pada relevansi tugas, dan hampir semua pemimpin yang sukses selalu mengadaptasi gaya kepemimpinan yang tepat (Manning & Curtis, 2007).

Faktor yang terakhir adalah keterampilan kepemimpinan. Keterampilan (*skill*) menunjuk kepada kemampuan dari seseorang untuk melakukan berbagai jenis kegiatan kognitif atau keprilakuan (*behavioral*) dengan suatu cara yang efektif. Kategori-kategori keterampilan dinyatakan sebagai berikut; (1) keterampilan teknis (*technical skill*); (2) keterampilan untuk melakukan hubungan antarpribadi (*interpersonal skill*); (3) keterampilan konseptual (*conceptual skill*). Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan gaya kepemimpinan itu sendiri dipengaruhi oleh keterampilan kepemimpinan (Zainal & Veithzal, 2014).

2.1.3 Kelompok Tani dan Kelompok Wanita Tani (KWT)

Kelompok merupakan sekumpulan manusia yang merupakan kesatuan dan memiliki identitas, dimana identitas tersebut dapat berupa adat istiadat dan sistem norma yang mengatur pola interaksi masyarakat manusia yang hidup di dalam masyarakat itu sendiri. Kelompok adalah kumpulan dari individu yang berinteraksi satu sama lain, pada umumnya hanya untuk melakukan pekerjaan, untuk meningkatkan hubungan antar individu, atau bisa saja untuk keduanya.

Sebuah kelompok suatu waktu dibedakan secara kolektif, sekumpulan orang yang memiliki kesamaan dalam aktifitas umum namun dengan arah interaksi terkecil. Kelompok sosial atau *social group* adalah himpunan atau kesatuan manusia yang hidup bersama, karena adanya

hubungan di antara mereka. Hubungan tersebut antara lain menyangkut hubungan timbal balik yang saling mempengaruhi dan juga suatu kesadaran untuk saling menolong (Soekanto, 2006).

Menurut peraturan menteri pertanian nomor: 273/Kpts/OT.164/4/2007 kelompok wanita tani merupakan kumpulan petani/peternak/pekebun yang dibentuk atas dasar kesamaan kepentingan, kesamaan kondisi lingkungan (sosial, ekonomi, dan sumberdaya) serta keakraban untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha anggota. Kelompok wanita tani juga dapat diartikan organisasi non formal di pedesaan yang ditumbuh kembangkan dari, oleh dan untuk petani.

Umumnya kelompok wanita tani dibentuk atas dasar kesamaan tujuan, kesamaan kepentingan dan kesamaan kondisi dalam suatu lingkungan petani. dengan dibentuknya kelompok tani petani secara individu lebih mudah merencanakan usaha tani. Dengan berkelompok petani dapat melakukan diskusi tentang komoditi yang akan diusahakan.

Terbentuknya kelompok wanita tani diharapkan memperkuat kerjasama antar petani di dalam lingkungan organisasi kelompok wanita tani ataupun pihak lain diluar kelompok wanita tani dengan kerjasama yang dibentuk diharapkan kelompok wanita tani bisa lebih efisien serta lebih mampu menghadapi tantangan, hambatan, gangguan ataupun ancaman dalam usaha tani. bisa juga bertujuan sebagai wadah belajarnya para petani guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap baik itu pengurus ataupun anggotanya.

Kelompok wanita tani adalah petani yang dibentuk atas dasar kesamaan kepentingan, kesamaan kondisi lingkungan (sosial, ekonomi, sumberdaya) keakraban dan keserasian yang dipimpin oleh seorang ketua. Kelompok wanita tani diartikan sebagai kumpulan orang-orang tani atau petani, yang terdiri atas petani dewasa (pria/wanita) maupun petani taruna (pemuda/i), yang terikat secara informal dalam suatu wilayah kelompok atas dasar keserasian dan

kebutuhan bersama serta berada di lingkungan pengaruh dan pimpinan seorang kontak tani (Trimo,2006).

Menurut Soekartawi (2011) kelompok tani merupakan organisasi masyarakat yang didirikan untuk meningkatkan produksi pertanian. Dengan adanya kelompok tani maka permasalahan-permasalahan yang dihadapi akan lebih mudah dipecahkan. Kelompok tani secara tidak langsung dipergunakan sebagai usaha untuk meningkatkan produktifitas usahatani melalui pengelolaan usahatani secara bersamaan. Dengan adanya kelompok tani, para petani dapat bersama-sama memecahkan permasalahan yang antara lain berupa pemenuhan sarana produksi pertanian, teknis produksi dan pemasaran hasil.

Kelompok wanita tani biasanya dipimpin oleh seorang ketua kelompok, yang dipilih atas dasar musyawarah dan mufakat diantara anggota kelompok tani. Pada waktu pemilihan ketua kelompok wanita tani sekaligus dipilih kelengkapan struktur organisasi kelompok wanita tani yaitu sekretaris kelompok, bendahara kelompok, serta seksi-seksi yang mendukung kegiatan kelompoknya. Seksi-seksi yang ada disesuaikan dengan tingkat dan volume kegiatan yang akan dilakukan. Masing-masing kelompok tani harus memiliki tugas dan wewenang serta tanggung jawab yang jelas dan dimengerti oleh setiap pemegang tugasnya. Selain itu juga kelompok tani harus memiliki dan menegakkan peraturan-peraturan yang berlaku bagi setiap kelompoknya dengan sanksi-sanksi yang jelas dan tegas. Biasanya jumlah anggota kelompok tani berkisar antara 10-25 orang anggota atau lebih (Khairin, 2019).

Terdapat dua macam kelompok tani, yaitu kelompok tani pria dan kelompok wanita tani atau yang biasa disebut KWT. Kelompok tani pria biasanya merupakan sekumpulan petani-petani yang memiliki lahan pertanian dan menjadikan pertanian sebagai ladang mencari

nafkah. KWT merupakan sekelompok wanita yang biasanya merupakan istri para petani yang di dalam kelompok tersebut terdapat program-program yang mereka lakukan secara berkala yang tujuannya adalah guna membantu perekonomian keluarga petani. Kelompok wanita tani diarahkan untuk dapat menambah penghasilan keluarga dengan cara mempunyai suatu usaha produktif dalam skala rumah tangga dengan memanfaatkan atau mengolah hasil-hasil pertanian maupun perikanan.

Tujuan kelompok wanita tani (KWT) antara lain:

- 1) Berpartisipasi dalam usaha pemerintah untuk mencapai tujuan nasional maupun tujuan pembangunan nasional sesuai dengan ada dalam Pembukaan Undang- undang Dasar tahun 1945.
- 2) Turut berpartisipasi dalam program pemerintah khususnya dalam bidang pertanian, peternakan dan perikanan.
- 3) Sebagai wadah untuk menghimpun petani guna menyatukan tekad dan menyelaraskan langkah dalam melaksanakan kegiatan sekaligus meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan.
- 4) Sebagai wahana untuk memupuk dan mengembangkan kerja sama serta sikap gotong royong antar anggota.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan KWT maka diperlukan suatu inovasi. Inovasi menurut Effendi (2008) yaitu merupakan ide, gagasan, tindakan atau barang yang dianggap baru bagi seseorang. Inovasi tidak dapat langsung diterima oleh KWT, tetapi memerlukan waktu untuk melaksanakan anjuran tentang inovasi tersebut. Proses yang terjadi sejak pertama kali seseorang mendengar hal yang baru sampai orang tersebut mengadopsi (menerima, menerapkan dan menggunakan) hal tersebut disebut dengan proses adopsi.

Inovasi dalam KWT dapat berupa kegiatan-kegiatan baru yang dapat berpengaruh positif terhadap kehidupan sehari-hari wanita tani. Beberapa kegiatan yang biasanya ada di KWT Kecamatan Gading Rejo dan Kecamatan Pagelaran antara lain Pekarangan Pangan Lestari (P2L) atau kebun kolektif kelompok yang ditanami berbagai macam sayur-sayuran dan tanaman obat-obatan. Kegiatan tersebut dapat berpengaruh positif pada keseharian wanita tani. Melalui kegiatan-kegiatan tersebut, diharapkan kelompok wanita tani di Kecamatan Gading Rejo dan Pagelaran dapat membantu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

2.1.4 Kinerja Anggota Kelompok Wanita Tani

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut. Kinerja merupakan pencatatan *outcome* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007).

Menurut Surya (2022) masalah yang paling pokok dalam mengukur kinerja adalah menetapkan kriterianya. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Dalam arti, kriteria pekerjaan menjelaskan apa-apa yang sudah dibayar oleh organisasi untuk dikerjakan oleh para karyawannya. Oleh karena itu, kriteria-kriteria ini penting. Kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan.

Tidak semua kriteria pekerjaan dapat digunakan dalam suatu penilaian kinerja karyawan, hal ini tentunya harus sangat disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai (Henni, 2020).

Menurut Sedarmayanti (2017) ada tiga kriteria indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

- 1) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) *Timeliness* adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

Amstrong (2017) mengemukakan tentang bagaimana mengelola kinerja dan bagaimana menempatkannya dalam praktik. Terdapat empat faktor pokok dalam manajemen kinerja, yaitu :

- 1) *Input*, hal ini menyangkut atribusi individual, seperti keahlian dan pengetahuan.
- 2) *Process*, bagaimana individu percaya dalam melaksanakan pekerjaan mereka, kompetensi perilaku membawa penuh akuntabilitas mereka. Hal ini menyangkut perilaku kemampuan yang dibawa dalam pekerjaan untuk mengisi tanggung jawab.
- 3) *Output*, hasil terukur yang dicapai oleh individu sesuai dengan tingkat kinerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Hal ini merupakan ukuran kinerja yang dicapai seseorang.
- 4) *Outcomes*, dampak apa yang telah dicapai oleh kinerja individu dari hasil tim mereka, departemen, unit atau organisasi.

Menurut Sopiah (2008) kinerja dapat dipengaruhi oleh *effort* (usaha), *ability* (kemampuan) dan situasi lingkungan.

- 1) *Effort*, usaha individu diwujudkan dalam bentuk motivasi.
Motivasi adalah kekuatan yang dimiliki seseorang dan kekuatan tersebut melahirkan intensitas dan ketekunan yang dilakukan sukarela.
- 2) Kemampuan (*ability*), *ability* individu diwujudkan dalam bentuk kompetensi.
- 3) Situasi Lingkungan, lingkungan bisa memiliki dampak yang positif atau sebaliknya.

Tinggi rendahnya kinerja seorang tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa, faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, seorang dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut A. Dale Timpe (2006) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang

berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas, dan iklim organisasi.

Selanjutnya menurut Prawirosentono (2013), terdapat 4 faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya, yaitu:

1) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin dalam organisasi adalah kegiatan anggota yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian dengan organisasinya.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian terdahulu dibutuhkan sebagai acuan dan bahan referensi bagi penulis untuk perbandingan antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang telah ada sebelumnya. Kajian penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Penelitian terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel yang digunakan dalam Penelitian ini
1.	Suwarno, Rizki Yudha Bramantyo (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi	Jurnal Transparansi Hukum ISSN 2613- 9197	Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dengan terhadap kinerja kerja organisasi, mengetahui gaya kepemimpinan berhasil atau tidak berdampak pada kinerja kerja, serta mengetahui dampaknya.	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif.	1. <i>Leadership style</i> (gaya kepemimpinan) memberikan pengaruh terhadap keberhasilan dan peningkatan kinerja. Dengan gaya kepemimpinan, pemimpin suatu lembaga memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja kerja di dalam pengelolaan lembaga itu sendiri. 2. Gaya kepemimpinan memberikan dampak pada peningkatan kinerja anggota yang meliputi peningkatan kompetensi kepribadian, sosial, dan profesional.	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpin- an (X) terhadap Kinerja Organisasi (Y).

Tabel 2. Lanjutan

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel yang digunakan dalam Penelitian ini
2.	Isma Arum Wardiana, Suwardi Bambang Hermanto (2019)	Pengaruh Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan di Mediasi Motivasi terhadap Kinerja Organisasi	Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi Volume 12 (1) ISSN: 2461- 1190	Bertujuan untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas, gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja organisasi, khususnya pada organisasi pemerintahan desa di Kabupaten Sidoarjo.	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan <i>simple random sampling</i> yang dianalisis menggunakan teknik analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS).	1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transfasional terhadap motivasi dan kinerja manajerial serta kompetensi manajerial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja manajerial. 2. Pemimpin dalam organisasi memiliki motivasi dan mampu menyelesaikan dan menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja organisasi untuk menciptakan tata Kelola desa yang baik yang didukung dengan praktik pemerintahan desa.	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel X yaitu gaya kepemimpinan <i>seling</i> (X ₁) dan variable Y yaitu kinerja.

Tabel 2. Lanjutan

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel yang digunakan dalam Penelitian ini
3.	Adi Lukman Hakim, Erna Nur Faizah, and Ninik Mas'adah (2021)	Analysis of Leadership Style by Using the Model of Hersey and Blanchard	Journal of Leadership in Organizations Vol.3, No. 2 ISSN 2656- 8810	Penelitian ini mengangkat tentang manajemen sumber daya manusia di dalam bank pemberi kredit, dimana karyawan membutuhkan kepemimpinan yang handal dan kompeten.	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain survei memberikan kuesioner, wawancara, dan observasi kepada sampel sasaran. Data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan rentang skala.	1. Pemimpin dapat memilih gaya kepemimpinan apa pun, tetapi mereka harus tetap menyadari perilaku tugas dan hubungan. 2. Analisis ini memiliki maksud untuk berkontribusi pada pengetahuan inti dan pemahaman tentang keterampilan perilaku kepemimpinan situasional. 3. Sebaiknya, temuan ini diharapkan dapat membantu kantor pusat perusahaan mengadopsi gaya yang paling sesuai yang diperlukan untuk mencapai sukses.	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel X yaitu gaya kepemimpinan <i>participating</i> (X3).
4.	Khairin Nizomi (2019)	Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Budaya	JUPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi)	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana gaya	Penelitian ini menggunakan desain penelitian	1. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini

Tabel 2. Lanjutan

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel yang digunakan dalam dalam Penelitian ini
		Organisasi (Studi Kasus Kepala Perpustakaan SMP Muhammadiyah 1 Depok Yogyakarta)	Vol. 4 No. 2 ISSN 2528- 021X	kepemimpinan Kepala Perpustakaan SMP Muhammadiyah 1 Depok Yogyakarta.	kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan wawancara.	2. diterapkan Kepala Perpustakaan SMP Muhammadiyah 1 Yogyakarta Depok adalah gaya situasional. Implementasi gaya kepemimpinan situasional di Perpustakaan SMP Muhammadiyah 1 Depok Yogyakarta dapat dikatakan berjalan efektif yang didasarkan pada empat dimensi yaitu <i>telling, selling,</i> <i>participating,</i> dan <i>delegating.</i>	adalah variabel X yaitu gaya kepemimpinan <i>telling</i> (X1), gaya kepemimpinan <i>selling</i> (X2), gaya kepemimpinan <i>participating</i> (X3), dan gaya kepemimpinan <i>delegating</i> (X4).
5.	Henky Setiadi (2022)	Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SMP N 7 Muaro Jambi	YUDABBIRU: Jurnal Administrasi Negara. Vol. 4 No. 2	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan situasional yang menggunakan gaya <i>telling,</i>	<i>Field research</i> (penelitian lapangan) dengan pendekatan kualitatif. Metode yang	Dari hasil analisis, diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan situasional Kepala Sekolah SMP N 7 Muaro Jambi dengan	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel X yaitu gaya

Tabel 2. Lanjutan

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel yang digunakan dalam Penelitian ini
			ISSN 2656-3983	<i>selling</i> , <i>participating</i> , dan <i>delegating</i> yang diterapkan oleh Kepala Sekolah SMP N 7 Muaro Jambi	digunakan adalah wawancara, dokumentasi, dan observasi	indikator <i>selling</i> lebih mendominasi dari pada indikator lainnya. Memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan semangat bekerja.	kepemimpinan <i>selling</i> (X ₁).
6.	Hatari Marwina Siagian, M. Joharis Lubis dan Darwin (2022)	Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SD Swasta	Jurnal Basicedu Vol. 6, No. 3 ISSN 2580-1147	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah penerapan gaya kepemimpinan situasional telling, <i>selling</i> , <i>participating</i> , <i>delegating</i> berdampak positif bagi kinerja yang dilakukan oleh pegawai.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu penelitian lapangan (Field Research). Pada penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan observasi, dan wawancara.	1. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan situasional telling, <i>selling</i> , <i>participating</i> , <i>delegating</i> dan kepemimpinan tersebut berdampak positif bagi kinerja yang dilakukan pegawai. 2. Indikator <i>selling</i> begitu dominan diterapkan oleh kepala sekolah SD Swasta Alwashliyah.	Variabel yang digunakan penelitian ini adalah variabel X yaitu gaya kepemimpinan <i>selling</i> (X ₂).

Tabel 2. Lanjutan

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel yang digunakan dalam Penelitian ini
7.	Henni Yusda Rahmiyanti (2020)	Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan (Ppkn) Pada Sma Negeri Se Kabupaten Barito Kuala	Jurnal Terapung Ilmu – Ilmu Sosial Vol. 2, No. 2 ISSN: 2656- 2928	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah <i>telling</i> , <i>selling</i> , <i>participating</i> dan <i>delegating</i> terhadap kompetensi professional dan motivasi kerja guru Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan metode ilmiah untuk memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis.	1. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan situasional <i>telling</i> , <i>selling</i> , <i>participating</i> , dan <i>delegating</i> kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru dan kinerja guru Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan di SMA se Kabupaten Barito Kuala. 2. Gaya kepemimpinan <i>delegating</i> tidak tepat diterapkan pada kelompok guru Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan yang tingkat kompetensi profesional rendah, atau cukup.	Variabel yang digunakan penelitian ini adalah variabel X yaitu gaya kepemimpinan <i>delegating</i> (X ₄).

Tabel 2. Lanjutan

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel yang digunakan dalam Penelitian ini
8.	Anis Mahatika, Suswati Hendriani (2022)	Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama	J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam) Vol. 7, No.1 ISSN: 2477- 6467	Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah di SMP Negeri 5 Batusangkar.	Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini berjenis fenomenologi dengan pendekatan kualitatif.	1. Penerapan gaya kepemimpinan situasional oleh kepala SMP Negeri 5 Batusangkar tidak terlepas dari empat indikator model yang dikemukakan oleh Ken Blanchard-Paul Hersey yang terdiri dari telling, selling, participating, dan delegating.	Variabel yang digunakan penelitian ini adalah variabel X yaitu gaya kepemimpinan <i>telling</i> (X ₁), <i>selling</i> (X ₂), <i>participating</i> (X ₃) dan <i>delegating</i> (X ₄).
9.	Surya Darmawan, Bella Thalia Roselini (2022)	Studi Gaya Kepemimpinan Situasional (Situational Leadership Model Hersey- Blanchard) pada Rumah Makan Padang Se- Kabupaten Sleman D.I.Y	TELAAH BISNIS Vol. 23 No.1 ISSN 2541- 6790	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan gaya kepemimpinan situasional beserta keterampilan situasional pada pemimpin di rumah makan Padang se- Kabupaten Sleman D. I.	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan pemilihan narasumber (responden) melalui teknik	1. Gaya kepemimpinan situasional Hersey- Blanchard pada rumah makan Padang se- Kabupaten Sleman belum efektif. Hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian antara penerapan gaya kepemimpinan dengan tingkat kesiapan pengikut yang mayoritas berada	Variabel yang digunakan penelitian ini adalah variabel X yaitu gaya kepemimpinan <i>selling</i> (X ₂), <i>participating</i> (X ₃) dan <i>delegating</i> (X ₄).

Tabel 2. Lanjutan

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel yang digunakan dalam Penelitian ini
				Yogyakarta.	purposive sampling.	pada tingkat kesiapan tinggi. 2. Gaya kepemimpinan situasional pada rumah makan Padang kategori menengah cenderung menerapkan gaya <i>selling/coaching</i> dan <i>delegating</i> . Sedangkan pimpinan rumah makan Padang kategori besar cenderung menerapkan gaya kepemimpinan. <i>partisipasi/supporting</i> .	
10.	Henri Zen, T. Munzir (2021).	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan Pt. Vetco Gray Indonesia.	Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis Vol.1 No.2 ISSN 2797- 0566.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Departemen	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Dengan teknik pengumpulan data seperti wawancara,	1. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh Manajer Departemen Pengadaan (Procurement) PT Vetco Gray Indonesia adalah Gaya Kepemimpinan Partisipatif, dimana	Variabel yang digunakan penelitian ini adalah gaya kepemimpinan <i>selling</i> (X ₂) dan variabel Y.

Tabel 2. Lanjutan

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Variabel yang digunakan dalam dalam Penelitian ini
				Pengadaan PT. Vetco Gray Indonesia, Batam	observasi, dan dokumentasi.	memberikan ruang bagi anggota tim untuk menganalisa dan menuangkan ide- ide perbaikan dalam pengambilan keputusan dalam menyelesaikan tugasnya. 2. Pendekatan terhadap teori Hersey dan Blanchard, dimana Manajer melakukan tindakan Selling, yaitu memberikan tugas secara matriks. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dinilai mampu mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan.	

2.3 Kerangka Pemikiran

Kelompok wanita tani (KWT) adalah organisasi atau kelompok yang terdiri dari para wanita, terutama di pedesaan yang secara sukarela bergabung untuk melakukan kegiatan pertanian bersama. Tujuan utama dari KWT adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesejahteraan anggotanya. Beberapa kegiatan yang biasanya ada di KWT Kecamatan Gading Rejo dan Kecamatan Pagelaran antara lain Pekarangan Pangan Lestari atau kebun kolektif kelompok yang ditanami berbagai macam sayur-sayuran dan tanaman obat-obatan. Kegiatan tersebut dapat berpengaruh positif pada keseharian wanita tani. Melalui kegiatan-kegiatan tersebut, diharapkan kelompok wanita tani di Kecamatan Gading Rejo dan Pagelaran dapat membantu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

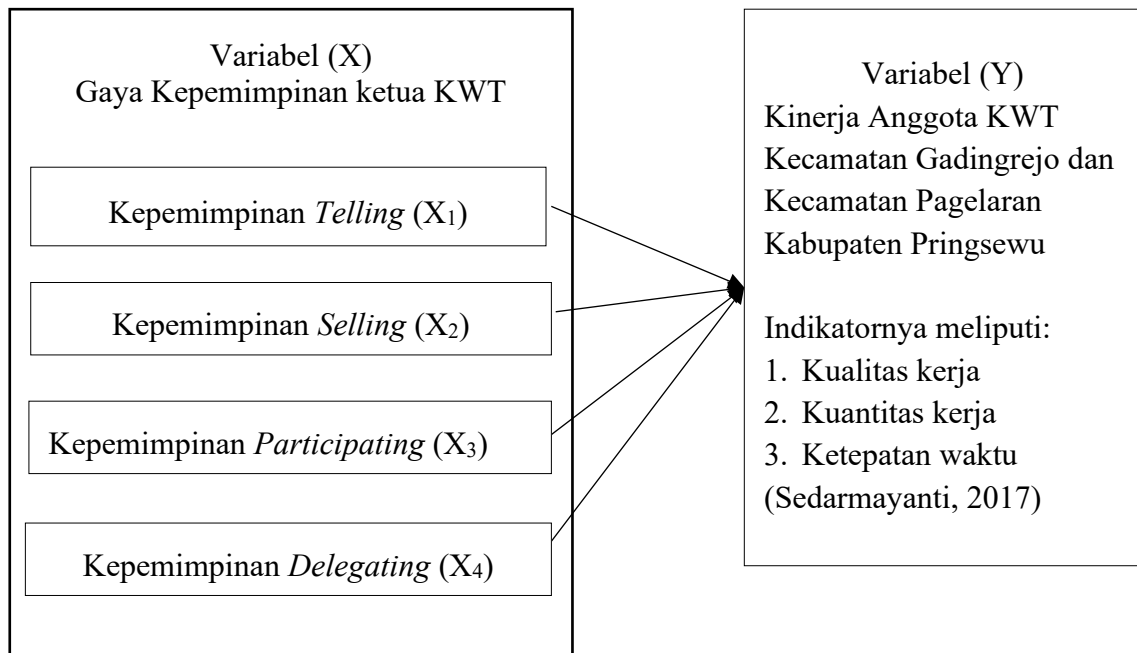
Sebuah organisasi, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu penyebab keruntuhan kinerja organisasi.

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dapat mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja anggota kelompok yang sesuai tercapainya hasil kerja anggota dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kualitas kerja merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan dalam suatu program organisasi. Ketepatan waktu dalam bekerja merupakan salah satu cara untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja atas prestasi anggota kelompok wanita tani selain dengan kuantitas pekerjaan dan kualitas pekerjaan. Indikator tersebut akan mempengaruhi kinerja dari anggota kelompok wanita tani yang ada.

Setiap kelompok wanita tani memiliki kegiatan serta sistem kepemimpinannya yang berbeda-beda. Program KWT yang dijalankan di Kecamatan Gading Rejo dan Kecamatan Pagelaran ini antara lain kegiatan Pekarangan Pangan Lestari (P2L) atau kebun kolektif kelompok yang ditanami berbagai macam sayur-sayuran dan tanaman obat-obatan. Dari beberapa kegiatan tersebut yang telah dijalankan, namun menurut penyuluh di Kecamatan Gadingrejo dan Kecamatan Pagelaran masih ada beberapa anggota kelompok wanita tani yang kurang aktif dalam menjalankan kegiatan KWT. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh KWT tersebut diharapkan mampu mengarahkan, mendorong dan mengatur unsur-unsur dalam kelompok untuk menghasilkan kinerja yang sesuai serta tercapainya hasil kerja dalam mewujudkan tujuan kelompok tersebut.

Gaya kepemimpinan pada penelitian ini mengacu kepada konsep Hersey dan Blanchard (2004) yaitu *telling*, *selling*, *participating*, dan *delegating*. Dalam penelitian ini, konsep gaya kepemimpinan Hersey dan Blanchard digunakan sebagai variabel X dan kinerja sebagai variabel Y. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh ketua KWT berhubungan dengan kinerja anggota KWT itu sendiri. Tiap gaya kepemimpinan yang diterapkan akan memberikan hasil yang berbeda pada kinerja anggotanya. Menurut Mangkunegara dalam penelitian Valwigo (2016), kinerja anggota kelompok dapat dilihat dari indikatornya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Indikator tersebut akan mempengaruhi kinerja dari anggota kelompok wanita tani yang ada. Hubungan variabel X (gaya kepemimpinan) variabel Y (kinerja) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka pemikiran hubungan gaya kepemimpinan ketua KWT dengan kinerja anggota KWT di Kecamatan Gadingrejo dan Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian mengenai kerangka pikir di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis, antara lain:

- 1) Terdapat hubungan yang nyata antara gaya kepemimpinan *telling* dengan kinerja anggota kelompok wanita tani (KWT) di Kecamatan Gading Rejo dan Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu.
- 2) Terdapat hubungan yang nyata antara gaya kepemimpinan *selling* dengan kinerja anggota kelompok wanita tani (KWT) di Kecamatan Gading Rejo dan Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu.
- 3) Terdapat hubungan yang nyata antara gaya kepemimpinan *participating* dengan kinerja anggota kelompok wanita tani (KWT) di Kecamatan Gading Rejo dan Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu.
- 4) Terdapat hubungan yang nyata antara gaya kepemimpinan *delegating* dengan kinerja anggota kelompok wanita tani (KWT) di Kecamatan Gading Rejo dan Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional merupakan pengertian dan petunjuk mengenai variabel yang akan diteliti untuk menganalisis data yang berhubungan dengan tujuan penelitian. Variabel-variabel pada penelitian ini adalah variabel X dan variabel Y, dimana variabel X merupakan variabel bebas dan variabel Y merupakan variabel terikat. Variabel bebas (variabel X) pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan *telling* (X_1), gaya kepemimpinan *selling* (X_2), gaya kepemimpinan *participating* (X_3), gaya kepemimpinan *delegating* (X_4), dan yang menjadi variabel terikat (variabel Y) adalah kinerja anggota KWT.

3.1.1 Variabel X

Variabel X adalah variabel bebas yang terdiri dari suatu faktor yang nantinya akan diketahui hubungannya dengan variabel terikat. Adapun variabel X pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan ketua KWT yang mempengaruhi kinerja anggota KWT di Kecamatan Pagelaran meliputi :

- 1) Kepemimpinan *Telling* (X_1), merupakan gaya kepemimpinan dengan cara memerintah, yaitu kemampuan seorang pemimpin yang akan menentukan peranan bawahan dan memerintahkan mereka untuk mengerjakan tugas-tugas apa, bagaimana, kapan, dan dimana. Pemimpin mampu memberi perintah kerja dengan jelas dan pimpinan selalu memberi pengarahan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

- 2) Kepemimpinan *Selling* (X_2), merupakan gaya kepemimpinan dengan cara menawarkan yang dimana seorang pemimpin tidak hanya memberikan perilaku direktif, tetapi juga harus suportif. Pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpendapat dan pemimpin selalu memberikan dorongan motivasi kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada gaya kepemimpinan selling ini pemimpin juga menjelaskan keputusan yang akan dilakukan, masih banyak pengarahan, dan terjadi pula komunikasi timbal balik.
- 3) Kepemimpinan *Participating* (X_3), merupakan gaya kepemimpinan dengan cara berpartisipasi yang dimana kemampuan seorang pemimpin dan bawahannya saling berbagi dalam pengambilan keputusan yang berasal dari dua pihak yang dibuat bersama. Pemimpin meminta reaksi dan pandangan dari anggotanya sebelum membuat keputusan dilihat dengan perilaku pemimpin yang lebih banyak memfokuskan perhatian pada kualitas hubungan dan kurang memperhatikan penyelesaian tugas-tugas.
- 4) Kepemimpinan *Delegating* (X_4) merupakan gaya kepemimpinan dengan cara mendelegasikan/menyerahkan) yang dimana kemampuan seorang pemimpin yang hanya memberikan sedikit arahan dan dorongan kepada bawahan/anggotanya. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan perilaku pemimpin membatasi diri pada pemberian pengarahan kepada para bawahannya dan menyerahkan pelaksanaan kepada para bawahannya tersebut tanpa banyak ikut campur tangan.

Definisi operasional variabel, indikator, pengukuran, dan klasifikasi variabel X dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Pengukuran variabel X

No	Variabel X	Definisi Operasional	Indikator	Sub Indikator	Pengukuran	Klasifikasi
1.	Gaya kepemimpinan <i>telling</i> (X ₁)	Gaya kepemimpinan <i>telling</i> (memerintah), yaitu kemampuan seorang pemimpin yang akan menentukan peranan bawahan dan memerintahkan mereka untuk mengerjakan tugas-tugas apa, bagaimana, kapan, dan dimana. Pimpinan mampu memberi perintah kerja dengan jelas dan pimpinan selalu memberi pengarahan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.	1. Menjelaskan peran masing-masing anggota kelompok. 2. Memberi pengawasan dan arahan 3. Rasa percaya terhadap anggota. 4. Pengambilan keputusan dan tanggung jawab terhadap keputusan.	- Ketua kelompok selalu membuat struktur organisasi. - Ketua kelompok membuat pembagian tugas dalam kegiatan. - Memberi pengawasan kepada bawahan untuk melakukan kegiatan dalam organisasi. - Memberi arahan kepada anggota dalam setiap kegiatan kelompok. - Ketua mempercayai anggota kelompoknya. - Keputusan dibuat oleh ketua dengan adanya musyawarah dengan anggota kelompok.	Skor	3= Tinggi 2= Sedang 1= Rendah 3= Tinggi 2= Sedang 1= Rendah 3= Tinggi 2= Sedang 1= Rendah 3= Tinggi 2= Sedang 1= Rendah

Tabel 3. Lanjutan

No	Variabel X	Definisi Operasional	Indikator	Sub Indikator	Pengukuran	Klasifikasi
2.	Gaya kepemimpinan <i>selling</i> (X ₂)	Gaya kepemimpinan <i>selling</i> (menawarkan), seorang pemimpin tidak hanya memberikan perilaku direktif, tetapi juga harus suportif. Pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpendapat dan pemimpin selalu memberikan dorongan motivasi kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan.	1. Penerangan pendapat lebih lanjut. 2. Tingkat kepahaman anggota. 3. Kesiediaan anggota	- Ketua menerangkan lebih lanjut tentang pendapat/keputusannya kepada anggota kelompok. - Anggota kelompok paham akan keputusan yang dibuat oleh ketua. - Anggota kelompok paham akan tugas yang diberikan oleh ketua. - Anggota kelompok bersedia menerima keputusan yang dibuat ketua kelompok. - Anggota kelompok bersedia melaksanakan tugas yang diberikan.	Skor	3= Tinggi 2= Sedang 1= Rendah 3= Tinggi 2= Sedang 1= Rendah 3= Tinggi 2= Sedang 1= Rendah 3= Tinggi 2= Sedang 1= Rendah
3.	Gaya kepemimpinan <i>participating</i> (X ₃)	Gaya kepemimpinan <i>participating</i> (partisipasi) kemampuan seorang pemimpin dan bawahannya saling berbagi dalam pengambilan keputusan yang berasal dari dua pihak yang dibuat bersama.	1. Kualitas hubungan.	- Pemimpin banyak memfokuskan perhatian pada kualitas hubungan dengan anggota kelompok.		3= Tinggi 2= Sedang 1= Rendah

Tabel 3. Lanjutan

No	Variabel X	Definisi Operasional	Indikator	Sub Indikator	Pengukuran	Klasifikasi
		Pemimpin meminta reaksi dan pandangan dari anggotanya sebelum membuat keputusan. Gaya kepemimpinan ini memberi kesempatan pada anggota untuk memberikan saran-saran mengenai bagaimana sebaiknya mewujudkan rencana yang telah disusun.	2. Pengambilan keputusan.	- Keputusan dilakukan oleh ketua dengan adanya masukan dari anggota.	Skor	3= Tinggi 2= Sedang 1= Rendah
			3. Tahap kesediaan anggota	- Anggota bersedia menerima keputusan ketua.		3= Tinggi 2= Sedang 1= Rendah
			4. Memberikan motivasi	- Memberikan motivasi kepada anggota agar percaya diri.		3= Tinggi 2= Sedang 1= Rendah
				- Memberikan motivasi kepada anggota dalam menyelesaikan tugas/kegiatan.		3= Tinggi 2= Sedang 1= Rendah
				- Mendukung anggota dalam melakukan kegiatan yang sulit/beresiko.		3= Tinggi 2= Sedang 1= Rendah
			5. Tanggung jawab	- Anggota kelompok menerima dan bersedia tanggung jawab atas keputusan yang diputuskan oleh ketua melalui rapat/musyawarah.		3= Tinggi 2= Sedang 1= Rendah

Tabel 3. Lanjutan

No	Variabel X	Definisi Operasional	Indikator	Sub Indikator	Pengukuran	Klasifikasi
4.	Gaya kepemimpinan <i>delegating</i> (X ₄)	Gaya kepemimpinan <i>delegating</i> (mendelegasikan/menyerahkan) merupakan kemampuan seorang pemimpin yang hanya memberikan sedikit arahan dan dorongan kepada bawahan/anggotanya. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan perilaku pemimpin membatasi diri pada pemberian pengarahan kepada para bawahannya dan menyerahkan pelaksanaan kepada para bawahannya tersebut tanpa banyak ikut campur tangan.	1. Pengenalan masalah. 2. Memberikan kebebasan kepada anggota. 3. Memberikan instruksi 4. Pengambilan keputusan. 5. Tanggung jawab keputusan.	- Ketua mengenal masalah secara pasti. - Ketua memberikan kebebasan kepada anggota tim untuk menyelesaikan tugas dengan cara anggota sendiri. - Ketua memberikan instruksi detail dalam setiap tugas yang didelegasikan - Pengambilan keputusan diserahkan kepada ketua kelompok - Tanggung jawab terhadap keputusan berada ditangan ketua kelompok wanita tani.	Skor	3= Tinggi 2= Sedang 1= Rendah 3= Tinggi 2= Sedang 1= Rendah 3= Tinggi 2= Sedang 1= Rendah 3= Tinggi 2= Sedang 1= Rendah

3.1.2 Variabel Y

Variabel Y merupakan variabel terikat dalam penelitian, yaitu kinerja anggota KWT di Kecamatan Pagelaran. Kinerja anggota merupakan kesediaan anggota kelompok wanita tani untuk melakukan kegiatan serta menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Indikator yang diukur dalam kinerja anggota ini yaitu kualitas kerja anggota, kuantitas kerja, kemudian ketepatan waktu dalam bekerja yang meliputi kemampuan berhubungan dengan orang lain, kerja tim, dan penyelesaian masalah. Definisi operasional variabel, indikator, pengukuran, dan klasifikasi variabel Y dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Pengukuran variabel Y

No	Variabel Y	Definisi Operasional	Indikator	Sub Indikator	Pengukuran	Klasifikasi
1.	Kinerja anggota KWT (Y)	Kinerja anggota adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota kelompok serta organisasi bersangkutan untuk mencapai tujuan dari kelompok/ organisasi.	1. Kualitas kerja	- Tingkat kualitas kerja anggota (KWT)	Skor	3= Tinggi 2= Sedang 1= Rendah
			2. Kuantitas kerja	- Tingkat kuantitas kerja anggota (KWT).	Skor	3= Tinggi 2= Sedang 1= Rendah
			3. Ketepatan waktu	- Kemampuan anggota dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.	Skor	3= Tinggi 2= Sedang 1= Rendah

3.2 Penentuan Lokasi, Waktu dan Responden Penelitian

3.2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian diambil secara sengaja dengan pertimbangan bahwa Kecamatan Gadingrejo dan Kecamatan Pagelaran merupakan kecamatan dengan jumlah KWT terbanyak dan juga merupakan KWT aktif di Kabupaten Pringsewu pada tahun 2023. Pengumpulan data dan pengamatan lapangan pada penelitian direncanakan akan dilakukan pada bulan April-Juni 2024.

3.2.2 Responden

Responden pada penelitian ini adalah anggota KWT yang berdomisili di Kecamatan Gadingrejo dan Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu. Sampel pada penelitian ini yaitu berasal dari populasi anggota KWT yang terdiri dari 11 kelompok dan 10 kelompok dengan anggota sebanyak 358 orang dan 346 orang. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel acak sederhana atau *simple random sampling* dengan alokasi proposional. Menurut Deri (2022), metode acak sederhana adalah suatu cara pengambilan sampel sedemikian rupa hingga semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Selanjutnya untuk penetapan sampel setiap kelompok pada penelitian ini mengacu pada teori Sugiarto (2003), sebagai berikut:

$$n = \frac{NZ^2S^2}{Nd^2 + Z^2S^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

S^2 = Variasi sampel ($5\% = 0,05$)

Z = Tingkat kepercayaan ($95\% = 1,96$)

d = Derajat penyimpangan ($5\% = 0,05$)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus di atas, diperoleh jumlah sampel untuk anggota kelompok di Kecamatan Pagelaran adalah 63 orang. Adapun perhitungan tersebut sebagai berikut :

$$n = \frac{358 \times (1,96)^2 \times (0,05)}{358 \times (0,05)^2 + (1,96)^2 (0,05)}$$

$$n = 63,2562828863 \approx 63$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus diatas, didapatkan sampel penelitian pada setiap kelompok wanita tani (KWT) di Kecamatan Pagelaran dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Sebaran sampel penelitian KWT Kecamatan Pagelaran

No	Nama Desa	Nama Kelompok Wanita Tani	Jumlah Anggota Kelompok	Jumlah Responden
1	Pujiharjo	Tuwuh Asih	38	7
2	Gemah Ripah	Gema Lestari	25	4
3	Gemuk Mas	Sekar Tanjung	31	6
4	Pamenang	Tirta Waru	32	6
5	Candi Retno	Asih Bersemi	41	7
		Sri Rezeki	30	5
6	Padang Rejo	Karya Maju	23	4
		Maju Jaya	40	7
7	Lugu Sari	Mekar Sari	29	5
8	Bumi Ratu	Subur Makmur	39	7
		Setia Maju	30	5
Jumlah		11	358	63

Setelah didapatkan 63 responden dari populasi 8 desa di Kecamatan Pagelaran dan 63 responden dari populasi 10 desa di Kecamatan Gadingrejo, untuk menentukan besaran jumlah responden tiap-tiap kelompok menggunakan rumus alokasi proporsional sample (Nasir, 1988) yaitu sebagai berikut:

$$N_a = \frac{n_a \times n_{ab}}{N_{ab}}$$

Keterangan:

- n_a : Jumlah kelompok wanita tani
 na_b : Jumlah sampel keseluruhan
 N_a : Jumlah populasi kelompok wanita tani
 N_{ab} : Jumlah populasi keseluruhan

Dalam penentuan proporsi sampel masing-masing kelompok wanita tani Kecamatan Pagelaran adalah sebagai berikut :

1. Kelompok wanita tani Tuwuh Asih:

$$n_1 = \frac{38 \times 63}{358} = 6,68715083799 \approx 7 \text{ orang}$$

2. Kelompok wanita tani Gema Lestari:

$$n_1 = \frac{25 \times 63}{358} = 4,39944134078 \approx 4 \text{ orang}$$

3. Kelompok wanita tani Sekar Tanjung:

$$n_1 = \frac{31 \times 63}{358} = 5,65530726257 \approx 6 \text{ orang}$$

4. Kelompok wanita tani Tirta Waru:

$$n_1 = \frac{32 \times 63}{358} = 5,6312849162 \approx 6 \text{ orang}$$

5. Kelompok wanita tani Asih Bersemi:

$$n_1 = \frac{41 \times 63}{358} = 7,21508379888 \approx 7 \text{ orang}$$

6. Kelompok wanita tani Sri Rezeki:

$$n_1 = \frac{30 \times 63}{358} = 5,27932960894 \approx 5 \text{ orang}$$

7. Kelompok wanita tani Karya Maju:

$$n_1 = \frac{23 \times 63}{358} = 4,04748603353 \approx 4 \text{ orang}$$

8. Kelompok wanita tani Maju Jaya:

$$n_1 = \frac{40 \times 63}{358} = 7,03910614525 \approx 7 \text{ orang}$$

9. Kelompok wanita tani Mekar Sari:

$$n_1 = \frac{29 \times 63}{358} = 5,10335196 \approx 5 \text{ orang}$$

10. Kelompok wanita tani Subur Makmur:

$$n_1 = \frac{39 \times 63}{358} = 6,86312849162 \approx 7 \text{ orang}$$

11. Kelompok wanita tani Setia Maju:

$$n_1 = \frac{30 \times 63}{358} = 5,27932960894 \approx 5 \text{ orang.}$$

Selanjutnya, perhitungan dengan menggunakan rumus yang sama untuk menentukan jumlah sampel anggota kelompok wanita tani di Kecamatan Gadingrejo diperoleh yaitu sebanyak 63 orang. Adapun perhitungan tersebut sebagai berikut :

$$n = \frac{346 \times (1,96)^2 \times (0,05)}{346 \times (0,05)^2 + (1,96)^2 (0,05)}$$

$$n = 62,8710031407 \approx 63$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus diatas, didapatkan sampel penelitian pada setiap kelompok wanita tani (KWT) di Kecamatan Gadingrejo dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Sebaran sampel penelitian KWT Kecamatan Gading Rejo

No	Nama Desa	Nama Kelompok Wanita Tani	Jumlah Anggota Kelompok	Jumlah Responden
1	Gadingrejo Utara	Mandiri	32	6
2	Wates	Ibmandar	30	6
3	Wates Timur	Kemayu	35	6
4	Bulukarto	Mutiara Tani	41	7
5	Yogyakarta	Serunai	38	7
6	Bulurejo	Mekar Tani	33	6
7	Blitarejo	Asri Tani	42	8
8	Parerejo	Mega Lestari	28	5
9	Wonodadi	Melati	37	7
10	Mataram	Mandiri Sejahtera	30	5
Jumlah		10	346	63

Dalam penentuan proporsi sampel masing-masing kelompok wanita tani Kecamatan Gadingrejo adalah sebagai berikut :

1. Kelompok wanita tani Mandiri:

$$n_1 = \frac{32 \times 63}{346} = 5,82658959538 \approx 6 \text{ orang}$$

2. Kelompok wanita tani Ibmandar:

$$n_1 = \frac{30 \times 63}{346} = 5,66242774566 \approx 6 \text{ orang}$$

3. Kelompok wanita tani Kemayu:

$$n_1 = \frac{35 \times 63}{346} = 6,39130434783 \approx 6 \text{ orang}$$

4. Kelompok wanita tani Mutiara Tani:

$$n_1 = \frac{41 \times 63}{346} = 7,46531791908 \approx 7 \text{ orang}$$

5. Kelompok wanita tani Serunai:

$$n_1 = \frac{38 \times 63}{346} = 6,91907514451 \approx 7 \text{ orang}$$

6. Kelompok wanita tani Mekar Tani:

$$n_1 = \frac{33 \times 63}{346} = 6,00867052023 \approx 6 \text{ orang}$$

7. Kelompok wanita tani Asri Tani:

$$n_1 = \frac{42 \times 63}{346} = 7,64739884393 \approx 8 \text{ orang}$$

8. Kelompok wanita tani Mega Lestari:

$$n_1 = \frac{28 \times 63}{346} = 5,09826589595 \approx 5 \text{ orang}$$

9. Kelompok wanita tani Melati:

$$n_1 = \frac{37 \times 63}{346} = 6,73699421965 \approx 7 \text{ orang}$$

10. Kelompok wanita tani Mandiri Sejahtera:

$$n_1 = \frac{30 \times 63}{346} = 5,46242774566 \approx 5 \text{ orang.}$$

3.3 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu :

- 1) Data primer, yaitu data yang diambil langsung dari responden dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner yang telah disusun sebelum melakukan wawancara (Purwanto, 2018).
Sumber data primer dalam hal ini adalah data hasil wawancara dengan anggota KWT di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu .
- 2) Data sekunder, yaitu data yang tidak diambil langsung dari responden melainkan melalui orang lain, atau melalui dokumen (Purwanto, 2018). Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dari instansi terkait penelitian, sumber literatur seperti buku, jurnal ilmiah, majalah, internet dan lainnya.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1) Observasi

Observasi yaitu pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung dilapangan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan objek penelitian yang akan dilakukan. Observasi juga dilakukan secara umum untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik mengenai objek penelitian serta dokumentasi untuk memperoleh data baik dari responden maupun dari berbagai instansi yang terkait.

2) Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait untuk memperoleh berbagai informasi sehubungan dengan kebutuhan informasi penelitian. Cara pengumpulan data mengenai identitas responden, gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja anggota KWT yakni dengan memberik pertanyaan secara langsung kepada responden. Kemudian setelah itu dilakukan pencatatan data yang terkait dengan berbagai informasi yang telah diketahui dari wawancara responden yang telah dilakukan dan disertai dengan berbagai data pendukung yang mengutip dari berbagai sumber informasi yang terkait serta memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan.

3) Kuesioner

Kuesioner yaitu alat yang digunakan dalam bentuk berbagai pertanyaan tertulis yang akan diberikan kepada responden penelitian pada saat wawancara berlangsung yang memiliki fungsi sebagai komponen utama dalam memperoleh data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Kuesioner atau angket berisi pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan pengkajian

yang meliputi gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja anggota KWT, dalam penyusunan kuesioner haruslah dilakukan dengan baik dan benar dalam memberi gambaran mengenai tujuan dari penelitian.

3.4 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan uji statistika non parametrik korelasi *Rank Spearman*. Data yang diuji adalah data ordinal yang telah di MSI-kan. Metode analisis deskriptif digunakan untuk menjawab tujuan pertama dan kedua, dan tujuan ketiga menggunakan metode analisis korelasi *Rank Spearman* dengan pertimbangan bahwa jenis hipotesis yang diuji adalah hipotesis korelasi (hubungan), menguji keeratan antar dua variabel (variabel bebas dan terikat), dan sumber data antar variabel berbeda dengan menggunakan rumus.

Adapun rumus uji koefisien korelasi *Rank Spearman* (Siegel,2011) adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - 6 \frac{\sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

r_s : Penduga Koefisien Korelasi
 di : Perbedaan Setiap Pasangan Rank
 n : Jumlah sampel

Kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika $p \leq \alpha$ maka hipotesis terima, pada $(\alpha) = 0,05$ berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel yang diuji.
- 2) Jika $p > \alpha$ maka hipotesis tolak, pada $(\alpha) = 0,05$ berarti tidak terdapat hubungan antara kedua variabel yang diuji.

Pengujian dilanjutkan untuk menjaga tingkat signifikansi pengujian bila terdapat *rank* kembar baik pada variabel X maupun pada variabel Y sehingga dibutuhkan factor koreksi t (Siegel, 2011) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum x^2 + \sum Y^2 + \sum di^2}{2 \sqrt{\sum x^2 \sum Y^2}}$$

$$\sum x^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum T_y$$

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan:

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat variabel X yang dikoreksi
 $\sum y^2$: Jumlah kuadrat variabel Y yang dikoreksi
 $\sum T^2$: Jumlah faktor koreksi variabel X

Rumus r_s ini digunakan atas dasar pertimbangan bahwa dalam penelitian ini akan melihat korelasi (keeratan hubungan) antara variabel X dan variabel Y. Sesuai dengan fungsi r_s yang merupakan ukuran asosiasi dua variabel yang berhubungan, diukur sekurang-kurangnya dengan skala ordinal (berurutan), sehingga objek atau individu yang dipelajari dapat diberi peringkat dalam rangkaian berurutan.

Terdapat nilai pedoman dalam penentuan tingkat kekuatan korelasi variabel yang dihitung. Pedoman ini biasa digunakan dalam output yang diberikan oleh SPSS. Ketentuan nilai pedoman tersebut yaitu:

- | | |
|----------------|------------------------|
| 1) 0,00 - 0,25 | = hubungan rendah |
| 2) 0,26 - 0,50 | = hubungan cukup |
| 3) 0,51 - 0,75 | = hubungan kuat |
| 4) 0,76 - 0,99 | = hubungan sangat kuat |
| 5) 1,00 | = hubungan sempurna |

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji untuk mencari keabsahan atau valid tidaknya kuesioner dan dapat menjalankan dengan tepat fungsi ukurnya. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh data kuesioner dalam penelitian. Nilai validitas didapat melalui r hitung dan r tabel dengan pernyataan bahwa jika r hitung > r tabel maka valid. Nilai validitas sudah relevan apabila nilai corrected item di atas 0,2. Rumus mencari r hitung adalah sebagai berikut (Sufren, 2013).

$$r \text{ hitung} = n \frac{(\sum X_1 Y_1 - \sum X_1 \times \sum Y_1)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \times \{n \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi (validitas)

X = Skor pada atribut item n

Y = Skor pada total atribut

XY = Skor pada atribut item n

n = Banyaknya atribut

Hasil uji validitas gaya kepemimpinan kelompok wanita tani (KWT) di Pekon Puji Harjo Kecamatan Pagelaran terbagi menjadi dua klasifikasi pertanyaan yaitu gaya kepemimpinan ketua KWT pada Tabel 7 dan hasil validitas kinerja anggota KWT pada tabel 8.

Tabel 7. Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan ketua KWT

Pertanyaan	<i>Corrected item- Total Correlation</i>	Keputusan
Gaya Kepemimpinan Telling (X1)		
Pertanyaan pertama	0,828	Valid
Pertanyaan kedua	0,930	Valid
Pertanyaan ketiga	0,759	Valid
Pertanyaan keempat	0,930	Valid
Pertanyaan kelima	0,941	Valid
Pertanyaan keenam	0,806	Valid
Pertanyaan ketujuh	0,744	Valid
Pertanyaan kedelapan	0,806	Valid

Pertanyaan	Corrected item- Total Correlation	Keputusan
Gaya Kepemimpinan <i>Selling</i> (X2)		
Pertanyaan pertama	0,530	Tidak Valid
Pertanyaan kedua	0,818	Valid
Pertanyaan ketiga	0,774	Valid
Pertanyaan keempat	0,687	Valid
Pertanyaan kelima	0,701	Valid
Pertanyaan keenam	0,687	Valid
Gaya Kepemimpinan <i>Participating</i> (X3)		
Pertanyaan pertama	0,688	Valid
Pertanyaan kedua	0,772	Valid
Pertanyaan ketiga	0,666	Valid
Pertanyaan keempat	0,666	Valid
Pertanyaan kelima	0,860	Valid
Pertanyaan keenam	0,666	Valid
Pertanyaan ketujuh	0,685	Valid
Gaya Kepemimpinan <i>Delegating</i> (X4)		
Pertanyaan pertama	0,815	Valid
Pertanyaan kedua	0,685	Valid
Pertanyaan ketiga	0,815	Valid
Pertanyaan keempat	0,697	Valid
Pertanyaan kelima	0,451	Tidak Valid

Berdasarkan Tabel 7 hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan ketua kelompok wanita tani (X) terdapat 26 butir pertanyaan yang telah diuji. Hasil pengujian menunjukkan bahwa 26 butir pertanyaan pada variabel X terdapat 2 pertanyaan yang memiliki nilai r hitung dibawah 0,632. Pertanyaan tersebut ada pada variabel gaya kepemimpinan *selling* pertanyaan 1 “Keputusan dilakukan oleh ketua tanpa adanya saran dari anggota kelompok?”, dan pada variabel gaya kepemimpinan *delegating* pertanyaan 5 “Tanggung jawab terhadap keputusan diserahkan kepada anggota kelompok tanpa adanya musyawarah?”. Pertanyaan 1 tidak dapat digunakan atau dihapuskan dan pertanyaan 5 pada variabel gaya kepemimpinan *delegating* diubah pertanyaannya menjadi “Tanggung jawab terhadap keputusan berada

ditangan ketua kelompok wanita tani?” sehingga menjadi valid dengan nilai r hitung 0,669. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada setiap indikator diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan jumlah responden 10 orang anggota kelompok wanita tani. Indikator variabel gaya kepemimpinan *telling*, gaya kepemimpinan *selling*, gaya kepemimpinan *participating*, dan gaya kepemimpinan *delegating* telah teruji valid. Instrumen dinyatakan valid mengindikasikan bahwa instrument pada penelitian ini telah memenuhi persyaratan validitas dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 8. Hasil uji validitas kinerja anggota KWT

Pertanyaan	<i>Corrected item- Total Correlation</i>	Keputusan
Kinerja Anggota KWT		
Kualitas Kerja		
Pertanyaan pertama	0,740	Valid
Pertanyaan kedua	0,740	Valid
Pertanyaan ketiga	0,843	Valid
Pertanyaan keempat	0,788	Valid
Pertanyaan kelima	0,793	Valid
Kuantitas Kerja		
Pertanyaan pertama	0,890	Valid
Pertanyaan kedua	0,890	Valid
Pertanyaan ketiga	0,740	Valid
Pertanyaan keempat	0,793	Valid
Pertanyaan kelima	0,879	Valid
Ketepatan Waktu dalam Bekerja		
Pertanyaan Pertama	0,803	Valid
Pertanyaan Kedua	0,764	Valid
Pertanyaan Ketiga	0,734	Valid
Pertanyaan Keempat	0,803	Valid
Pertanyaan Kelima	0,890	Valid

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji validitas variabel kinerja anggota kelompok wanita tani (Y) terdapat 15 butir pertanyaan yang telah diuji. Hasil pengujian menunjukkan bahwa 15 butir pertanyaan pada variabel Y memiliki nilai r hitung diatas 0,632. Indikator variabel

kinerja anggota kelompok wanita tani (KWT) telah teruji valid. Instrumen yang dinyatakan valid mengindikasikan bahwa instrument pada penelitian ini telah memenuhi persyaratan validitas dan layak untuk digunakan sebagai instrument penelitian.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat ukur ketepatan pertanyaan kuesioner. Menurut Husein (2004), reliabilitas ialah ukuran dalam menentukan derajat ketepatan, sebagai pengukur ketelitian dan keakuratan yang terlihat pada instrumen pengukurannya, sedangkan uji reliabilitas adalah pengukuran yang dilakukan untuk mengukur konsistensi (ketepatan) dari instrumen yang terukur.

Variabel yang reliabel apabila nilai cronbach alpha > 0,6. Adapun cara pengujiannya yaitu sebagai berikut:

- 1) Membuat tabulasi dengan memberikan nomor pada setiap pertanyaan kuesioner.
- 2) Pengujian reliabilitas yang selanjutnya menggunakan rumus korelasi sederhana. Adapun rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$r = total = \frac{2 (r.tt)}{(1+r.tt)}$$

Keterangan :

r-total = Angka reliabilitas keseluruhan item atau koefisien reliabilitas
r.tt = Angka korelasi belahan pertama dan belahan kedua.

Hasil uji reliabilitas gaya kepemimpinan kelompok wanita tani (KWT) di Pekon Puji Harjo Kecamatan Pagelaran terbagi atas dua klasifikasi yaitu hasil uji reliabilitas gaya kepemimpinan ketua kelompok wanita tani (X) pada Tabel 9 dan hasil uji reliabilitas kinerja anggota kelompok wanita tani (Y) pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil uji reliabilitas gaya kepemimpinan ketua KWT

Variabel X	Cronbach' Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan <i>Telling</i>	0,942	Reliabel
Gaya Kepemimpinan <i>Selling</i>	0,787	Reliabel
Gaya Kepemimpinan <i>Participating</i>	0,841	Reliabel
Gaya Kepemimpinan <i>Delegating</i>	0,785	Reliabel

Berdasarkan Tabel 9 dapat dinyatakan bahwa hasil nilai *cronbach alpha* dari seluruh indikator variabel X lebih besar dari 0,6. Instrumen yang menunjukkan keputusan reliabel menandakan bahwa instrumen memenuhi persyaratan reliabilitas dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 10. Hasil uji reliabilitas kinerja anggota KWT

Variabel Y	Cronbach' Alpha	Keputusan
Kinerja Anggota KWT	0,772	Reliabel

Berdasarkan Tabel 10 dapat dinyatakan bahwa hasil nilai *cronbach alpha* dari seluruh indikator variabel Y lebih besar dari 0,6. Instrumen yang menunjukkan keputusan reliabel menandakan bahwa instrument memenuhi persyaratan reliabilitas dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan anggotanya dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman di dalam kelompok tersebut. Gaya kepemimpinan di dalam penelitian ini meliputi: gaya kepemimpinan *telling*, *selling*, *participating*, dan *delegating*. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh ketua KWT Kecamatan Gading Rejo dan Kecamatan Pagelaran adalah gaya kepemimpinan *telling*, *selling* dan *participating*, sedangkan gaya kepemimpinan *delegating* minim digunakan oleh ketua KWT dikarenakan ketua masih ikut serta dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sehingga ketua tidak dapat lepas tangan.
2. Kinerja anggota KWT di Kecamatan Gading Rejo dan Kecamatan Pagelaran terdiri dari tiga indikator yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kinerja anggota masing-masing kelompok termasuk dalam kategori sedang. Anggota KWT sudah baik menjaga kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam bekerja. Mayoritas anggota KWT sudah disiplin dan mampu memberikan solusi atau ide yang mampu meningkatkan nilai tambah dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh ketua sesuai dengan kebijakan ketua serta hasil kinerja anggota KWT cukup sesuai dengan yang diharapkan oleh kelompok.
3. Gaya kepemimpinan yang berhubungan nyata dengan kinerja anggota kelompok wanita tani di kecamatan Gading Rejo dan kecamatan Pagelaran adalah gaya kepemimpinan *telling*, *selling*, dan *participating*, sedangkan gaya kepemimpinan *delegating* tidak berhubungan nyata dengan kinerja anggota kelompok.

5.2 Saran

1. Diharapkan ketua kelompok wanita tani dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi atau masalah yang sedang dihadapi.
2. Anggota kelompok wanita diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya khususnya terkait dengan pemahaman atas pekerjaan yang sedang berjalan atau dikerjakan, sehingga hasil yang didapatkan bisa maksimal.
3. Peningkatan kinerja anggota kelompok wanita tani dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti ketua kelompok wanita tani memberikan arahan, bimbingan dan memberikan contoh nyata terkait pekerjaan yang akan dikerjakan sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman anggotanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeline, K. 2022. Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Turnover Intention (Studi Kasus Pt Bank Xyz Tbk). *Jurnal Bina Manajemen*. Vol.10, No.2. Hal. 42-63.
- Adi, L. H., E. N. Faizah., dan N. Mas'adah. 2021. Analysis Of Leadership Style By Using The Model Of Hersey And Blanchard. *Journal of Leadership in Organizations*. Vol.3, No.2. Hal. 138-148
- Alfian, M. 2020. Hubungan Kepemimpinan Situasional dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan Dan Anak Provinsi Aceh. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh.
- Amalia, T. B. P., I. Nurmayasari., S. Silviyanti., dan D. Nikmatullah. 2023. Tingkat Keberdayaan Peserta Program P2L di Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan. *Suluh Pembangunan: Journal of Extension and Development*. Vol. 05, No. 03. Hal. 222-227.
- Anis, M., dan Suswati, H. 2022. Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*. Vol. 7, No.1.
- Arif, F., R. Hutauruk, dan D. Sunarsi. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makmur Jaya Energi di Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. Vol.9, No.12. Hal. 610-621.
- Arlis. 2016. Hubungan Karakteristik Petani dengan Produksi Padi Sawah di Desa Rembah Tengah Barat Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu. *Skripsi*. Universitas Pasir Pengaraian. Rokan Hulu.
- Armstrong, M. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kompetensi Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Batu. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume II. Nomor 2.
- Badan Litbang Pertanian. 2012. *Pengembangan Kawasan Rumah Pangan Lestari (KRPL)*. Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian. Jakarta. 26 halaman.

- Badan Pusat Statistik (BPS) 2024 . *Pringsewu dalam Angka 2024*. Diakses pada tanggal 12 Oktober 2024 di <https://pringsewukab.bps.go.id/publication/2022/02/25/651d3342359e1e3644c01a2b/kabupaten-pringsewu-dalam-angka-2022.html>
- Badan Pusat Statistik (BPS) 2024. *Provinsi Lampung dalam Angka 2024*. Diakses pada tanggal 17 Oktober 2024 di <https://lampung.bps.go.id/publication/2022/02/25/1a1b1feda4d8e6c095e9481b/provinsi-lampung-dalam-angka-2022.html>
- Cahyani, R. 2017. Strategi Kelompok Wanita Tani dalam Pengembangan Life Skill Masyarakat Desa Hanura, Kecamatan Teluk Pandan, Kabupaten Pesawaran. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Raden Intan. Lampung.
- Deri, F., dan Dede. 2022. Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik*. Vol.1, No.2. Hal. 85-114.
- Elsa, A. A. P., dan A. Kustiwa. 2024. Peran Pemimpin Dapat Menentukan Kebijakan Kerja Dalam Perusahaan di PT. Gunung Tilu Parahyangan. *Jurnal Ekonomi USI*. Vol. 6, No. 1. Hal. 159-167.
- Falo, M., S. Amiruddin, dan R. W. E. Lumintang. 2011. Tingkat Adopsi Teknologi Jagung Hibrida oleh Petani di lahan Kering Kabupaten Timur Tengah Utara Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Ilmu-Ilmu Pertanian Lahan Kering*, 2(2), 197–212.
- Guspul, A. 2017. Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo. *Jurnal PPKM I*. Volume 74 No. 89.
- Hakim, A. L., N. F. Erna, dan Ninik. 2021. Analysis of Leadership Style by Using the Model of Hersey and Blanchard. *Journal of Leadership in Organizations*. Vol.3, No. 2.
- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. BPFE. Yogyakarta.
- Hasanuddin, B.J.J.S.N., P.C. Jaya., dan K. S.Serang. 2023. Penerapan Model Kepemimpinan Situasional Menurut Hersey Dan Blandhard Pada Lembaga Pendidikan. *Journal on Education*. Vol. 6, No. 1. Hal. 2523-2529.
- Hasibuan, dan S.P. Malayu. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Galaxy Partani Mas Kota Tangerang. *Jurnal Perkusi*. Volume 2 No 2.
- Hatari, M.S., L. Joharis dan Darwin. 2022. Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SD Swasta. *Jurnal Basicedu*. Vol. 6, No. 3.

- Haq, H. M. 2018. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Efektivitas Kelompok Tani Pertanian Organik (Kasus: Kelompok Tani Langgeng Mandiri, Desa Pandanrejo, Kecamatan Bumi Aji, Kota Batu). *Skripsi. Universitas Brawijaya*. Malang.
- Henni, Y. 2020. Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan (Ppkn) Pada Sma Negeri Se Kabupaten Barito Kuala. *Jurnal Terapung Ilmu – Ilmu Sosial*. Vol. 2, No. 2.
- Henri, Z., dan T. Munzir. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan Pt. Vetco Gray Indonesia. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*. Vol.1 No.2.
- Hersey, P., dan K. Blanchard. 2019. Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional PT Futurefood Wahana Industri. *Jurnal AGORA*. Volume 7. No.1.
- Istianah, A., dan T. Martha. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makmur Jaya Pemekasan. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial*. Vol. 2. No. 6.
- Kalsoom. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Me-ManageStres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kekayaan Negara & Lelang Kanwil Banten). *Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis*. Vol. 2 No. 1.
- Kamal, F., W. Winarso., dan E. Sulistio. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*. Vol. 15, No.2.
- Kezia, A. 2022. Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan dan *Turnover Intention* (Studi Kasus PT Bank XYZ TBK). *Jurnal Bina Manajemen*. Vol. 10, No. 2. Hal. 42-63.
- Kreitner, Robert, dan A. Kinicki. (2005) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*. Vol. 3, No. 7.
- Kristiyanti, M. 2012. Peran Indikator Kinerja dalam Mengukur Kinerja Manajemen. *Majalah Ilmiah Informatika*. Vol. 3, No. 3, Hal. 103-123.
- Lucky, L. A., Y. A. Syarief., I. Nurmayasari., dan I. Listiana. 2022. Peran Penyuluh Pertanian Lapangan dan Tingkat Partisipasi Anggota Kelompok Wanita Tani Dalam Program Pekarangan Pangan Lestari (P2L). *Suluh Pembangunan: Journal of Extension and Development*. Vol. 4, No. 03. Hal. 174 - 183

- Luthfiani, N. 2016. Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah di Smp Negeri 2 Maos Kecamatan Maos Kabupaten Cilacap. *Skripsi*. Institut Agama Islam Negri Purwokerto. Purwokerto.
- Manning, G., dan K. Curtis. 2017. Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Pada CV. Tri Tunggal Abadi. *Jurnal AGORA*. Vol. 5, No. 3.
- Manullang, M. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Maryati, M. 2019. Layanan Bimbingan Kelompok Untuk Meningkatkan Time Management Skill Pada Siswa. *Jurnal Penelitian Guru Indonesia*, 4(1), 18–24.
- Masruhin, S., dan R. Raudhoh. 2022. Kepemimpinan Partisipatif: Literature Review. *Jurnal Al Mujaddid Humaniora*. Vol.8, No.1. Hal 82-90.
- Mattayang, B. 2019. Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA*, Vol. 2 No. 2, Hal. 9979-9985
- Maulani, A., U. Raden dan F. Palembang. 2024. Kepemimpinan Dan Manajemen Dalam Pendidikan. *Prosiding Seminar Nasional Indonesia*. Vol.2, No.1. Hal. 111-123.
- Mubarok, M.R, dan W.B. Priatna. 2017. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kontak Tani Terhadap Persepsi Kinerja Kelompok Tani Ikan Lele di Desa Babakan, Ciseeng Kabupaten Bogor. *Jurnal Agribisnis*. 5 (2) : 53-64.
- Nizomi, K. 2019. Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Budaya Organisasi (Studi Kasus Kepala Perpustakaan SMP Muhammadiyah 1 Depok Yogyakarta). *JUPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi)*. Vol.4, No.2.
- Pramudyo, A. 2013. Implementasi Manajemen Kepemimpinan dalam Pencapaian Tujuan Organisasi. *JBMA*. Vol.1, No.2.
- Pratama, I., dan Y.F. Wahyuningtyas. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*. Vol.1, No.1. Hal. 264-277.
- Pratminingsih, S. A. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Prawirosentono, S. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*. Vol. II, No. 2.
- Purwanto. 2018. *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah*. StaiaPress. Magelang.

- Putri, N.S., S. Silvianti, dan H. Yanfika. 2023. Hubungan Gaya Kepemimpinan Ketua Kelompok Wanita Tani di Desa Mojopahit Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Agroinfo Galuh*. Vol. 10, No. 2, Hal. 1250-1263.
- Rahmayanti, P.M. 2020. Hubungan Gaya Kepemimpinan Ketua Kelompok Wanita Tani (KWT) dengan Kinerja Anggota Kelompok Wanita Tani di Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran. *Skripsi*. Universitas Lampung. Lampung.
- Riduwan., A. 2009. *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*. Dewa Ruci. Bandung.
- Riska, A. S. K., I. Listiana., dan H. Yanfika. 2022. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Partisipasi Ibu Rumah Tangga dalam Program Kawasan Rumah Pangan Lestari di Kecamatan Kemiling Kota Bandarlampung. *Suluh Pembangunan: Journal of Extension and Development*. Vol. 4, No. 01, April. Halaman 26-33
- Rismawati, dan Wahira. 2023. Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Bungoro. *Jurnal Administrasi, Kebijakan, dan Kepemimpinan Pendidikan*. Volume 4, No. 1.
- Rivai, V dan Amar. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sagala, R. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Edisi Tiga belas. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sakti, R. F. J., S. Sidjabat., P. Sundari., M. Subagio., dan A. Prasidi. 2025. Identifying the Characteristic Delegation of Leadership: Study Literature Review. *Greenation International Journal of Tourism and Management*, Vol.3, No.1. Hal.34-46.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Setiadi, H. 2022. Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SMP N 7 Muaro Jambi. *Jurnal Administrasi Negara*. Vol. 4 No. 2.
- Siagian, dan P. Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Siegel, S. 2011. *Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu Sosial*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

- Simangunsong, I. S. 2022. Upaya Kelompok Wanita Tani (KWT) Bougenville dalam Pemberdayaan Masyarakat Melalui Home Industri di Kampung Mojopahit, Kecamatan Punggur, Kabupaten Lampung Tengah. *Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Intan*. Lampung.
- Soekanto, S. 2006. *Sosiologi Suatu Pengantar*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Soekartawi. 2005. *Prinsip Dasar Komunikasi Pertanian*. Penerbit Universitas Indonesia: UI Press. Jakarta
- Soekartawi. 2011. Peran Kelompok Tani Dalam Peningkatan Pendapatan Petani Padi Sawah Di Desa Iloheluma Kecamatan Tilongkabila Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Agronesia*. Vol. 2 No. 1.
- Sopiah. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajak Kabupaten Paser. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 2, No.4.
- Sri, W. 2022. Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Personalia PT. Arto Manunggal. *Jurnal Media Mahardika*. Vol. 21, No. 2. Hal. 187-195.
- Sugiarto, D. Siagian, L. T. Sunaryanto, dan D.S. Oetomo. 2003. *Teknik Sampling*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sukiyanto, S., dan T. Maulidah. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru dan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Edutama*. 7(1), 127.
- Surya, D., dan T.R. Bella. 2022. Studi Gaya Kepemimpinan Situasional (Situational Leadership Model Hersey-Blanchard) pada Rumah Makan Padang Se-Kabupaten D.I.Y. *TELAH BISNIS*. Vol. 23 No.1
- Suwarno, S., dan R.Y. Bramantyo. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Transparansi Hukum*. Vol.2, No.1.
- Tampubolon, R. 2004. *Risk Management. Manajemen Resiko*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Timpe, A. D. 2006. Analisis Mengenai Kualitas Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Bukit Bestari. *Jurnal Social Issues Quarterly*. Vol.1, No.1.
- Trimio, S.T.P. 2006. Kajian Dinamika Kelompok Tani Dalam Peningkatan Pendapatan Kecamatan Tomohon Timur Kota Tomohon. *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*. Edisi XX. Volume 3.

- Utama, S. 2008. Pemberdayaan Masyarakat Sekitar Hutan Melalui Pendekatan Kelompok (Kasus Pengelolaan Hutan Bersama Masyarakat pada Areal Hutan Produksi Perhutani Unit I Provinsi Jawa tengah. *Jurnal Sungkai*. Vol.6 No.1.
- Walgito, B. 2003. *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar) Edisi Revisi*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Wardiana, I.A., dan Suwardi. 2019. Pengaruh Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan di Mediasi Motivasi terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Akuntansi*. Volume 12 (1).
- Willson, dan Heyyel. 1987. *Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service*. Mc Graw Hill Inc. New Jersey.
- Yuli, S., K. K. Ranga., dan I. Listiana. 2021. Pengetahuan, Sikap dan Keterampilan Wanita Tani dalam Pengelolaan Sampah di Wilayah Pesisir Kelurahan Srengsem. *Suluh Pembangunan: Journal of Extension and Development*. Vol. 3, No. 01. Halaman 1-7.
- Zainal, dan R. Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT Rajagrafindo Persada. Depok.