

Sri
Susilowati_ARTIKEL_MAGISTER
MANAJEMEN 2018.docx
by

Submission date: 05-May-2021 01:19PM (UTC+0700)

Submission ID: 1578474594

File name: Sri Susilowati_ARTIKEL_MAGISTER MANAJEMEN 2018.docx (64.64K)

Word count: 4917

Character count: 31915

Analisis Eksploratori yang Mempengaruhi Efikasi Diri pada Kepemimpinan Kepala Desa Perempuan di Sidoarjo

Sri Susilowati Dk.

Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Jl. Mojopahit 666 B, Sidoarjo, Jawa Timur

E-mail :

Abstrak

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam pengembangan dan kemajuan dari sebuah organisasi. Dengan adanya kepemimpinan yang kapabel akan berdampak bagi kemajuan organisasi. Kepemimpinan Publik oleh Perempuan legitimasinya kurang diakui oleh masyarakat. Kepemimpinan diri berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri, efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam rangka mengoptimalkan kemampuan kepemimpinan public perempuan efikasi diri pada Kepemimpinan oleh kepala desa perempuan secara tidak langsung mempengaruhi kualitas kepemimpinan dan layanan kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi efikasi diri pada kepala desa perempuan di wilayah dan mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi efikasi diri kepala desa perempuan ketika menjabat sebagai pemerintah desa. Penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang dikelola sendiri. Selain itu Eksplorasi dan konfirmasi Analisis faktor dilakukan. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum menggunakan exploratory factor analysis (EFA). Hasil pemfaktoran akan muncul tabel communalities, dan setelah di rotasi akan terbentuk faktor loading yang akan menunjukkan interpretasi faktor yang telah terbentuk, khususnya memberi nama atas faktor yang dianggap dapat mewakili indikator tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terbentuk 2 faktor yang mempengaruhi selfefficacy kepala desa perempuan dalam memimpin pemerintah desa. Faktor tersebut yaitu Leadership Self Efficacy dan Development of the Leadership Self-efficacy. Faktor yaitu faktor 1 yaitu Leadership Self Efficacy yang meliputi 1) memimpin perubahan, 2) mendelegasikan tugas, 3) mempengaruhi anggota, 4) fleksibel. Faktor 2 yaitu Development of the Leadership Self-efficacy yang meliputi 1) mengidentifikasi diri, 2) memotivasi anggota, 3) memimpin organisasi, 4) mendorong organisasi.

Kata Kunci : Analisa Faktor, EFA, Kepala Desa, Kepemimpinan Publik, Perempuan.

Abstract

Leadership is one of the most decisive factors in the development and progress of an organization. With a capable leadership that will have an impact on the progress of the organization. Public leadership by women has less legitimacy by society. Self-leadership has a significant effect on self-efficacy, self-efficacy has a significant effect on performance, self-leadership has a significant effect on performance. In order to optimize the ability of women's public leadership, self-efficacy in leadership by female headman indirectly affects the quality of leadership and service to the community. This study aims to explore the self-efficacy of female headman in the region and identify factors that influence the self-efficacy of female headman when in office as village government. This research was conducted through a self-administered questionnaire. In addition, exploration and confirmation of factor analysis were carried out. The validity and reliability tests were carried out before using exploratory factor analysis (EFA). The results of the factoring will show the communalities table, and after the rotation, a loading factor will be formed which will show the interpretation of the factors that have been formed, in

particular giving names to the factors that are considered to represent these indicators. The results showed that 2 factors were formed which influenced the self-efficacy of female headman in leading village officials. These factors are Leadership Self Efficacy and Development of the Leadership Self-efficacy. The factor is factor 1, namely Leadership Self Efficacy which includes 1) leading change, 2) delegating tasks, 3) influencing members, 4) being flexible. Factor 2, namely Development of the Leadership Self-efficacy which includes 1) self-identification, 2) motivating members, 3) leading the organization, 4) encouraging the organization.

Keywords : Factor Analysis, EFA, Headman, Public Leadership, Women

Pendahuluan

Kepemimpinan Publik oleh Perempuan legitimasinya kurang diakui oleh masyarakat. Budaya patriarki masyarakat yang masih kuat, sehingga tidak sedikit masyarakat yang menganggap bahwa kepemimpinan perempuan cenderung lemah. Perbedaan antara kepemimpinan laki-laki dan perempuan telah ditepis oleh kiprah kepemimpinan wanita dalam berbagai peran dan posisi strategis di kehidupan bermasyarakat. Kelompok wanita lebih banyak dinilai hanya menikmati produk dari hasil kerja yang mayoritas dibuat oleh kelompok laki-laki. Pada kenyataannya, partisipasi wanita dalam menjalankan sebuah proses kepemimpinan menunjukkan bahwa wanita juga merupakan sumber daya yang potensial apabila diberikan kesempatan yang sama untuk berperan dalam berbagai aspek (Purnamaningsih, 2016).

Perempuan merupakan investasi, aset dan potensi bangsa yang dapat memberikan kontribusi yang sangat besar bagi kehidupan berbangsa dan bernegara sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Dalam rangka pembangunan dan pemberdayaan perempuan sangat erat dengan upaya peningkatan kualitas generasi penerus bangsa, karena perempuan adalah pendidik utama bagi anak-anak bangsa dalam sebuah keluarga (Desa, 2014). Keadaan peran dan status perempuan dewasa ini lebih dipengaruhi oleh masalampau, kultur, ideologi, dan praktek hidup sehari-hari. Inilah yang menjadi kunci mengapa partisipasi perempuan dalam kehidupan masyarakat dan bernegara mengalami kelemahan. Rendahnya keterwakilan perempuan secara kuantitatif dalam lembaga politik formal inilah yang kemudian mendorong dan melatarbelakangi lahirnya berbagai macam tuntutan agar perempuan lebih diberi ruang dalam berpartisipasi. Menyertakan perempuan dalam proses pembangunan bukanlah berarti hanyasebagai suatu tindakan yang dipandang dari sisi humanisme belaka. Namun peran yang dilakukan oleh perempuan dalam kesertaannya di bidang pembangunan merupakan tindakan dalam rangka mengangkat harkat serta kualitas dari perempuan itu sendiri (Manembu, 2017).

Prosentase perempuan yang terlibat dalam pemerintahan desa maupun kelurahan masih sedikit. Stereotip masyarakat desa terhadap perempuan mengakibatkan perempuan kurang bisa

bersaing dalam ranah pemerintahan desa. Di dunia kepemimpinan, meskipun perempuan ⁵ memiliki kemampuan yang tidak kalah dengan laki-laki, akan tetapi mereka enggan tampil di depan, belum bisa menerima kelompoknya sendiri menjadi pemimpinnya, lebih suka rutinitas dan cenderung menghindari tantangan dan tanggung jawab yang lebih besar. Di mata kaum laki-laki, mereka masih sering dipertanyakan dan diragukan kepemimpinannya (Harthanti, 2012). Dalam rangka mengoptimalkan kemampuan kepemimpinan public perempuan efikasi diri pada Kepemimpinan oleh kepala desa perempuan secara tidak langsung mempengaruhi kualitas kepemimpinan dan layanan kepada masyarakat.

² Kepemimpinan diri berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri, efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa efikasi diri secara parsial memediasi hubungan antara kepemimpinan diri dan kinerja. Kepemimpinan diri secara tidak langsung berpengaruh pada kinerja, efikasi diri sebagai pemediasi ² (Sampurna, 2010). Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan cenderung berusaha secara maksimal untuk mengantisipasi tantangan yang timbul dalam menyelesaikan tugas sesuai tujuan. Bahkan ketika menerima umpan balik negatif sekalipun, individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan merespon dengan meningkatkan usaha dan motivasi, sedangkan individu yang memiliki efikasi diri rendah cenderung merasa minder atau rendah diri dan menunjukkan reaksi emosional lainnya yang bersifat negatif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi efikasi diri pada kepala desa perempuan di wilayah dan mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi efikasi diri kepala desa perempuan ketika menjabat sebagai pemerintah desa. Penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang dikelola sendiri. Selain itu Eksplorasi dan konfirmasi Analisis faktor dilakukan. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum menggunakan *exploratory factor analysis* (EFA). Hasil pemfaktoran akan muncul tabel *communalities*, dan setelah di rotasi akan terbentuk *factor loading* yang akan menunjukkan interpretasi faktor yang telah terbentuk, khususnya memberi nama atas faktor yang dianggap dapat mewakili indikator tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) efikasi diri (*self-efficacy*) kepala desa perempuan pada kepemimpinan di wilayah Sidoarjo, (2) indikator-indikator yang membentuk faktor efikasi diri (*self-efficacy*) kepemimpinan kepala desa di wilayah Sidoarjo.

Metode Penelitian

Pemerintah Desa dan Kelurahan

Pemerintah Desa ialah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Hakekatnya sebagai pemenuhan kebutuhan dasar masyarakatnya, atau sebagai unsur pemerintah yang melayani masyarakatnya. Sementara kelurahan merupakan wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten yang berada di bawah kecamatan dan bertanggung jawab kepada camat. Kelurahan mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Camat serta melaksanakan tugas pemerintahan lainnya sesuai ketentuan perundangan yang berlaku.

Kelurahan bukan badan hukum melainkan hanya sebagai tempat beroperasinya pelayanan pemerintahan dari pemerintah kabupaten/kota di wilayah kelurahan setempat. Sedangkan desa adalah wilayah dengan batas-batas tertentu sebagai kesatuan masyarakat hukum (adat) yang berhak mengatur dan mengurus urusan masyarakat setempat berdasarkan asal-usulnya (Adnan, 2016).

Kepemimpinan Pemimpin Desa dan Kelurahan

Proses pemerintahan desa/ kelurahan yang baik tercermin dari kepemimpinan seorang pemimpinnya. Seorang pemimpin merupakan ujung tombak berhasil atau tidaknya dalam mewujudkan visi dan misi yang diembannya. Kepemimpinan seseorang pemimpin rakyat merupakan hal penting dalam mengorganisir kebutuhan masyarakat didaerahnya. Pemimpin rakyat dapat menumbuhkan kepercayaan kepada masyarakat yang dipimpinnya dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan masyarakatnya. Kepala Desa atau Lurah diharapkan mampu menjalankan roda pemerintahan desa atau kelurahan dengan baik dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat, sehingga apabila aparatur desa menunjukkan kinerja yang bagus dalam penyelenggaraan pemerintahan kesejahteraan masyarakat dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan akan meningkat (Aprilianti, Pratiwi, & Rengu, 2015).

Kinerja Kepala Desa Perempuan

Peranan perempuan dalam kepemimpinan bukanlah suatu hal yang aneh. Istilah dalam kesetaraan gender disebut dengan kesetaraan peran laki-laki dan perempuan dalam mendapatkan hak-haknya sebagai makhluk sosial. Hal ini diharapkan mampu berperan dan berpartisipasi dalam semua kegiatan seperti politik, ekonomi, sosial, budaya, pendidikan serta kesamaan dalam menikmati pembangunan.³ Keberadaan perempuan sebagai pemimpin membawa dampak yang positif. Kondisi ini menjadikan permasalahan kesetaraan gender sedikit teratasi, ditandai dengan tidak adanya perbedaan antara perempuan dan laki-laki. Oleh

karena itu, perempuan dan laki-laki memiliki peluang atau akses yang sama dalam kepemimpinan (Zakiah, 2018).

⁴ Keterlibatan wanita dalam politik merupakan suatu anugerah bagi keberlanjutan suatu negara. Ibarat negara sebuah rumah tangga, maka wanitalah yang memiliki peran untuk mengurus rumah serta mengatur hajat hidup seluruh penghuni rumah tersebut. Maka, dapat dipastikan bahwasanya wanita memiliki andil yang luar biasa dalam mengatur kehidupan berbangsa dan bernegara. Walaupun demikian, bagi negeri yang bernama Indonesia, peran perempuan masih dimarginalkan dan dikesampingkan eksistensinya. Hal ini terlihat dari total partisipasi wanita dalam parlemen yang dibatasi hanya sebesar 30% semata. Tentunya, menjadi sebuah tragedi bagi negeri yang menjunjung genderisasi, namun masih memiliki pandangan yang tak rasional bagi peran wanita. Hingga saat ini, peran wanita dan representasi politiknya di parlemen serta pada pemerintahan, baik secara global maupun nasional masih sangat rendah dan memprihatinkan. Rendahnya partisipasi wanita tersebut bisa jadi disebabkan oleh berbagai faktor, yakni tidak ada pendidikan politik dan pendidikan pemilih khususnya di negara-negara berkembang dan terbelakang, tidak adanya pelatihan dan penguatan keterampilan politik untuk memperkuat keterampilan politiknya, kurang adanya kesadaran untuk aktif dan terlibat di dalam kegiatan-kegiatan politik terutama untuk berpartisipasi dalam institusi politik formal seperti lembaga legislatif dan partai politik, serta masih adanya sistem perundang-undangan politik yang membatasi aksesibilitas dan partisipasi wanita dalam pemilu, parlemen dan dalam pemerintahan (Damayanti, 2015).

⁸ Kepala desa perempuan sebenarnya adalah manusia biasa, namun memiliki kedudukan yang lebih tinggi, dari perempuan lainnya. Sebagai orang yang berangkat dari kalangan orang biasa-biasa saja kepala desa perempuan berupaya untuk bersikap merakyat dengan masyarakatnya. Sebagai pemimpin, kepala desa tentunya menjadi panutan bagi bawahannya, bahkan sikapnya turut menjadi sorotan kepemimpinannya. Model, tipe dan gaya kepemimpinannya pun menjadi tolak ukur baik, atau tidaknya seorang pemimpin itu. Sebagai contoh, kepala desa perempuan desa Purworejo berupaya agar kepemimpinannya, diterima oleh semua elemen masyarakat desa dengan model, tipe dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam kepemimpinannya (Nursholikah, 2016).

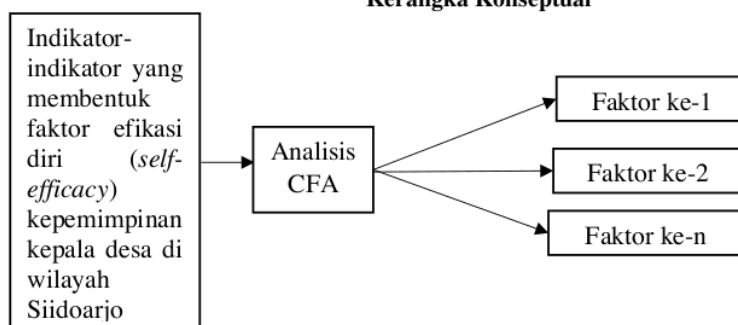
Efikasi Diri pada Pimpinan Publik

Efikasi Diri pada Pimpinan Publik atau disebut *Leadership Self Efficacy* dalam penelitian ini adalah perilaku kepemimpinan yang berhubungan dengannya keyakinan efikasi diri kepala desa perempuan di Kabupaten Sidoarjo dalam keberhasilannya menyelesaikan peran sebagai

pemimpin desa / kelurahan. *Leadership Self Efficacy* dalam penelitian ini adalah perilaku kepemimpinan yang berhubungan dengannya keyakinan efikasi diri kepala desa perempuan di Kabupaten Sidoarjo dalam keberhasilannya menyelesaikan peran sebagai pemimpin desa / kelurahan. *Leadership Self Efficacy* diukur dengan lima belas item dengan rincian sembilan item yang diajukan oleh Kane dan Baltes (1998), indikator pada variabel ini meliputi: (1) memiliki kinerja yang baik sebagai pemimpin dalam konteks yang berbeda; (2) memotivasi anggota kelompok; (3) membangun kepercayaan anggota kelompok; (4) membangun kerja tim; (5) bila perlu, memberikan perubahan; (6) berkomunikasi secara efektif (7) strategi mengembangkan tugas yang efektif; (8) nilai kekuatan kelompok; (9) nilai kelemahan kelompok, dan enam item diajukan oleh (Yoon, Imbrie, & Reed, 2016), indikator pada variabel ini meliputi: (10) Mengambil inisiatif dalam tim; (11) Visi untuk menetapkan arah ke mana tim mereka; (12) Memperkenalkan perubahan inovatif untuk tim mereka; (13) Menerapkan praktik rekayasa untuk tim mereka; (14) memperkenalkan perubahan inovatif untuk tim mereka; (15) bertanggung jawab atas masalah etika dengan integritas dan juga hasil.

Kerangka Konseptual

Gambar 1.
Kerangka Konseptual



Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode eksploratif, yaitu untuk mengidentifikasi faktor yang berperan dalam efikasi diri Kepala Desa Perempuan di Kabupaten Sidoarjo. Dengan teknik pengambilan data yaitu angket (kuesioner), observasi, dan wawancara.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perempuan yang pernah menjabat sebagai kepala desa/kelurahan di wilayah Kabupaten Sidoarjo. Dalam rangka mendapatkan sampel

yang dapat merepresentasikan populasi maka sampel penelitian ini diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* menurut Sugiyono (2018) adalah metode pengambilan sampel berdasarkan kriteria yang ditetapkan. Kriteria sampel penelitian ini adalah :

1. Kepala desa perempuan yang minimal pernah atau sedang menjabat sebagai kepala desa di wilayah Kabupaten Sidoarjo.
2. Bersedia mengisi kuesioner secara lengkap dan mengembalikannya (mengirim kembali) kepada peneliti.

Sesuai kriteria dalam penelitian ini, sampel yang memenuhi kriteria adalah sebanyak 30 orang.

Teknik Analisis Data

Teknis analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik inferensial meliputi statistik parametrik dan statistik nonparametrik (Sugiyono, 2018).

Pada penelitian ini, hasil survei utama dianalisis menggunakan metode yang berbeda sesuai tujuan penelitian. Pertanyaan bagian 1 (latar belakang responden) yang meliputi usia, pendidikan, lama menjabat. Survei ini dianalisis menggunakan statistik deskriptif. Deskripsi ini menggunakan masing-masing presentase. Bagian 2 (faktor yang mempengaruhi kesuksesan kepala desa perempuan di Sidoarjo yang dipengaruhi efikasi diri) dianalisis menggunakan berbagai metode, seperti uji validitas dan reliabilitas, analisis *mean* dan analisis faktor.

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada kepala desa perempuan yang ada di Pemerintahan Kabupaten Sidoarjo, yakni sebanyak 30 orang. Di bawah ini ialah data karakteristik responden dilihat dari usia, pendidikan dan lama periode menjabat.

Karakteristik responden

Data responden dilihat dari usia pada penelitian ini memperlihatkan bahwa sebanyak 5 (16,7%) responden berusia 36-45 tahun dan sebanyak 25 (83,3%) responden berusia > 45 tahun. Sementara dilihat dari pendidikan pada penelitian ini memperlihatkan bahwa sebanyak 1 (3,3%) responden berpendidikan SMP, sebanyak 10 (33,3%) responden berpendidikan SMA/SMK, sebanyak 18 (60%) responden berpendidikan D3-S1, dan sebanyak 1 (3,3%)

responden berpendidikan S2/S3. Sedangkan dilihat dari masa kerja pada penelitian ini menggambarkan bahwa sebanyak 23 (76,7%) responden menjabat selama 1 periode. Selain itu, sebanyak 5 (16,7%) telah menjabat selama 2 periode, dan sebanyak 2 (6,7%) responden telah menjabat selama 3 periode.

Statistik deskriptif

Berikut ini hasil statistik deskriptif hasil olah data jawaban responden atas kuesioner:

Tabel 4.1
Statistik Deskriptif

| Indikator | Minimum | Maksimum | Rata-rata | Standar deviasi |
|----------------------------|---------|----------|-----------|-----------------|
| Memimpin perubahan | 4 | 5 | 4,17 | 0,379 |
| Mendelegasikan tugas | 4 | 5 | 4,43 | 0,504 |
| Menjalin hubungan | 4 | 5 | 4,4 | 0,504 |
| Mengidentifikasi diri | 3 | 5 | 4,03 | 0,414 |
| Memotivasi anggota | 4 | 5 | 4,20 | 0,407 |
| Memimpin organisasi | 4 | 5 | 4,10 | 0,305 |
| Mengembangkan kepemimpinan | 4 | 5 | 4,13 | 0,346 |
| Mempengaruhi anggota | 3 | 5 | 4,13 | 0,434 |
| Mendorong organisasi | 4 | 5 | 4,23 | 0,430 |
| Fleksibel | 3 | 5 | 4,17 | 0,531 |
| Efisien | 3 | 5 | 4,03 | 0,490 |
| Total | | | 4,18 | 0431 |

Sumber : Hasil olah data SPSS (2021)

Mengacu pada tabel 4.1 maka dapat diketahui bahwa seluruh indikator efikasi diri responden berkategori tinggi dan sangat tinggi yaitu memiliki rata-rata lebih dengan rentang 4,03 sampai dengan 4,43. Indikator dengan rata-rata paling tinggi adalah mendelegasikan tugas dengan rata-rata 4,43 sedangkan indikator terendah adalah mengidentifikasi diri dan efisien yaitu 4,03. Rata-rata seluruh indikator efikasi diri yaitu 4,18 yang berkategori tinggi.

Uji instrumen

Uji validitas

Pengujian validitas dari instrumen penelitian dilakukan pada 30 responden. Analisa pengujian dilakukan dengan uji *pearson correlation*. Berikut ini merupakan hasil uji validitas:

Uji Validitas Variabel 1:

Tabel 4.2
Uji Validitas Variabel 1

| Indikator | Pearson Correlation | Sig. (2-tailed) |
|-----------------------|---------------------|-----------------|
| Memimpin perubahan | 0,687 | 0,000 |
| Mendelegasikan tugas | 0,786 | 0,000 |
| Menjalin hubungan | 0,613 | 0,000 |
| Mengidentifikasi diri | 0,427 | 0,019 |
| Memotivasi anggota | 0,661 | 0,000 |
| Memimpin organisasi | 0,757 | 0,000 |

Sumber : Hasil olah data SPSS (2021)

Tabel 4.2 menggambarkan bahwa variabel 1 memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel 1 valid.

Uji validitas variabel 2

Tabel 4.3
Uji Validitas Variabel 2

| Indikator | Pearson Correlation | Sig. (2-tailed) |
|----------------------------|---------------------|-----------------|
| Mengembangkan kepemimpinan | 0,726 | 0,000 |
| Mempengaruhi anggota | 0,761 | 0,000 |
| Mendorong organisasi | 0,561 | 0,001 |
| Fleksibel | 0,697 | 0,000 |
| Efisien | 0,752 | 0,000 |

Sumber : Hasil olah data SPSS (2021)

Tabel 4.3 menunjukkan variabel 2 mempunyai nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga variabel 2 dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Jumlah Item |
|------------|------------------|-------------|
| Variabel 1 | 0,745 | 6 |
| Variabel 2 | 0,737 | 5 |

Sumber : Hasil olah data SPSS (2021)

Dari hasil uji reliabilitas di atas yang terdiri dari seluruh variabel penelitian masing-masing memiliki nilai *cronbach alpha* 0,745 dan 0,737. Menurut Ghozali (2011:49), semua instrumen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Hal ini berarti seluruh butir pernyataan sudah reliabel, kesimpulannya instrumen penelitian ini bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama pula (konsisten).

Analisis faktor

Tahap 1

Tahap awal dalam analisis faktor adalah Uji KMO dan Bartlett's test dilakukan untuk mengetahui apakah faktor-faktor dalam penelitian valid atau tidak, pada tahap ini angka KMO dan Bartlett's Test harus di atas (0,5).

Tabel 4.5
Hasil KMO dan Bartlette's Test

| | |
|--|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | 0,561 |
| Bartlett's Test of Sphericity | 141,015 |
| df | 55 |
| Sig | 0,000 |

Sumber : Hasil olah data SPSS (2021)

Mengacu pada hasil uji terhadap kelayakan penggunaan analisis faktor untuk memecahkan masalah penelitian, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) *Measure of Sampling Adequacy* = 0,561; dapat disimpulkan bahwa penggunaan analisis faktor sudah benar. *Bartlett test of sphericity* = 55 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 berarti bahwa penggunaan analisis faktor sudah tepat untuk digunakan mereduksi data. Selain melihat hasil KMO dan Barlett's test pada tahap pertama ini, juga harus dilihat hasil MSA (*Measure of Sampling Adequacy*). Berikut merupakan hasil MSA dari penelitian yang dilakukan:

Tabel 4.6
Hasil Pengujian MSA (*Measure of Sampling Adequacy*)

| No | Variabel | Nilai MSA |
|----|----------------------------|-----------|
| 1 | Memimpin perubahan | 0,797 |
| 2 | Mendelegasikan tugas | 0,628 |
| 3 | Menjalin hubungan | 0,369 |
| 4 | Mengidentifikasi diri | 0,512 |
| 5 | Memotivasi anggota | 0,515 |
| 6 | Memimpin organisasi | 0,633 |
| 7 | Mengembangkan kepemimpinan | 0,411 |
| 8 | Mempengaruhi anggota | 0,785 |
| 9 | Mendorong organisasi | 0,511 |
| 10 | Fleksibel | 0,730 |
| 11 | Efisien | 0,411 |

Sumber : Hasil olah data SPSS (2021)

Anti-image matrices berguna untuk mengetahui dan menentukan variabel mana saja yang layak dipakai dalam analisis faktor. Dari hasil di atas diketahui bahwa ada variabel yang memiliki nilai MSA < 0,50, maka aspek yang tidak memenuhi dieliminasi (dihilangkan) persyaratan kedua dalam analisis faktor ini terpenuhi. Adapun variabel yang memiliki nilai MSA < antara lain menjalin hubungan (0,369 < 0,5), mengembangkan kepemimpinan (0,411 < 0,5), dan efisien (0,411 < 0,5). Sehingga perlu dilakukan pengujian KMO dan Barlett Test dan MSA (*Measure of Sampling Adequacy*).

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Ulang KMO dan Barlett's Test

| | | |
|--|--------|-------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | 0,678 | |
| Approx. Chi-Square | 85,043 | |
| Bartlett's Test of Sphericity | df | 28 |
| | Sig | 0,000 |

Sumber : Hasil olah data SPSS (2021)

Sesuai dengan hasil uji terhadap kelayakan penggunaan analisis faktor untuk memecahkan masalah penelitian, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) *Measure of Sampling Adequacy* = 0,678; dapat disimpulkan bahwa penggunaan analisis faktor sudah benar. *Bartlett test of sphericity* = 85,043 dengan signifikansi 0,000 < 0,05

berarti bahwa penggunaan analisis faktor telah tepat untuk digunakan mereduksi data. Di bawah ini merupakan hasil uji ulang MSA dari penelitian yang dilakukan:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian ulang MSA (*Measures of Sampling Adequacy*)

| No | Variabel | Nilai MSA |
|----|-----------------------|-----------|
| 1 | Memimpin perubahan | 0,749 |
| 2 | Mendelegasikan tugas | 0,631 |
| 3 | Mengidentifikasi diri | 0,511 |
| 4 | Memotivasi anggota | 0,610 |
| 5 | Memimpin organisasi | 0,816 |
| 6 | Mempengaruhi anggota | 0,876 |
| 7 | Mendorong organisasi | 0,619 |
| 8 | Fleksibel | 0,609 |

Sumber : Hasil olah data SPSS (2021)

Setelah dihilangkan aspek yang tidak memenuhi Persyaratan, maka dilakukan pengujian lagi serta dapat diketahui bahwa semua nilai MSA > 0,50. Persyaratan kedua dalam analisis faktor ini terpenuhi.

Tahap 2

Analisis *communalities*, analisis ini pada dasarnya adalah jumlah varians (bisa dalam presentase) dari suatu variabel mula-mula yang bisa dijelaskan oleh faktor yang ada. Persyaratan nilai *communalities* sendiri adalah lebih besar dari 0,5 (Santoso, 2011:82). Berikut adalah hasil analisis *communalities* dari 8 variabel yang tersisa dan bisa dilakukan pengujian lebih lanjut.

Tabel 4.9
Hasil Analisis *Communalities*

| | Initial | Extraction |
|-----------------------|---------|------------|
| Memimpin perubahan | 1,000 | 0,751 |
| Mendelegasikan tugas | 1,000 | 0,709 |
| Mengidentifikasi diri | 1,000 | 0,517 |
| Memotivasi anggota | 1,000 | 0,808 |
| Memimpin Organisasi | 1,000 | 0,654 |
| Mempengaruhi anggota | 1,000 | 0,564 |
| Mendorong organisasi | 1,000 | 0,627 |
| Fleksibel | 1,000 | 0,513 |

Sumber : Hasil olah data SPSS (2021)

Berdasarkan *output* di atas, diketahui nilai *extraction* untuk semua variabel > 0,50. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat dipakai untuk menjelaskan faktor.

Tahap 3

Proses selanjutnya dari analisis faktor adalah melakukan pengujian *Total Variance Explained*. Menurut Santoso (2011:85), menjelaskan bahwa tabel *Total Variance Explained*

menggambarkan jumlah faktor yang terbentuk. Untuk menentukan faktor yang terbentuk. Maka harus dilihat nilai eigenvaluanya harus berada di atas satu (1). Jika sudah berada di bawah satu (1) maka sudah tidak terdapat faktor yang terbentuk. *Eigenvalue* menunjukkan kepentingan relatif masing-masing faktor dalam menghitung varians dari total variabel yang ada. Jumlah angka eigenvalue susunanya selalu diurutkan pada nilai yang terbesar sampai yang terkecil. Berikut merupakan tabel hasil uji total *variance explained* dari penelitian ini.

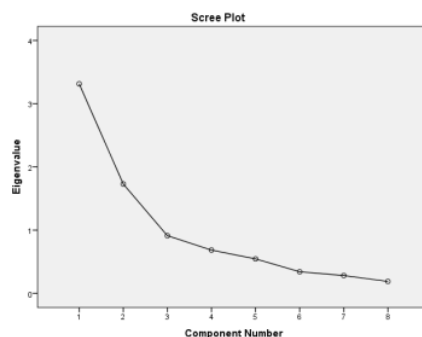
Tabel 4.10
Hasil Uji Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared Loadings | | | Rotation Sums of Squared Loadings | | |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|-----------------------------------|---------------|--------------|
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 3,314 | 41,429 | 41,429 | 3,314 | 41,429 | 41,429 | 2,619 | 32,735 | 32,735 |
| 2 | 1,730 | 21,621 | 63,050 | 1,730 | 21,621 | 63,050 | 2,425 | 30,315 | 63,050 |
| 3 | 0,913 | 11,412 | 74,462 | | | | | | |
| 4 | 0,685 | 8,560 | 83,022 | | | | | | |
| 5 | 0,545 | 6,817 | 89,839 | | | | | | |
| 6 | 0,342 | 4,271 | 94,110 | | | | | | |
| 7 | 0,282 | 3,529 | 97,639 | | | | | | |
| 8 | 0,189 | 2,361 | 100,000 | | | | | | |

Sumber : Hasil olah data SPSS (2021)

Tabel hasil uji *Total Variance Explained* menunjukkan nilai masing-masing variabel yang di analisis. Dalam penelitian ini ada 2 variabel berarti ada 2 *component* yang di analisis. Berdasarkan tabel *output total variance explained* pada bagian "*initial Eigenvalues*" maka ada 2 (dua) faktor yang dapat terbentuk dari 2 variabel yang dianalisis. Di mana syarat untuk menjadi sebuah faktor, maka nilai *eigenvalue* harus lebih besar 1. Banyaknya faktor yang dapat terbentuk, pada *output* di atas ada 2 yaitu variasi faktor, yaitu 3,314 dan 1,730.

Gambar 4.2
Scree Plot



Gambar scree plot ini dapat juga menunjukkan jumlah faktor yang terbentuk. Caranya dengan melihat nilai titik component yang memiliki nilai eigenvalue >1. Dari gambar scree plot di atas ada 2 titik *component* yang memiliki nilai *eigenvalue* >1 maka dapat diartikan bahwa ada 2 faktor yang dapat terbentuk.

Tabel 4

Tahapan selanjutnya adalah menentukan item-item yang dominan pada setiap komponen tersebut. Hal ini dapat dilihat dari tabel *Component Matrix* yang menunjukkan distribusi item penelitian kelima faktor yang terbentuk. *Component Matrix* terdiri dari item awal terhadap faktor yang terbentuk. Dengan melihat faktor pembobot dapat ditentukan suatu item masuk ke faktor mana dengan melihat besarnya faktor pembobot pada setiap item terhadap dua *Matrix* dari faktor terbentuk:

Tabel 4.11
Hasil Uji *Component Matrix*

| | Component | |
|-----------------------|-----------|--------|
| | 1 | 2 |
| Memimpin perubahan | 0,655 | -0,568 |
| Mendelegasikan tugas | 0,708 | -0,457 |
| Mengidentifikasi diri | 0,453 | 0,461 |
| Memotivasi anggota | 0,662 | 0,608 |
| Memimpin Organisasi | 0,773 | 0,236 |
| Mempengaruhi anggota | 0,715 | -0,228 |
| Mendorong organisasi | 0,563 | 0,557 |
| Fleksibel | 0,561 | -0,446 |

Sumber : Hasil olah data SPSS (2021)

Component matrix ini menunjukkan nilai korelasi atau hubungan antara masing-masing variabel dengan faktor yang akan terbentuk. Pada awalnya, ekstraksi tersebut masih sulit untuk menentukan item dominan yang termasuk dalam faktor karena nilai korelasi yang hampir sama dari beberapa item. Untuk mengatasi hal tersebut, maka dilakukan rotasi yang mampu menjelaskan distribusi variabel yang lebih jelas dan nyata.

Proses pembentukan faktor oleh indikator pembentuknya dapat dilihat dari hasil uji *Rotated Component Matrix*. Sebuah indikator dinyatakan berperan sebagai pembentuk faktor ditunjukkan oleh nilai *loading factor* tertinggi.

Tabel 4.12 menunjukkan hasil rotasi untuk memperjelas posisi sebuah variabel pada sebuah faktor menjelaskan distribusi variabel yang lebih jelas dan nyata, dibawah ini merupakan tabel yang menunjukkan hasil rotasi untuk memperjelas posisi sebuah variabel pada sebuah faktor.

Tabel 4.12
Hasil Rotated Component Matrix

| | Component | |
|-----------------------|-----------|-------|
| | 1 | 2 |
| Memimpin perubahan | 0,866 | 0,009 |
| Mendelegasikan tugas | 0,833 | 0,126 |
| Mengidentifikasi diri | 0,034 | 0,645 |
| Memotivasi anggota | 0,093 | 0,894 |
| Memimpin Organisasi | 0,423 | 0,689 |
| Mempengaruhi anggota | 0,687 | 0,303 |
| Mendorong organisasi | 0,053 | 0,790 |
| Fleksibel | 0,715 | 0,038 |

Sumber : Hasil olah data SPSS (2021)

Merujuk pada tabel di atas, dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Indikator memimpin perubahan. Nilai korelasi dengan faktor 1 = 0,866. dan faktor 2 = 0,009, karena nilai relasi faktor 2 < faktor 1 maka variabel memimpin perubahan termasuk kelompok faktor 1.
2. Indikator mendelegasikan tugas. Nilai korelasi dengan faktor 1 = 0,833 dan faktor 2 = 0,126, karena nilai relasi faktor 2 < faktor 1 maka variabel mendelegasikan tugas termasuk kelompok faktor 1.
3. Indikator mengidentifikasi diri. Nilai korelasi dengan faktor 1 = 0,034 dan faktor 2 = 0,645 karena nilai relasi faktor 1 < faktor 2 maka variabel mengidentifikasi diri termasuk kelompok faktor 2.
4. Indikator memotivasi anggota. Nilai korelasi dengan faktor 1 = 0,093 dan faktor 2 = 0,894 karena nilai relasi faktor 1 < faktor 2 maka variabel memotivasi anggota termasuk kelompok faktor 2.
5. Indikator memimpin organisasi. Nilai korelasi dengan faktor 1 = 0,423 dan faktor 2 = 0,689, karena nilai relasi faktor 1 < faktor 2 maka variabel memimpin organisasi termasuk kelompok faktor 2.
6. Indikator mempengaruhi anggota. Nilai korelasi dengan faktor 1 = 0,687 dan faktor 2 = 0,303, karena nilai relasi faktor 1 > faktor 2 maka variabel mempengaruhi anggota termasuk kelompok faktor 1.
7. Indikator mendorong organisasi. Nilai korelasi dengan faktor 1 = 0,053 dan faktor 2 = 0,790, karena nilai relasi faktor 1 < faktor 2 maka variabel mendorong organisasi termasuk kelompok faktor 2.
8. Indikator fleksibel. Nilai korelasi dengan faktor 1 = 0,715 dan faktor 2 = 0,038, karena nilai relasi faktor 2 < faktor 1 maka variabel fleksibel termasuk kelompok faktor 1.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa memimpin perubahan, mendelegasikan tugas, mempengaruhi anggota, fleksibel .mempunyai nilai loading faktor tertinggi dalam membentuk faktor 1. Indikator mengidentifikasi diri, memotivasi anggota, memimpin organisasi, mendorong organisasi, mempunyai nilai loading faktor tertinggi dalam membentuk faktor 2.

Sebagai langkah akhir dari penentuan faktor, maka dapat dilihat *Component Transformation*. *Component Transformation Matrix* berfungsi membuktikan besarnya nilai korelasi dari faktor yang terbentuk :

Tabel 4.13
Hasil Component Transformation Matrix

| Component | 1 | 2 |
|-----------|--------|-------|
| 1 | 0,749 | 0,662 |
| 2 | -0,662 | 0,749 |

Sumber : Hasil olah data SPSS (2021)

Component transformation matrix menunjukkan bahwa pada *component 1* nilai korelasinya adalah sebesar $0,749 > 0,5$ dan *component 2* nilai korelasinya sebesar $-0,662$. Nilai minus pada faktor 2 hanya menunjukkan arah korelasi saja, namun tetap dianggap dapat merangkum indikator. Berarti dapat disimpulkan kedua faktor yang terbentuk sudah tepat dalam merangkum ke-8 indikator yang ada. Berdasarkan faktor baru yang terbentuk, maka dapat dinamai bahwa faktor 1 adalah faktor *Leadership Self Efficacy*, karena faktor 2 yang paling dominan adalah dari indikator *Leadership Self Efficacy* dan faktor 2 adalah faktor *Development of the Leadership Self-efficacy* karena yang paling dominan adalah dari indikator *Development of the Leadership Self-efficacy*. Kedua faktor tersebut menjadi faktor yang mempengaruhi efikasi diri (*Self efficacy*) kepala desa perempuan di Sidoarjo.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa secara umum efikasi diri kepala desa perempuan pada kepemimpinan di wilayah Sidoarjo baik. Hal tersebut berdasarkan nilai rata-rata efikasi diri kepala desa perempuan yang menjadi responden dalam penelitian ini berkategori tinggi. Terbentuk 2 faktor yng mempengaruhi self efficacy kepala desa perempuan dalam memimpin perentak desa. Faktor tersebut yaitu *Leadership Self Efficacy* dan *Development of the Leadership Self-efficacy*. Faktor yaitu faktor 1 yaitu *Leadership Self Efficacy* yang meliputi 1) memimpin perubahan, 2) mendelegasikan tugas, 3) mempengaruhi anggota, 4) fleksibel. Faktor 2 yaitu *Development of the Leadership Self-efficacy* yang meliputi 1) mengidentifikasi diri, 2) memotivasi anggota, 3) memimpin organisasi, 4) mendorong organisasi.

Saran

Hasil penelitian ini yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan agar kepala desa dalam membangun *self efficacy*nya memperhatikan faktor *Leadership Self Efficacy* yang meliputi memimpin perubahan, mendelegasikan tugas, mempengaruhi anggota, dan fleksibel. Faktor *Development of the Leadership Self-efficacy* yang meliputi mengidentifikasi diri, memotivasi anggota, memimpin organisasi, mendorong organisasi. Kedua faktor tersebut mempengaruhi kemampuan atau keyakinan diri kepala desa perempuan terhadap kemampuan dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Bagi peneliti berikutnya diharapkan mampu mengembangkan jumlah item dan aspek yang menjadi dasar *self efficacy* kepala desa perempuan. Selain itu, perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan sampel yang lebih banyak dan dari populasi yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Adnan, H. 2016. Pengawasan Alokasi Dana Desa Dalam Pemerintahan Desa. *AL'Adl*, 8(2), 1-19.
- Aprilianti, Silvia., Pratiwi, Ratih Nur., dan Rengu, Stefanus Pani. 2015. Gaya Kepemimpinan Lurah sebagai Upaya Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan (Studi pada Kelurahan Sukun Kecamatan Sukun Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(1), 96-101.
- Damayanti, F. (2015). Peran Kepemimpinan Wanita dan Keterlibatannya Dalam Bidang Politik Di Indonesia. *Aspirasi*, 5, 1–20.
- Desa, K. (2014). Perempuan Dalam Implementasi UU. (6).
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Jurnal Akuntansi dan Auditing* (Vol. 2). SEMARANG: Universitas Diponegoro.
- Harthanti, D. (2012). Kepemimpinan Perempuan dalam Pemerintahan Desa (Study Kasus Pemerintah Desa Terara Kecamatan Terara Kabupaten Lombok Timur Periode Tahun 2007-2012). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 9–20. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Kane, T. D dan Baltes, T. R. 1998. *Efficacy Assessment in Complex Social Domains: Leadership Efficacy in Small Task Groups*. Paper presented at the annual meeting of the Society of Industrial and Organizational Psychology, Dallas, TX.
- Manembu, A. E. (2017). Peranan Perempuan dalam Pembangunan Masyarakat Desa. *Jurnal Politico*, 6(1), 1–28.
- Nursholikah, I. (2016). Analisis Kepemimpinan Kepala Desa Perempuan Dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat. *Jurnal Civic Hukum*, 1(2), 74. <https://doi.org/10.22219/jch.v5i2.10623>.
- Purnamaningsih, Putu Eka. 2016. Peranan Kepemimpinan Wanita dalam Jabatan Publik (Studi Kasus Wilayah Kerja Denpasar Selatan). *Jurnal Universitas Udayana*.
- Sampurna, D. H. 2010. Pengaruh Kepemimpinan Diri Pada Kinerja dengan Efikasi Diri Sebagai Pemediasi (Studi pada Mahasiswa Semester III Akademi Kebidanan Estu Utomo Boyolali Tahun Akademik 2009/2010), *Riset Manajemen & Akuntansi*, 2(3), 16-36.

- Santoso, Singgih. 2011. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yoon, S. Y., Imbrie, P. K., & Reed, T. 2016. Development of the leadership self-efficacy scale for engineering students. *ASEE Annual Conference and Exposition, Conference Proceedings, 2016–June*. <https://doi.org/10.18260/p.26832>.
- Zakiah, S. (2018). Kepemimpinan Perempuan Pada Madrasah Aliyah Di Kabupaten Bone. *Al-MAIYYAH: Media Transformasi Gender Dalam Paradigma Sosial Keagamaan*, 11(1), 30–64. <https://doi.org/10.35905/almaiyyah.v11i1.543>.

ORIGINALITY REPORT

35%
SIMILARITY INDEX

36%
INTERNET SOURCES

5%
PUBLICATIONS

12%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 etheses.uin-malang.ac.id **10%**
Internet Source

2 media.neliti.com **7%**
Internet Source

3 www.spssindonesia.com **6%**
Internet Source

4 www.scribd.com **4%**
Internet Source

5 docplayer.info **4%**
Internet Source

6 ejurnal.iainpare.ac.id **2%**
Internet Source

7 repository.uinjkt.ac.id **2%**
Internet Source

8 ejournal.umm.ac.id **2%**
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%