

## HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN POLA KOMUNIKASI DENGAN EFEKTIVITAS KINERJA GUGUS PERWAKILAN PEMILIK TERNAK

### *Relations Between Leadership Style and Communication Patterns with Effective Performance of Representative Livestock Owner Force Case: Farm School in Bojonegoro District*

Musa Darmawan<sup>1)</sup> dan Amiruddin Saleh<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat, Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor, Darmaga Bogor 16680, Indonesia  
E-mail: [musa.darmawa1@gmail.com](mailto:musa.darmawa1@gmail.com); [amiruddinsa@apps.ipb.ac.id](mailto:amiruddinsa@apps.ipb.ac.id)

#### ABSTRACT

*Leader is a person who believed by group members to guide and reach the common goals. A leader cannot be separated from leadership style that owned and applied to group. The leadership style also determine whether the agreed common goals can be reach or not, in terms of effectiveness group members themselves, how alert are they, whether they motivated and many factors among the group performance effectiveness. Communication Patterns is a process that designed to ease the communication process sustainability. The research purpose is to identify the influence of leadership style of Representative Livestock Owner Force (GPPT) contained Public School of Animal Husbandry (SPR) on the performance effectiveness. Data analysis used descriptive statistic analysis (frequency, presentation, average and cross tabulation), and inferential statistic analysis with Spearman rank coefficient correlation test. The research result in research location disposed democratic and communication pattern that applied to small communication group. The result of the research showed that there is significance positive relation between democratic leadership style with performance effectiveness in time discipline indicator. It means better democratic leadership style that applied, higher time discipline applied in performance effectiveness. Between communication pattern and performance effectiveness there is no relation.*

**Keywords :** *communication patterns, leadership style, performance effectiveness, public school of animal husbandry, representative livestock owner force*

#### ABSTRAK

Pemimpin adalah orang yang dipercaya oleh anggota kelompok untuk mampu membimbing dan mencapai tujuan bersama yang telah disepakati. Pemimpin tak lepas dari gaya kepemimpinan yang diterapkan kepada sebuah kelompok. Gaya kepemimpinan juga menentukan berhasil atau tidak mencapai tujuan bersama yang telah disepakati, dilihat dari efektivitas anggota kelompoknya itu sendiri, seberapa siaga mereka, apakah mereka termotivasi, dan masih banyak faktor dari efektivitas kinerja ini. Pola komunikasi merupakan sebuah proses yang dirancang untuk mempermudah keberlangsungan proses komunikasi. Tujuan penelitian adalah mengidentifikasi sejauh mana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh anggota Gugus Perwakilan Pemilik Ternak (GPPT) dalam lembaga Sekolah Peternakan Rakyat (SPR) ini terhadap efektivitas kerjanya. Penelitian didesain sebagai sensus deskriptif korelasional dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Analisis data berupa analisis statistik deskriptif (frekuensi, persentasi, rata-rata dan tabulasi silang), dan analisis statistik inferensial dengan uji koefisien korelasi *rank* Spearman. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa kepemimpinan di GPPT cenderung bergaya demokratik dan pola komunikasi yang diterapkan komunikasi kelompok kecil. Gaya kepemimpinan demokratik berkorelasi positif signifikan dengan efektivitas kinerja pada indikator disiplin waktu. Artinya, semakin pengurus GPPT bergaya kepemimpinan demokratik, maka semakin tinggi disiplin waktu yang diterapkan dalam efektivitas kinerja. Pada pola komunikasi dengan efektivitas kinerja tidak terdapat hubungan yang signifikan.

**Kata Kunci :** efektivitas kinerja, gaya kepemimpinan, gugus perwakilan pemilik ternak, pola komunikasi, sekolah peternakan rakyat

## PENDAHULUAN

Indonesia mempunyai kekayaan dan potensi sumber daya genetik ternak sapi pedaging nasional, yang telah dimanfaatkan sebagai sumber pangan daging, tenaga kerja, energy, dan pupuk (Riady 2004). Dikarenakan ternak sapi potong memiliki nilai ekonomis yang tinggi dan penting bagi kehidupan masyarakat serta menjadi mata pencaharian yang digeluti, maka dibentuklah Sekolah Peternakan Rakyat (SPR). Fokus utama pada pembentukan SPR adalah peternakan. Selain peternakan SPR juga terfokus pada aspek sumber daya manusia beserta lingkungan sosial. Mempertahankan sumber daya ternak lokal penting untuk mencapai keamanan pangan yang berkelanjutan.

Terdapat permasalahan utama pada saat ini yaitu, rapuhnya poros-poros ekonomi di Indonesia dikarenakan berkembangnya industri yang tergantung pada bahan buku impor dan sedikit yang menyentuh bagian dasar perekonomian masyarakat luas. Keberhasilan dari sektor peternakan ini bergantung pada ketersediaan dan kemampuan pengelolaan sumber daya peternakan yang terdiri dari ternak, peternak, modal, lahan, lingkungan serta teknologi. Peternak juga adalah subyek dalam usaha peternakan (Rahardi & Hartono 2013), sehingga dapat juga disebut

sebagai manager. Namun, masih memiliki keterbatasan, (Sumarno 2000) dalam hal tersebut: (1) pengetahuan dan adaptasi; (2) inovasi untuk diversifikasi usaha; (3) lahan dan kepemilikan lahan; dan (4) lingkungan budaya yang berdampak pada terjadinya struktural sistem sosial yang tidak optimal.

Sentra populasi sapi potong tersebar di empat pulau di Indonesia. Salah satunya ialah pulau Jawa. Berdasarkan data dari Dirjen PKH (2014) populasi sapi potong Provinsi Jawa Timur memiliki nilai kontribusi tinggi sebesar 30.46 persen dari populasi sapi potong secara keseluruhan Indonesia. Pertumbuhan sapi potong di Jawa Timur dari tahun 2012 sampai tahun 2013 sebesar 2.04 persen, lebih lambat perkembangannya dibandingkan pertumbuhan rata-rata nasional yang mencapai angka 3.92 persen. Berikut data populasi sapi potong di Kabupaten sentra, Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui Kabupaten Bojonegor merupakan kabupaten dengan pertumbuhan populasi yang terbesar. Kabupaten Bojonegoro juga merupakan daerah yang terpilih menjadi Klaster Pembibitan Sapi Potong Lokal Nasional pada tahun 2011 sampai 2013 yang diadakan oleh Bank Indonesia Surabaya.

Tabel 1 Pertumbuhan populasi sapi di kabupaten sentra, Provinsi Jawa Timur tahun, 2009-2013

Kabupaten	2009	2010	2011	2012	2013	Growth (%)
1 Sumenep	296 978	316 571	357 038	360 862	349 095	4.02
2 Tuban	221 122	202 835	312 013	314 810	311 359	11.33
3 Probolinggo	188 929	177 170	287 480	296 867	239 564	10
4 Jember	225 417	237 675	324 230	350 170	217 763	3.01
5 Malang	142 344	147 865	225 895	240 746	189 145	10.44
6 Bondowoso	164 316	172 877	203 735	212 621	188 740	4.04
7 Bangkalan	155 454	164 201	193 576	205 157	186 027	5.04
8 Kediri	114 751	123 954	138 139	217 943	141 727	10.56
9 Sampang	123 597	176 076	196 414	196 807	140 849	6.44
10 Bojonegoro	127 624	182 297	290 879	201 992	170 037	13.99

Sumber: BPS, 2013

Inovasi SPR merupakan terobosan terbaru dari Institut Pertanian Bogor (IPB) yang bertujuan untuk memperbaiki dan pembinaan kualitas sumber daya manusia. Menurut Hamijoyo (1967), usaha tersebut merupakan usaha ke arah dinamisasi dan pencerdasan masyarakat dengan tujuan mempertinggi daya pikir dan daya kerja rakyat melalui bentuk dan prosedur kooperatif yang berswadaya. Terdapat pemimpin yang memimpin kelompok ini berupa Gugus Perwakilan Pemilik Ternak (GPPT), yang terdiri dari sembilan orang perwakilan atau pemimpin dari setiap kelompok ternak (Poknak).

Pemimpin merupakan sosok yang dipandang dalam sebuah kelompok. Oleh karena itu pengelolaan suatu kelompok ini dibutuhkan pemimpin yang dapat mempersuasi anggotanya untuk mencapai tujuan kelompok. Cara yang digunakan tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin itu sendiri. Selain itu pola komunikasi yang tepat dapat memberikan kemudahan bagi pemimpin dan anggotanya untuk mencapai tujuan kelompok secara efektif. Efektivitas kinerja berperan penting dalam proses mencapai tujuan kelompok. pemimpin yang tanggap dan terbuka dapat meningkatkan kesiapan, kedisiplinan, dan kepuasan pengurus GPPT dan anggota SPR. Didapat empat rumusan masalah yaitu: (1) bagaimana gaya kepemimpinan yang terdapat di dalam GPPT SPR?; (2) bagaimana pola komunikasi yang terdapat di dalam GPPT SPR?; (3) bagaimana hubungan gaya kepemimpinan dengan efektivitas kinerja GPPT SPR?; dan (4) bagaimana hubungan pola komunikasi dengan efektivitas kinerja GPPT SPR? Secara spesifik penelitian bertujuan untuk menganalisis (1) macam gaya kepemimpinan yang terdapat dalam GPPT SPR; (2) apa saja pola komunikasi yang terdapat dalam GPPT SPR; (3) hubungan gaya kepemimpinan dengan efektivitas kinerja; dan (4) hubungan pola komunikasi dengan efektivitas kinerja GPPT SPR.

## **PENDEKATAN TEORITIS**

### **Sekolah Peternakan Rakyat dan Gugus Perwakilan Pemilik Ternak**

Menurut LPPM (2015), Sekolah Peternakan Rakyat-1111 (SPR) didirikan dengan tujuan

memberi ilmu pengetahuan kepada peternak berskala kecil tentang berbagai aspek teknis peternakan dan nonteknis yang melandasi terwujudnya perusahaan kolektif dalam satu manajemen yang dikelola oleh seorang manajer dalam rangka meningkatkan daya saing usahanya untuk meningkatkan pendapatannya serta kesejahteraan. Sekolah Peternakan Rakyat yaitu suatu tempat proses untuk pembelajaran secara aplikatif, partisipatif, sistematis, dan terstruktur dengan cara pemberian akses informasi, ilmu pengetahuan, teknologi, serta penguatan kendali produksi dan pasca produksi ternak yang dilaksanakan di SPR. Satu SPR terdiri atas minimal 1000 ekor ternak betina produktif, maksimal 100 ekor ternak pejantan, dan diterapkan 10 strategi utama untuk mencapai satu visi yaitu peternak berdaulat. Gugus Perwakilan Pemilik Ternak merupakan lembaga paling berkuasa dan membuat berbagai kebijakan strategis di dalam SPR. Untuk menerapkan semua kebijakannya dan mengelola administrasi kegiatan SPR, GPPT menunjuk seorang manajer. Manajer berperan sebagai narasumber, mediator, fasilitator, motivator, dan dinamisator bagi peternak. Di SPR itu terdapat pengurus SPR yang terdiri dari Manajer dan GPPT.

### **Pola Komunikasi**

Tubbs dan Moss (2000) mengatakan bahwa pola komunikasi atau hubungan dapat dicirikan dari komplementaris dan simetris. Menurut DeVito pola komunikasi terdiri dari empat jenis, antara lain: (1) Komunikasi Antar Pribadi yang merupakan sebuah proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau diantara sekelompok kecil orang-orang, dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. (Marhaeni 2009); (2) Komunikasi Kelompok Kecil menurut Michael Burgoon dalam Wiryanto (2005) mendefinisikan komunikasi kelompok sebagai interaksi secara tatap muka antara dua orang atau lebih, dengan tujuan yang telah diketahui, seperti berbagi informasi, menjaga diri, pemecahan masalah, yang mana anggota-anggotanya dapat mengingat karakteristik pribadi anggota-anggota yang lain secara tepat. Definisi komunikasi kelompok kecil di atas mempunyai kesamaan menurut DeVito (1994), yakni adanya komunikasi tatap muka dan memiliki susunan

rencana kerja tertentu untuk mencapai tujuan kelompok; (3) Komunikasi Massa menurut Effendy (2000), komunikasi massa adalah komunikasi melalui media massa. Media massa yang dimaksud adalah surat kabar, majalah, radio, televisi atau film. Karena membaca surat kabar dan majalah, mendengarkan radio ataupun menonton televisi dan film umum dilakukan oleh masyarakat yang demikian banyak bahkan dapat dilakukan serempak. Menurut Devito dalam Ardianto 2004, komunikasi massa adalah komunikasi yang ditujukan kepada massa, kepada khalayak yang luar biasa banyaknya; (4) Komunikasi publik, merupakan suatu komunikasi yang dilakukan di depan banyak orang. Dalam komunikasi publik, pesan yang disampaikan dapat berupa suatu informasi, ajakan, dan gagasan. Sarana yang digunakan dapat melalui media massa, atau melalui orasi yang dilakukan pada rapat umum atau aksi demonstrasi, blog, situs jejaring sosial, kolom komentar di *website/blog*, *e-mail*, milis, SMS, surat, surat pembaca, reklame, spanduk, atau apa pun yang dapat menjangkau publik.

### **Media Hibrida**

Leeuwis (2004) menjelaskan terdapat tiga media komunikasi yaitu, media antarpersonal, media konvensional, dan media hibrida. Media hibrida, umumnya berbasis teknologi komputer yang cenderung mengkombinasikan kekayaan fungsional dari media massa dan komunikasi antar pribadi, sehingga menjadikan media baru tersebut secara potensial dapat menjangkau khalayak di banyak lokasi yang berbeda.

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Mulyadi dan Rivai (2009) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya serta menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Menurut White dan Lippit dalam Reksohadiprodjo dan Handoko (2001) mengemukakan tiga tipe kepemimpinan, yaitu antara lain: (1) Otokratis, pada gaya kepemimpinan semua penentuan kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin, teknik-teknik dan langkah-langkah diatur oleh atasan setiap waktu,

sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas, pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota, dan pemimpin cenderung menjadi “pribadi” dalam pujian dan kecamaannya terhadap kerja setiap anggota, mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya; (2) Demokratis, gaya kepemimpinan ini memiliki ciri yaitu, semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari kelompok, kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih, para anggota bebas berkerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok, dan pemimpin adalah obyektif atau “*fact-minded*” dalam pujian dan kecamaannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan; dan (3) *Laissez-faire*, ciri pada gaya kepemimpinan ini adalah kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi minimal dari pemimpin, bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dari diskusi kerja, sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas, dan kadang-kadang memberi komentar sponsor terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

### **Efektivitas**

Efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu (Triton 2010). Gibson *et al.* (1987) mengemukakan kriteria efektivitas organisasi terdiri dari lima unsur, yaitu: (1) Produksi sebagai kriteria efektivitas mengacu pada ukuran keluaran utama organisasi. Ukuran produksi mencakup keuntungan, penjualan, pangsa pasar, dokumen yang diproses, rekanan yang dilayani, dan sebagainya. Ukuran ini berhubungan secara langsung dengan yang dikonsumsi oleh pelanggan dan rekanan

organisasi yang bersangkutan; (2) Efisiensi sebagai kriteria efektivitas mengacu pada ukuran penggunaan sumber daya yang langka oleh organisasi. Efisiensi adalah perbandingan antara keluaran dan masukan. Ukuran efisiensi terdiri dari keuntungan dan modal, biaya per unit, pemborosan, waktu terluang, biaya per orang, dan sebagainya. Efisiensi diukur berdasarkan rasio antara keuntungan dengan biaya atau waktu yang digunakan; (3) Kepuasan sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya. Ukuran kepuasan meliputi sikap karyawan, penggantian karyawan, absensi, kelambanan, keluhan, kesejahteraan, dan sebagainya; (4) Keadaptasian sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada tanggapan organisasi terhadap perubahan eksternal dan internal. Perubahan-perubahan eksternal seperti persaingan, keinginan pelanggan, kualitas produk, dan sebagainya, serta perubahan internal seperti ketidakefisienan, ketidakpuasan dan sebagainya merupakan adaptasi terhadap lingkungan; dan (5) Kelangsungan Hidup, sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada tanggung jawab organisasi perusahaan dalam memperbesar kapasitas dan potensinya untuk berkembang (Tika 2006).

### **Kinerja**

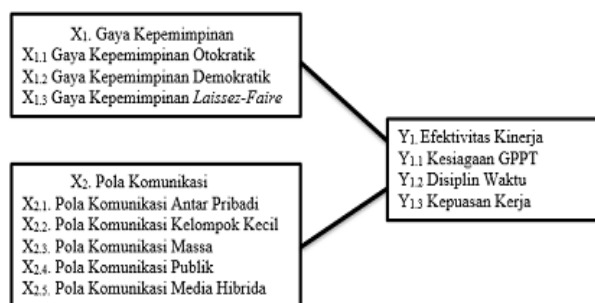
Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi (Veithzal 2004). Menurut Sutrisno (2009) ada enam faktor indikator kinerja yang dirumuskannya yaitu: (1) Hasil kerja meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan; (2) Pengetahuan pekerjaan merupakan tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja; (3) Inisiatif adalah tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah yang timbul; (4) Kecekatan mental merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta yang ada; (5) Sikap merupakan tingkat semangat kerja serta

positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan; dan (6) Disiplin waktu dan absensi adalah tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Agus (2006) mengukur kinerja birokrasi publik berdasar adanya indikator yang secara lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut: (1) Produktivitas; (2) Kualitas Layanan; (3) Responsivitas; (3) Responsibilitas; dan (4) Akuntabilitas

### **Kerangka Pemikiran**

Peubah dalam penelitian antara lain gaya kepemimpinan (X1) dan pola komunikasi (X2). Aspek yang terdapat di dalam gaya kepemimpinan (X1) antara lain; (1) otokratik, (2) demokratik, dan yang terakhir ialah (3) *laissez-faire*. Aspek selanjutnya ialah tentang pola komunikasi (X2), pada aspek ini terdapat dari lima jenis pola komunikasi yaitu: (1) pola komunikasi antar pribadi; (2) pola komunikasi kelompok kecil; (3) pola komunikasi massa; (4) pola komunikasi publik; dan (5) pola komunikasi media hibrida yang dihubungkan pada peubah efektivitas (Y). Gaya kepemimpinan merupakan semua tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin baik itu secara langsung maupun tidak langsung, tindakan ini harus bisa mengajak bahkan memberi motivasi kepada anggota untuk dapat mencapai tujuan yang sudah ada. Aspek-aspek yang terdapat di dalam gaya kepemimpinan ialah: (1) Otokratik; (2) Demokratik; dan (3) *Laissez-faire*. Pola komunikasi adalah sebuah bentuk atau hubungan antara dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan pesan, yaitu berupa gambaran maupun sebuah rangkaian rencana yang dilakukan dalam proses komunikasi antar manusia atau kelompok dan organisasi. Terdapat lima aspek yaitu: (1) pola komunikasi antar pribadi, dimana pada pola ini kita melihat seberapa besar seseorang pemimpin yang berkomunikasi pada anggotanya secara personal; (2) pola komunikasi kelompok kecil merupakan pola yang terjadi pada seseorang pemimpin terhadap kelompoknya dengan bertukar informasi maupun dalam pemecahan masalah; (3) pola komunikasi massa, dimana seorang pemimpin menggunakan media massa seperti radio dan televisi guna mempercepat proses penyebaran informasi baik untuk anggotanya maupun warga sekitar; (4) pola komunikasi publik merupakan komunikasi yang dilakukan didepan banyak

orang dan pesan yang disampaikan berupa, informasi, ajakan, maupun gagasan; dan (5) pola komunikasi media hibrida merupakan sebuah bentuk atau pola dimana penyebaran informasi kepada khalayaknya menggunakan media hibrida, seperti aplikasi yang berada di telepon genggam, contohnya *Line*, *Facebook*, dan *Whatsapp*.



Keterangan: — : Hubungan

Gambar 1. Kerangka Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Pola komunikasi dengan efektivitas Kinerja

Efektivitas kinerja merupakan sebuah ukuran di dalam sebuah organisasi untuk melihat apakah tujuan bersama itu tercapai dengan baik atau tidak dan juga kemampuan sebuah organisasi dalam memutuskan keputusan dan menyelesaikan masalah guna mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Terdapat beberapa indikator untuk mengukur apakah sebuah kelompok itu menuju keefektivan kinerja ataupun tidak yaitu: (1) kesiagaan, untuk menilai apakah sebuah kelompok menuju keefektivan, harus memiliki sikap siaga dalam kondisi apapun sehingga dapat mencari solusi untuk memecahkan beberapa masalah yang ada di dalam kelompok; (2) disiplin waktu merupakan faktor yang berpengaruh dalam keefektivan kinerja seseorang, disiplin pada waktu yang telah diberikan, baik dalam absen maupun dalam penyusunan, pelaksanaan, dan evaluasi sebuah program; dan (3) kepuasan kerja, dimana pada aspek ini melihat apakah seseorang sudah menciptakan hasil kerja yang baik, cekatan dalam banyak hal, dan merasa bangga dengan kinerja. Oleh karena itu ketiga faktor tersebut dapat melihat sebuah kelompok memiliki keefektivan kinerja yang baik. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, perlu adanya penelitian yang mengkaji indikator yang jelas dan penjabaran setiap indikator secara lengkap dan peubah tentang gaya kepemimpinan dan pola

komunikasi dengan yang terpengaruh yaitu berupa efektivitas kinerja yang sama-sama menuju pada tujuan bersama, kasus SPR Tunas Barokah, Kecamatan Temayang dan SPR Mega Jaya, Kecamatan Kasiman, Kabupaten Bojonegoro (Gambar 1).

### Hipotesis

- (1) Terdapat hubungan nyata antara gaya kepemimpinan dengan efektivitas kinerja.
- (2) Terdapat hubungan nyata antara pola komunikasi dengan efektivitas kinerja

### PENDEKATAN LAPANG

#### Metode Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif didukung dengan kualitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan dalam penelitian yang dipakai untuk melihat hubungan antar peubah. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan metode sensus melalui instrumen kuesioner yang disebar ke responden. Sementara itu, data kualitatif diperoleh melalui wawancara mendalam yang dilakukan kepada informan serta menggunakan catatan harian lapang yang di lakukan oleh peneliti di lokasi penelitian. Informasi yang diperoleh melalui pendekatan kuantitatif mengenai hubungan gaya kepemimpinan, pola komunikasi dan efektivitas kinerja.

#### Lokasi dan Waktu

Penelitian mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan pola komunikasi dalam program SPR ini dilakukan di SPR Tunas Barokah dan Mega Jaya di Kecamatan Temayang dan Kecamatan Kasiman, Kabupaten Bojonegoro. Waktu penelitian selama dua minggu dai 20 April hingga empat Mei 2017.

#### Pengumpulan Data

Data dalam penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan langsung di lapangan dengan cara wawancara kepada responden. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen tertulis di kantor desa, kantor kecamatan, dan catatan harian hasil wawancara terbuka kepada informan dengan

menggunakan panduan wawancara. Analisis data sekunder diinterpretasikan dengan menggunakan tabel frekuensi, grafik dan diagram.

### Subyek Penelitian

Subyek pada penelitian adalah responden dan informan. Responden adalah anggota GPPT sedangkan informan adalah ketua SPR, anggota GPPT, anggota SPR. Pemilihan responden sendiri dilakukan dengan metode sensus. Terdapat sembilan orang responden didalam GPPT SPR Tunas Barokah dan terdapat sembilan orang responden GPPT SPR Mega Jaya, sehingga total yang menjadi responden ialah sebanyak 18 orang.

### Pengolahan dan Analisis Data

Penelitian memiliki dua jenis data, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif diolah dengan menggunakan *Microsoft Excel 2016* dan *SPSS version 21 for windows*. Data dianalisis menggunakan tabel frekuensi untuk melihat data awal responden pada masing-masing peubah menggunakan aplikasi *Microsoft Excel 2016*. Kemudian aplikasi *SPSS version for windows* digunakan untuk uji statistik yang menggunakan uji *rank* Spearman. Analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis *rank* Spearman. Syarat untuk melakukan uji *rank* Spearman adalah data yang tersedia harus berjenis ordinal. Uji ini dilakukan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan pola komunikasi ( $X_2$ ) dengan efektivitas kinerja, menggunakan persamaan matematis sebagai berikut.

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

Keterangan:

$r_s$  = Koefisien korelasi *rank* Spearman.

1 = Bilangan konstan

6 = Bilangan Konstan

$d_i$  = Perbedaan antara pasangan jenjang.

$\sum$  = Sigma atau jumlah

N = Jumlah individu dalam sampel

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan otokratik adalah gaya yang dilakukan oleh anggota GPPT tidak melakukan

diskusi dengan sesama anggota SPR maupun dengan anggota SPR dalam menentukan pemecahan. Pada Tabel 2 tersebut bahwa hasil penelitian menunjukkan responden menggunakan gaya kepemimpinan otokratik sebesar 83.3 persen berada pada kategori sedang, yang berada pada kategori rendah sebesar 11.3 persen, dan pada kategori tinggi sebesar 5.6 persen.

Tabel 2 Jumlah dan persentase responden menurut gaya kepemimpinan, Kabupaten Bojonegoro, 2017

Gaya kepemimpinan	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Otokratik	Rendah (skor 9-17)	2	11.3
	Sedang (skor 18-26)	15	83.3
	Tinggi (skor 27-36)	1	5.6
Demokratik	Rendah (skor 7-13)	0	0.0
	Sedang (skor 14-20)	2	11.1
	Tinggi (skor 21-28)	16	88.9
<i>Laissez-Faire</i>	Rendah (skor 9-17)	0	0.0
	Sedang (skor 18-26)	9	50.0
	Tinggi (skor 27-36)	9	50.0

n=18

Tetapi tidak menutup kemungkinan untuk gaya otokratik dan gaya kepemimpinan *laissez-faire* diterapkan. Kedua gaya ini diterapkan pada situasi tertentu. Seperti gaya kepemimpinan otokratik dilakukan pada situasi yang mendesak ketika anggota GPPT tidak bisa meminta pendapat anggota SPR lainnya sedangkan pada gaya komunikasi *laissez-faire* terjadi ketika beberapa anggota GPPT diberikan tugas untuk membagikan undangan kepada anggota SPR lainnya, tetapi anggota GPPT ini melepas tanggung jawabnya dan diberikan kepada salahsatu anggota SPR untuk menyebarkan undangan tersebut. Gaya kepemimpinan demokratik ini termasuk dalam gaya yang bersifat demokratis, dimana anggota GPPT memberdayakan anggotanya dengan baik serta seluruh anggota diberi kebebasan untuk mengemukakan pendapatnya dan anggota GPPT mau menerima kritik dan saran dari para anggota SPR. Gaya ini lebih condong dengan semua kebijaksanaan dapat diputuskan secara bersama-sama melalui diskusi kelompok. Berdasarkan Tabel 14 dapat diketahui Gaya kepemimpinan demokratik merupakan gaya kepemimpinan yang

banyak diterapkan oleh responden yaitu sebesar 88.9 persen pada kategori tinggi atau sebanyak 16 orang dan sisanya berada pada kategori sedang yaitu, sebesar 11.1 persen atau sebanyak 2 orang.

### Pola Komunikasi

Pada peubah pola komunikasi terbagi menjadi lima jenis, yaitu komunikasi antar pribadi, komunikasi kelompok kecil, komunikasi massa, komunikasi media hibrida, dan komunikasi publik. Pada lokasi penelitian menunjukkan pola komunikasi yang tinggi itu cenderung pola komunikasi kelompok kecil dengan nilai sebesar 94.4 persen atau sebanyak 17 orang, hasil ini tersaji pada Tabel 3. Terlihat pada anggota GPPT sering melakukan diskusi dengan anggota SPR dalam merancang program SPR, interpretasi program SPR, evaluasi program SPR, dan penyebaran informasi maupun pertukaran pendapat. Pada pola komunikasi massa dan media hibrida perlu adanya peningkatan kembali, dikarenakan sarana dan prasarana yang kurang mendukung untuk anggota GPPT mengakses kedua gaya tersebut.

Tabel 3 Jumlah dan persentase responden menurut pola komunikasi, Kabupaten Bojonegoro, 2017

Pola Komunikasi	Rata-Rata	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Komunikasi Antar Pribadi	15.88	Rendah (skor 5-9)	0	0
		Sedang (skor 10-14)	16	88.9
		Tinggi (skor 15-20)	2	11.1
Komunikasi Kelompok Kecil	9.38	Rendah (skor 3-5)	0	0.0
		Sedang (skor 6-8)	1	5.6
		Tinggi (skor 9-12)	17	94.4
Massa	9.66	Rendah (skor 4-7)	1	5.6
		Sedang (skor 8-11)	17	94.4
		Tinggi (skor 12-16)	0	0
Media Hibrida	6.44	Rendah (skor 3-5)	4	22.2
		Sedang (skor 6-8)	14	77.8
		Tinggi (skor 9-12)	0	0
Publik	6.27	Rendah (skor 3-5)	1	5.6
		Sedang (skor 6-8)	16	88.9
		Tinggi (skor 9-12)	1	5.6

n=18

### Efektivitas Kinerja

Pada peubah efektivitas kinerja terdapat tiga indikator, yaitu kesiagaan GPPT, disiplin waktu,

dan kepuasan kerja. Pada lokasi penelitian dapat dilihat efektivitas kinerja sudah dapat dilihat tinggi dari beberapa indikator yang telah disebutkan di atas. Pada kesiagaan GPPT dan disiplin waktu termasuk kategori tinggi dengan nilai sebesar 100.0 persen atau sebanyak 18 orang responden yang sudah siaga dan disiplin dalam waktu (Tabel 3). Sedang pada kepuasan kerja terdapat 61.1 persen atau sebanyak 11 orang termasuk pada kategori tinggi dan 38.9 persen atau sebanyak tujuh orang. Pada beberapa responden yang termasuk kategori sedang ini belum merasa puas akan kinerjanya, menurut mereka bila pendapatan meningkat berarti mereka puas akan kinerjanya.

Tabel 4 Jumlah dan persentase menurut aspek efektivitas kinerja di Kabupaten Bojonegoro, 2017

Efektivitas Kinerja	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Kesiagaan GPPT	Rendah (skor 5-9)	0	0.0
	Sedang (skor 10-14)	0	0.0
	Tinggi (skor 15-20)	18	100.0
Disiplin Waktu	Rendah (skor 4-7)	0	0.0
	Sedang (skor 8-11)	0	0.0
	Tinggi (skor 12-16)	18	100.0
Kepuasan Kerja	Rendah (skor 5-9)	0	0.0
	Sedang (skor 10-14)	7	38.9
	Tinggi (skor 15-20)	11	61.1

n=18

### Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Efektivitas Kinerja

Dapat dilihat pada Tabel 5 terdapat nilai hubungan yang sangat nyata antara gaya kepemimpinan demokratik dengan disiplin waktu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin gaya kepemimpinan yang diterapkan semakin tinggi juga kedisiplinan waktu yang dilakukan oleh sesama anggota GPPT. Dapat dilihat di lokasi penelitian yang cenderung menerapkan gaya kepemimpinan demokratik yang berupa gaya kepemimpinan yang memberdayakan anggota GPPT maupun dengan anggota SPR lainnya, oleh karena itu kedisiplinan waktu yang terjadi pada sesama anggota GPPT juga tinggi.

Pada kasus gaya kepemimpinan demokratik dengan kepuasan kerja yaitu, semakin tinggi gaya kepemimpinan ini diterapkan maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh



anggota GPPT. Hal ini terjadi karena tentang permasalahan yang menyangkut pribadi seperti tujuan menjadi GPPT sudah terpenuhi atau belum, merasa puas dengan kinerjanya sendiri maupun merasa puas dengan kinerja anggota SPR lainnya merupakan hal yang tidak perlu diketahui oleh banyak orang. Oleh karena itu hubungan ini tidak memiliki nilai yang positif. Gaya kepemimpinan otokratik merupakan gaya yang dilakukan oleh anggota GPPT tidak melakukan diskusi dengan sesama anggota SPR maupun dengan anggota SPR dalam menentukan pemecahan. Hal yang terjadi pada lokasi ialah ketika salah satu anggota menerapkan gaya kepemimpinan otokratik ini dapat membuat resah anggota lainnya, dimana salah satu anggota GPPT melakukan penentuan keputusan oleh seorang diri, hal ini membuat kesiagaan dan disiplin waktu semakin rendah. Hal ini dikarenakan mayoritas anggota GPPT lebih ingin melakukan semua kegiatan maupun pemecahan masalah secara bersama-sama. Oleh karena itu hubungan ini tidak memiliki nilai yang positif.

Tabel 5 Koefisien korelasi *Rank Spearman* antara Gaya Kepemimpinan dengan Efektivitas Kinerja SPR Kabupaten Bojonegoro, 2017

Gaya Kepemimpinan	Hubungan Gaya Kepemimpinan( $r_s$ ) dengan Efektivitas Kinerja		
	Kesiagaan GPPT	Disiplin Waktu	Kepuasan Kerja
Otokratik	-0.148	-0.245	0.240
Demokratik	0.440	0.790**	-0.292
<i>Laissez-Faire</i>	0.417	0.423	0.112

Keterangan: \*\*Sangat Nyata pada  $p \leq 0.01$

$r_s$  = koefisien *rank Spearman*

### Hubungan Pola Komunikasi dengan Efektivitas Kinerja

Hasil dari penelitian dapat dilihat pada Tabel 18 bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pola komunikasi dengan efektivitas kinerja. Hal ini menunjukkan hipotesis pada penelitian ditolak karena tidak terdapatnya hubungan yang signifikan antara pola komunikasi dengan efektivitas kinerja. Dapat dilihat pada pola komunikasi publik memiliki nilai hubungan tertinggi dengan efektivitas kinerja bagian kesiagaan GPPT dan disiplin waktu.

Dapat dilihat pada Tabel 6 bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pola komunikasi

dengan efektivitas kinerja. Hal ini menunjukkan hipotesis pada penelitian ditolak karena tidak terdapatnya hubungan yang signifikan antara pola komunikasi dengan efektivitas kinerja. Dapat dilihat pada pola komunikasi publik memiliki nilai hubungan tertinggi dengan efektivitas kinerja bagian kesiagaan GPPT dan disiplin waktu. Pola komunikasi publik dengan kesiagaan GPPT yang terjadi pada lokasi penelitian yaitu semakin tinggi pola komunikasi publik yang diterapkan oleh GPPT semakin tinggi kesadaran yang dimiliki GPPT dengan nilai sebesar 0.468, hal yang terjadi ialah anggota GPPT melakukan penyebaran informasi antar sesama GPPT dengan cara orasi di dalam diskusi maupun kumpulan rutin akan meningkat juga kesiagaan yang terjadi di antara anggota GPPT, lebih mengetahui tentang tugasnya dan kewajibannya sebagai GPPT.

Tabel 6 Koefisien korelasi *Rank Spearman* antara Pola Komunikasi dengan Efektivitas Kinerja SPR Kabupaten Bojonegoro, 2017

Pola Komunikasi	Hubungan Pola Komunikasi ( $r_s$ ) dengan Efektivitas Kinerja		
	Kesiagaan GPPT	Disiplin Waktu	Kepuasan Kerja
Antar Pribadi	0.093	0.242	0.048
Kelompok kecil	-0.069	-0.115	0.099
Media massa	-0.077	0.257	-0.205
Media hibrida	-0.241	-0.107	0.147
Publik	0.468	0.429	-0.187

$r_s$  = koefisien *rank Spearman*

Pada pola komunikasi publik yang terjadi dengan disiplin waktu sebesar 0.429 pada Tabel 18, semakin tinggi pola komunikasi publik yang diterapkan oleh anggota GPPT akan meningkat juga kedisiplinan waktu antar anggota GPPT, hal ini tercermin pada lokasi ketika kumpul rutin anggota GPPT saling mengingatkan sesama anggota GPPT lain untuk menjaga kedisiplinan waktu pada penyelesaian program. Pada nilai hubungan pola komunikasi publik dengan kepuasan kerja didapat nilai -0.187, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komunikasi publik yang diterapkan semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh anggota GPPT. Hal ini dianggap suatu hal yang condong kepada hal yang pribadi, oleh karena itu responden tidak ingin hal ini dibicarakan secara umum.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

- (1) Gaya kepemimpinan pengurus GPPT cenderung demokratik. Hal tersebut tercermin dari anggota GPPT selalu memberikan kesempatan kepada para anggota peternak yang lain untuk menyampaikan pendapat dan aspirasinya serta mengikutsertakan anggota lainnya dalam mengambil keputusan dalam setiap diskusi. Pada gaya kepemimpinan otokratik dan *laissez-faire* juga terjadi dalam situasi tertentu. Gaya kepemimpinan otokratik terjadi pada situasi ketika GPPT harus menentukan asuransi peternakan untuk para sapi di kelompok SPR mereka. Penentuan untuk ikut atau tidaknya dalam mengikuti asuransi peternakan harus cepat dan hanya diberi waktu hari itu saja, oleh karena itu anggota GPPT langsung menindaklanjuti dengan keputusannya sendiri. Gaya kepemimpinan *laissez-faire* terjadi ketika anggota GPPT diberikan kewajiban untuk menyebarkan undangan tentang kumpul rutin, tetapi terdapat beberapa responden yang memberikan tugasnya kepada anggota SPR lainnya.
- (2) Pola komunikasi yang terjadi pada lokasi penelitian cenderung pola komunikasi kelompok kecil. Hal ini dapat dilihat dari anggota GPPT sering melakukan diskusi dengan sesama anggota GPPT maupun anggota SPR dalam merancang program SPR, interpretasi program SPR, evaluasi program SPR, dan penyebaran informasi maupun pertukaran pendapat dalam setiap diskusi atau kumpul rutin. Pada pola komunikasi antar pribadi dan publik sudah dikatakan bagus. Sedangkan pada pola komunikasi media hibrida dan pola komunikasi massa masih perlunya pengembangan baik dari segi sarana maupun prasarana.
- (3) Gaya kepemimpinan demokratik berkorelasi signifikan dengan efektivitas kinerja pada indikator disiplin waktu. Semakin bergaya kepemimpinan demokratik yang diterapkan maka semakin tinggi disiplin waktu yang diterapkan dalam efektivitas kinerja.

- (4) Pola komunikasi pengurus GPPT tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan efektivitas kinerja. Pola komunikasi merupakan komponen penting, tetapi tidak pada pola komunikasi tertentu. Pada pola komunikasi media hibrida dan pola komunikasi massa masih belum sepenuhnya berjalan dengan maksimal dikarenakan faktor sarana dan prasarana yang kurang mendukung untuk berjalannya pola komunikasi tersebut. Namun, terdapat pola komunikasi yang memiliki nilai yang cenderung tinggi, yaitu pola komunikasi publik.

### Saran

Saran yang dapat dijadikan bahan evaluasi yang dapat bermanfaat bagi beberapa pihak terkait yaitu, anggota GPPT perlu mengoptimalkan dalam penerapan gaya kepemimpinan khususnya gaya kepemimpinan demokratik. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kinerja khususnya pada kesiagaan setiap anggota GPPT, disiplin yang waktu yang diterapkan, dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap anggota GPPT. Selain itu gaya kepemimpinan otokratik dan *laissez-faire* juga dapat dikondisikan secara baik sehingga meningkatnya efektivitas kinerja setiap anggota GPPT. Pola komunikasi massa dan media hibrida juga perlu ditingkatkan pada kelompok SPR khususnya anggota GPPT. Televisi dan radio lokal dapat membuat kerja sama dengan pemerintah sehingga informasi mengenai peternakan dapat disebarluaskan kepada kelompok SPR. Peningkatan fasilitas dalam mengakses informasi tersebut juga penting sehingga pihak pemerintah dan pihak terkait menyediakan fasilitas tersebut. Media hibrida sebagai media informasi terbaru yang masih belum banyak dimengerti oleh beberapa masyarakat sangat penting untuk diperhatikan. Oleh karena itu, penyuluhan mengenai penggunaan media hibrida dan bagaimana cara mengaksesnya dapat dilakukan secara berkala disertai peningkatan fasilitas yang diberikan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agus D. 2006. *Mewujudkan Good Governance Melayani Publik*. Yogyakarta[ID]: Universitas Gadjah Mada
- Ardianto EL. 2004. *Komunikasi Massa: Suatu Pengantar*. Bandung[ID]: Simbiosia Rekamata Media.
- [BPS] Badan Pusat Statistik. 2013. *Sensus Pertanian 2013*. Jakarta (ID): BPS.
- DeVito J. 1994. *Komunikasi Antar Manusia*. Jakarta[ID]. Profesional Books.
- [Dirjen PKH] Direktorat Jendral Peternakan dan Kesehatan Hewan. 2014. *Statistik Peternakan*. Jakarta (ID): Direktorat Jendral Peternakan.
- Effendy OU. 2000. *Ilmu Komunikasi dan Filsafat Komunikasi*. Bandung[ID]: PT Rosdakarya.
- Gibson, James, L., et al. 1987. *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta[ID]. Binarupa Aksara.
- Hamijoyo SS. 1967. *Institutional Credibility and Emotionality of Appeals as Determinants of Attitude Change*. Michigan University: University Microfilm.
- Leeuwis CA. 2004. *Communication for Rural Innovation. Rethinking Agricultural Extension*. Blackwell Science Ltd. Kundli-India. Replika Press Pvt. Ltd.
- [LPPM IPB] Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Institut Pertanian Bogor. 2015. *Buku Panduan Sekolah Peternakan Rakyat (SPR 1111)*. Bogor [ID]: LPPM IPB.
- Marhaeni, F. 2009. *Ilmu Komunikasi Teori & Praktek Edisi Pertama*. Yogyakarta[ID]. Graha Ilmu.
- Mulyadi, D, dan Rivai, V. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta[ID]. Raja Grafindo Persada.
- Rahardi, dan Hartono. 2013. *Agribisnis Peternakan*. Jakarta[ID]. Penebar Swadaya.
- Reksohadiprodjo dan Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan. Edisi Kedua*. Yogyakarta[ID]: BPFE.
- Riady M. 2004. *Tantangan dan Peluang Peningkatan Produksi Sapi Potong menuju 2020*. Prosiding Lokakarya Nasional Sapi Potong. Yogyakarta, 8 - 9 Okt 2004. Bogor[ID]: Pusat Penelitian dan Pengembangan Peternakan. Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian.
- Sumarno. 2000. *Dasar Perencanaan Pengembangan Wilayah Dan Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Pertanian: Model dan Metode*. Malang[ID]. Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya.
- Sutrisno. E. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta[ID]. Penerbit Kencana.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan: Cetakan Pertama*. Jakarta[ID]: PT Bumi Aksara..
- Triton PB, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Cetakan Pertama, Yogyakarta [ID]. Oryza.
- Tubbs SL, Moss S. 2000. *Human Communication konteks-konteks komunikasi*. Bandung[ID]. PT Remaja Rosdakarya.
- Veithzal. R. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi pertama. Cetakan Pertama. Jakarta[ID]. PT Raja Grafindo Persada.

