

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN PADA
DINAS PENDIDIKAN KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**NAMA : SRILILI HARTATI
NIM : 16612160**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN PADA
DINAS PENDIDIKAN KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh :

**NAMA : SRILILI HARTATI
NIM : 16612160
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN PADA
DINAS PENDIDIKAN KOTA TANJUNGPINANG

Diajukan kepada:

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

NAMA : SRILILI HARTATI
NIM : 16612160

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



SATRIADI, S.AP, M.Sc.
NIDN: 1011108901 / Lektor

Pembimbing Kedua,



SELVI FAUZAR, S.E., M.M.
NIDN: 1001109101 / Asisten Ahli



Mengetahui,
Ptt. Ketua Program studi

DWI SEPTI HARYANI, ST, M.M
NIDN: 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN PADA
DINAS PENDIDIKAN KOTA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : SRILILI HARTATI
NIM : 16612160

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh Delapan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



SATRIADI, S.Ap.M.Sc
NIDN. 1011108901 / Lektor

Sekretaris,



IMRAN ILYAS, M.M
NIDN. 1007036603 / Lektor

Anggota,



EVITA SANDRA, S.Pd.M.M
NIDN. 1029127202 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 27 Januari 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang



Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801/ Lektor

PERNYATAAN

Nama : SRILILI HARTATI
NIM : 16612160
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,35
Judul Skripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Pada
Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 27 Januari 2020



PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku, suamiku dan anak-anakku yang telah mendukung dan selalu memberikan kasih sayang dan semangat yang tak terhingga dalam penulisan ini.

MOTTO

**Jadilah orang yang bersinar seperti cahaya disaat kegelapan menyelimuti
kehidupan .**

(Srilili Hartati)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim...

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program Strata I Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang. Dalam penulisan skripsi ini, penulis memilih judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang”. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih belum sempurna dan ada kekurangan. Untuk itu penulis dengan segala kerendahan hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini pula penulis tidak lupa menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang turut memberikan dorongan dan bantuan dalam rangka penulisan skripsi ini, terutama pada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE.,M.Ak.Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) PembangunanTanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE.,M.Si.Ak. CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE.,M.Si.Ak. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Satriadi, S.AP, M.Sc. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing, memotivasi, serta membantu memberikan masukan kepada penulis.
7. Ibu Selvi Fauzar, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang perhatian mengingatkan dan meluangkan waktunya membimbing penulis.
8. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang sangat membantu dalam perkuliahan.
9. Kepala Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang beserta jajaran yang telah memberikan izin ke pada penulis melakukan penelitian dan telah ikut berpartisipasi dalam penelitian ini.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak khususnya bagi dunia pendidikan dan semoga Allah SWT memberikan ridha dan membalas segala budi baik yang telah diberikan kepada penulis.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb

Tanjungpinang, Januari 2020

Penyusun

Srilili Hartati
NIM : 16612160

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Batasan Masalah	4
1.4. Tujuan Penelitian	4
1.5. Kegunaan Penelitian	5
1.5.1. Kegunaan Ilmiah	5
1.5.2. Kegunaan Praktis	5
1.6. Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Tinjauan Teori	7
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8

2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Kepemimpinan	11
2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan	11
2.1.2.2. Teori Kepemimpinan	13
2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepemimpinan	15
2.1.3. Gaya Kepemimpinan	17
2.1.3.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	17
2.1.3.2. Indikator Gaya Kepemimpinan	18
2.2. Kerangka Pemikiran	21
2.3. Penelitian Terdahulu	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24
3.1. Jenis Penelitian	24
3.2. Jenis Data	24
3.3. Teknik Pengumpulan Data	25
3.4. Populasi dan Sampel	26
3.4.1. Populasi	26
3.4.2. Sampel	26
3.5. Defenisi Operasional Variabel	27
3.6. Teknik Pengolahan Data	28
3.7. Teknik Analisis Data	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
4.1. Hasil Penelitian.....	32
4.2. Pembahasan	67

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	71
5.2. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	37

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran	31
4.1	Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
1.	Pedoman Wawancara
2.	Hasil Wawancara
3.	Dokumentas Wawancara
4.	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
5.	Persentase Plagiat

ABSTRAK

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA TANJUNGPINANG

Srilili Hartati. 16612160. S1 Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Email : srililhartati@gmail.com

Penelitian yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang khususnya di ruang pembinaan PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) dan PNF (Pendidikan Non Formal) dilihat bahwa adanya gejala permasalahan yaitu pada tugas-tugas yang diberikan pada pegawai yang selalu diberikan oleh pimpinan secara sepihak tanpa melihat kemampuan dan kesiapan pegawai, kurangnya komunikasi hal ini mengakibatkan adanya hubungan yang tidak harmonis antara pimpinan dan bawahan dan tidak adanya kepercayaan pimpinan.

Tujuan dari Penelitian ini yakni untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Perempuan pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang. Populasi dalam Penelitian adalah seluruh pegawai Bidang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Non Formal (PNF) Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang yang berjumlah 18 orang dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling* sehingga didapatkan jumlah informan sebanyak 6 orang yang terdiri dari kepala seksi dan staff.

Penelitian ini merupakan Penelitian Kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian Kualitatif adalah suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terperinci dari pandangan responden dan melakukan studi pada situasi yang di alami. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, observasi, studi pustaka dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil dari Penelitian didapatkan bahwa Gaya Kepemimpinan Perempuan yang diimplementasikan oleh Kabid PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) dan PNF (Pendidikan Non Formal) di Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang dalam memimpin cenderung ke arah Gaya Kepemimpinan Feminin Maskulin. Namun untuk Kepemimpinannya sendiri bisa dikatakan kurang baik dan tidak bisa diterima oleh semua staff dan bawahan. Karena baik dari segi sikap yang cenderung *power over* dimana setiap intruksi atau arahan yang diberikan mesti selesai atau harus jadi dan bisa dikatakan hanya berorintasi pada hasil tanpa memandang karakter Staff atau cenderung Otoriter.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Perempuan, Pegawai

Dosen Pembimbing I : Satriadi, S.AP., M.Sc.

Dosen Pembimbing II : Selvi Fauzar, S.E., MM.

ABSTRACT

ANALYSIS OF WOMEN'S LEADERSHIP STYLE IN EDUCATION SERVICE, TANJUNGPINANG CITY

Srilili Hartati. 16612160. S1 Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Email : srililihartati@gmail.com

Research conducted at the Tanjungpinang City Education Office, especially in the PAUD (Early Childhood Education) and PNF (Non-Formal Education) guidance room, shows that there are symptoms of problems, namely the tasks assigned to employees who are always given by the leadership unilaterally without looking at the ability and employee readiness, this lack of communication results in an inharmonious relationship between the leader and subordinates and the lack of trust in the leader.

The purpose of this study is to determine the leadership style of women at the Tanjungpinang City Education Office. The population in this study were all employees of Early Childhood Education (PAUD) and Non-Formal Education (PNF) of Tanjungpinang City Education Office totaling 18 people using purposive sampling techniques so as to get the number of informants as many as 6 people consisting of section heads and staff.

This research is a qualitative research with a descriptive approach. Qualitative research is a complex picture, examining words, detailed reports from the viewpoint of respondents and conducting studies on the situation that is experienced. The research methods used in this research are interviews, observation, literature study and documentation.

Based on the results of the study found that the leadership style of women implemented by the Head of PAUD (study were all employees of Early Childhood Education)and PNF (Non-Formal Education) in Tanjungpinang City Education Office in leading tends towards the masculine feminine leadership style. But for his own leadership can be said to be less good and can not be accepted by all staff and subordinates. Because both in terms of attitudes that tend to power over where every instruction or direction given must be completed or must be done and can be said to be only oriented to the results regardless of the character of the Staff or tend to be Authoritarian.

Keyword : Leadership Style, Women, Employees

Adviser Lecturer I : Satriadi, S.AP., M.Sc.

Adviser Lecturer II : Selvi Fauzar, S.E., MM.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategis organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan. Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi dan usaha. Baik di dunia bisnis maupun didunia pendidikan, kesehatan, perusahaan, religi, sosial, politik, pemerintahan negara dan lain-lain, kualitas pemimpin menentukan keberhasilan lembaga atau organisasinya. Sebab pemimpin dan manajer yang sukses itu mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta prilaku yang harus dikerjakan bersama-sama (melakukan kerja sama).

Kepemimpinan dalam sebuah perusahaan mempunyai sebuah visi dan misi yang mengharuskan pemimpin bekerjasama dengan karyawan agar menciptakan perusahaan yang sukses dan berkembang. Selain itu, kepemimpinan dalam sebuah perusahaan dapat mempengaruhi kekuasaan pemimpin dalam menjalankan perusahaannya dan juga mengarahkan aktivitas-aktivitas yang harus di kerjakan oleh karyawan. Adanya kepemimpinan dapat mengatur jalannya perusahaan dengan baik sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan tersebut. Kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan suatu organisasi.

Suatu perusahaan akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh adanya kepemimpinan. Seorang pemimpin harus maksimal dalam menjalankan fungsi dan peranannya, agar dapat maksimal pemimpin harus memahami dan menerapkan manajemen yang baik, karena seperti yang kita ketahui bahwa inti dari manajemen adalah menggerakkan dan inti dari menggerakkan adalah pemimpin.

Dalam memimpin suatu organisasi, pemimpin biasanya memiliki gaya atau *style* yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan terkait dengan cara mempengaruhi bawahan dan menyampaikan serta menerapkan ide-idenya kepada kelompoknya dan seberapa besar pemimpin memberikan atau mendelegasikan kepercayaan dan wewenang kepada bawahannya. Dengan menetapkan gaya yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi anggota kelompok untuk bekerja secara maksimal. Karena besarnya pengaruh gaya kepemimpinan seseorang terhadap hasil kepemimpinannya maka perlu dilihat gaya kepemimpinan seperti apa yang sebaiknya diterapkan dalam organisasi. Tentu saja gaya kepemimpinan tersebut berbeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya

Gaya kepemimpinan dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kinerja pegawai atau karyawan dari unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Seorang pemimpin juga harus mampu menciptakan komitmen organisasi pada karyawannya dengan menanamkan visi, misi, dan tujuan dengan baik untuk membangun loyalitas dan kepercayaan dari karyawannya. Gaya kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap semua usaha bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah). Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses.

Gaya kepemimpinan sangat di perlukan didalam suatu perusahaan karena dengan adanya gaya kepemimpinan tersebut pimpinan bisa melakukan suatu inovasi-inovasi dan dapat mengkoordinir semua fungsi perusahaan dengan baik dan benar. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi karyawannya yang biasa dilihat dalam pola tingkah laku atau kepribadian. Kemampuan seorang pimpinan dalam mempengaruhi karyawannya sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses yang dilakukan oleh pemimpin kepada karyawannya untuk mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi-situasi tertentu. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan integrasi tinggi dan mendorong gairah kerja karyawan itu sendiri.

Di Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang khususnya di ruang pembinaan PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) dan PNF (Pendidikan Non Formal) dilihat bahwa adanya gejala permasalahan yaitu pada tugas-tugas yang diberikan pada pegawai yang selalu diberikan oleh pimpinan secara sepihak tanpa melihat kemampuan dan kesiapan pegawai, kurangnya komunikasi hal ini mengakibatkan adanya hubungan yang tidak harmonis antara pimpinan dan bawahan, dan tidak adanya kepercayaan pimpinan terhadap bawahan hal ini dapat dilihat dari pimpinan biasanya terjun secara langsung kelapangan mengecek dan

memerintahkannya secara langsung pekerjaan yang dikerjakan oleh para pegawai lapangan sehingga menjadi tidak maksimal dalam setiap kegiatan yang dikerjakan, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak adanya rasa percaya pemimpin kepada para pegawai yang bekerja pada setiap bidang masing-masing khususnya di ruang pembinaan PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini) dan PNF (Pendidikan Non Formal) sehingga para pegawai menjadi kurang percaya diri dalam mengambil keputusan dalam setiap pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti fenomena tersebut dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang”.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yakni Bagaimana gaya kepemimpinan perempuan pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang?

1.3. Batasan Masalah

Adapun batasan dalam penelitian ini yaitu penelitian difokuskan pada Bidang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Non Formal (PNF) pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui gaya kepemimpinan perempuan pada Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Kegunaan Ilmiah

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan gaya kepemimpinan perempuan.

1.5.2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti : Dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang gaya kepemimpinan perempuan dan penerapannya di lokasi penelitian;
- b. Bagi Lembaga/Instansi : Sebagai pengetahuan akan pentingnya gaya kepemimpinan perempuan bagi kinerja bawahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi lembaga atau instansi untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan isu gender di organisasi dan peningkatan kinerja organisasi.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab dan masing-masing bab akan dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam Bab ini berisikan Latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang berisikan pendapat/teori dari variabel bebas (kepemimpinan) dan variabel terikat (kompetensi), kerangka pemikiran, hipotesis, dan penelitian terdahulu.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, jenis data, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, defenisi operasional dan analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan data-data yang dihasilkan dari lapangan di analisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya dan dilakukan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisikan 2 bagian kesimpulan yang merupakan rangkuman dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis berdasarkan perumusan masalah yang akan dibahas, serta bagian saran yang merupakan suatu bahan masukan yang akan diberikan untuk pihak akademik. Bab ini adalah bab terakhir dalam penulisan penelitian yang dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memperhatikan kesejahteraan manusia dalam organisasi agar dapat bekerjasama secara efektif dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain (Kaswan, 2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2012).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (Yani, M, 2012).

Dari beberapa definisi-definisi tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.

5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai dalam manajemen SDM (Sutrisno, 2012).

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari proses kegiatan yang paling sentral, karena merupakan suatu rangkaian untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, agar kegiatan manajemen sumber daya manusia ini dapat berjalan dengan lancar, maka dapat memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

10. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi (Sutrisno, 2012).

Dari definisi tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/ perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut John Gage Alle (Arifin, 2012) Pemimpin adalah pemandu, penunjuk, penuntun, komandan. Menurut Cattell (Wahyosumidjo, 2010) "*The leader is the person who creates the most effective change in group performance*". Pemimpin menurut Fairchild (Arifin, 2012) Pemimpin adalah seorang yang

membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan akseptansi (penerimaan) secara sukarela oleh pengikutnya. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah seorang yang bisa memengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kemudian kepemimpinan menurut Benis (Arifin, 2012) adalah proses dengan mana seorang agen menyebabkan bawahan bertingkah laku menurut satu cara tertentu. Menurut Atmosudirjo (Purwanto, 2010) kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, dan kegembiraan batin serta merasa tidak terpaksa. Kepemimpinan memiliki intensitas yang tinggi terhadap hubungan dengan antar manusia baik secara vertikal maupun horizontal dan interaksi yang bersifat diagonal atau hubungan keluar, semua itu dengan maksud sebagai suatu kesatuan dalam menjaga, memelihara dan mengembangkan organisasi agar pencapaian tujuan organisasi yang paling optimum (Istianto, 2011).

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, jelas bahwa keberadaan seorang pemimpin mampu memberdayakan para bawahannya khususnya para guru untuk memiliki suatu kemauan kerja yang

maksimal dalam penyelesaian tugas, akan mampu mencerminkan sikap mental kelompoknya pada saat itu.

2.1.2.2. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Teori-teori dalam kepemimpinan pada umumnya menunjukkan perbedaan karena setiap teoritikus mempunyai segi penekanannya sendiri yang dipandang dari satu aspek. Ada beberapa teori kepemimpinan (Sutikno, 2014), diantaranya :

1. Teori Sifat

Dalam teori sifat, penekanan lebih pada sifat-sifat umum yang dimiliki pemimpin, yaitu sifat-sifat yang dibawa sejak lahir. Menurut teori ini, hanya individu yang memiliki sifat-sifat tertentu yang bisa menjadi pemimpin. Teori ini menegaskan ide bahwa beberapa individu dilahirkan memiliki sifat-sifat tertentu yang secara alamiah menjadikan mereka seorang pemimpin. Darf menjelaskan tiga sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu kepercayaan diri, kejujuran, dan integritas serta motivasi.

2. Teori Perilaku

Teori perilaku lebih berfokus kepada tindakan-tindakan yang dilakukan pemimpin daripada memperhatikan atribut yang melekat pada diri seorang pemimpin. Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seseorang ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

3. Teori Situasional

Teori situasional mengatakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah berbeda-beda, tergantung dari situasi yang sedang dihadapi. Menurut Hersey dan Blanchard teori situasional terfokus pada karakteristik kematangan bawahan sebagai kunci pokok situasi yang menentukan keefektifan perilaku seorang pemimpin. Faktor situasional yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan tertentu adalah jenis pekerjaan dan kompleksitas tugas, bentuk dan sifat teknologi yang digunakan, norma yang dianut kelompok, ancaman dari luar organisasi, tingkat stress, dan iklim yang terdapat dalam organisasi.

4. Teori Jalan-Tujuan

Dalam teori ini, nilai strategis dan keefektifan seorang pemimpin didasarkan pada kemampuannya dalam menimbulkan kepuasan dan motivasi anggotanya dengan penerapan hadiah. Tugas pemimpin dalam teori ini adalah bagaimana bawahan bisa mendapatkan hadiah atas kinerjanya, dan bagaimana seorang pemimpin menjelaskan dan mempermudah jalan menuju hadiah tersebut.

5. Teori Kelebihan

Menurut teori ini seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Menurut Wursanto pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup tiga hal, yaitu : Pertama, kelebihan rasio maksudnya kelebihan menggunakan pikiran dan pengetahuan tentang cara-cara menggerakkan organisasi. Kedua, kelebihan rohaniah maksudnya seorang pemimpin harus mampu menunjukkan keluhuran budi

pekertinya kepada bawahannya. Ketiga, kelebihan badaniah maksudnya seorang pemimpin hendaknya memiliki kesehatan badaniah yang lebih dari para pengikutnya sehingga memungkinkannya untuk bertindak dengan cepat.

6. Teori Kharismatik

Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai kharisma (pengaruh) yang sangat besar. Pemimpin yang bertipe kharismatik biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

2.1.1.3.Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepemimpinan

Dalam melaksanakan tugas kepemimpinan mempengaruhi orang atau kelompok menuju tujuan tertentu, kita pemimpin, dipengaruhi oleh beberapa faktor. faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan (Ardiprawiro,2014) sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan Personal

Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar. Sebaliknya jika manusia lahir tidak dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya akan menjadi pemimpin dengan kemampuan yang standar pula. Dengan demikian antara

potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal tidak terpisahkan yang sangat menentukan hebatnya seorang pemimpin.

2. Faktor Jabatan

Pengertian jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah pengaruh. sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.

3. Faktor Situasi dan Kondisi

Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiusitas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spritual adalah hal yang sangat signifikan.

2.1.3. Gaya Kepemimpinan

2.1.3.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin sebuah perusahaan maupun organisasi, perilaku tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara

pemimpin untuk mempengaruhi karyawannya dalam pola tingkah laku atau keperibadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki program atau strategi untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Dasar yang sering digunakan dalam mengelompokkan gaya kepemimpinan adalah tugas yang dirasakan harus dilakukan oleh pimpinan, kewajiban yang pemimpin harapkan oleh bawahan dan falsafah yang dianut oleh pimpinan pengembangan dan pemenuhan harapan bagi para bawahan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Thoha, 2013). Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya (Mulyasa, 2010). Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2014). Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2017). Gaya kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi (Yamin dan Maisah, 2010). Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebuah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sikap, sifat, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

2.1.3.2.Indikator Gaya Kepemimpinan Perempuan

Menyatakan indikator gaya kepemimpinan (Sunyoto, 2013) sebagai berikut :

1. Sifat, sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri didalamnya.
2. Kebiasaan, kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
3. Temperamen, adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.
4. Watak, watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*) dan keberanian (*courage*).
5. Kepribadian, dalam hal ini kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Secara umum gaya kepemimpinan perempuan terbagi dua, yaitu, gaya kepemimpinan feminim-maskulin dan gaya kepemimpinan transformasional-transaksional. Dalam kenyataannya tidak selalu dua gaya yang dipunyai pemimpin perempuan, bisa saja seorang pemimpin perempuan memiliki kombinasi dari dua gaya tersebut karena menyesuaikan karakteristik atau tuntutan pekerjaan (Situmorang, 2011). Empat gaya kepemimpinan tersebut, antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Maskulin

Kepemimpinan maskulin merupakan kepemimpinan yang bernuansa *power over* yang memiliki arti gaya kepemimpinannya menonjolkan kekuasaan untuk memimpin para bawahannya. Gaya kepemimpinan maskulin memiliki dua dimensi yang paling menonjol, yaitu :

- a. *Assertive (Ketegasan)* adalah pemimpin berkualitas yang menjadi yakin pada diri sendiri dan percaya diri tanpa menjadi agresif.
- b. *Task oriented (Berorientasi pada tugas)* yakni pemimpin yang berorientasi pada tugas akan lebih fokus untuk mencari langkah-langkah dalam memncapai tujuan tertentu.

2. Gaya Kepemimpinan Feminim

Kepemimpinan feminim merupakan satu bentuk kepemimpinan aktif. Kepemimpinan semacam ini merupakan satu dari sebuah proses dimanapemimpin adalah pengurus bagi orang lain, penanggung jawab aktivitas (*steward*) atau pembawa pengalaman (*carrier of experience*). Adapun indikator dari kepemimpinan feminim terdiri dari:

- a. *Charismatic* atau *value based* (kharismatik)
- b. *Team oriented* (orientasi kelompok)
- c. *Self-protective* (pelindung diri)

3. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seseorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Adapun indikator dari kepemimpinan transaksional terdiri dari:

- a. *Contingent reward* (pemberian penghargaan)
- b. *Active management by exception* (pengawasan dan tindakan korektif)
- c. *Passive management by exception* (penggunaan sanksi dan tindakan korektif)

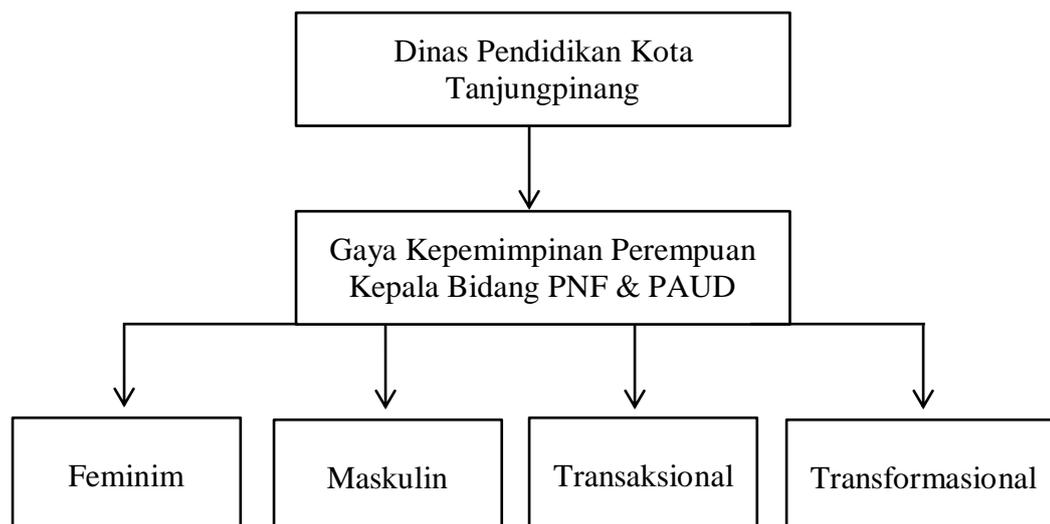
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional memiliki pengertian kepemimpinan yang bertujuan untuk perubahan. Adapun indikator dari kepemimpinan transformasional terdiri dari :

- a) Karisma (*Idealized influence*)
- b) Stimulasi Intelektual (*intellectual stimulation*)
- c) Perhatian Individual (*individualized consideration*)
- d) Motivasi Inspirasional (*inspirational motivation*).

2.2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep kepemimpinan dan kompetensi yang telah dikemukakan, sebuah kerangka penelitian seperti yang ditunjukkan dalam bagan yang telah dibentuk oleh peneliti dengan tujuan untuk melihat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Perempuan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang bidang PAUD dan PNF sebagai berikut :



Sumber :Kusuma & Kempa (2016)

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian Kusuma dan Kempa tahun 2016 dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Pada Divisi Teknik Di Pt. Prambanan Dwipaka”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*

dengan informan yang sudah dipimpin oleh pemimpin divisi teknik kurang lebih 5 tahun keatas dan menggunakan uji triangulasi data. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan perempuan yang digunakan pemimpin divisi teknik adalah gaya kepemimpinan feminim-transaksional. Pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan transaksional untuk mengontrol para staf dan pemimpin menggunakan kepemimpinan feminim untuk menjalin dan menjaga hubungan kekeluargaan yang terdapat dalam divisi.

Selanjutnya penelitian Fitriani tahun 2015 dengan judul “Gaya Kepemimpinan Perempuan”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian teoritis dari penulisan jurnal-jurnal penelitian, buku dan makalah lainnya. Hasil penelitian ini adalah masalah gender umumnya menunjukkan tidak banyak perbedaan gender dalam hal organisasi. Namun jika gender dihubungkan dengan gaya kepemimpinan terlihat adanya gaya tertentu khas perempuan, tapi bukan karena perbedaan jenis kelamin, namun lebih pada factor karakteristik/tuntutan pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh karakteristik pekerjaan dengan gaya kepemimpinan perempuan. Jika karakteristik pekerjaan dihubungkan dengan gaya kepemimpinan perempuan secara umum gaya kepemimpinan perempuan terbagi 2 (dua) yaitu gaya kepemimpinan feminim-maskulin dan gaya kepemimpinan transformasional-transaksional.

Kemudian penelitian dari Rosintan dan Setiawan tahun 2014 dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Di PT. Ruci Gas Surabaya”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dan

analisis data menggunakan teknik triangulasi sumber. Hasil penelitian ini adalah bahwa diantara gaya kepemimpinan feminim-maskulin, pemimpin dominan pada gaya kepemimpinan feminim. Di antara gaya kepemimpinan transaksional-transformasional pemimpin dominan pada gaya kepemimpinan transformasional. Tetapi, diantara gaya kepemimpinan feminim dan transformasional, pemimpin lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan feminim.

Berikutnya penelitian Silva dan Mendis tahun 2017 dengan judul “*Male vs Female Leaders: Analysis of Transformational, Transactional & Laissez-faire Women Leadership Styles*”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan populasi berjumlah 3000 pekerja dan sampel yang dipilih 500 responden dan menggunakan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah para pemimpin wanita memiliki kualitas lebih pada transformasional karena memberikan mereka cara mengatasi penghalang bagi kepemimpinan mereka dan secara alami menunjukkan mereka kemampuan untuk memenuhi persyaratan peran gender mereka dan bahwa menyesuaikan diri dengan peran gender mereka.

Berikutnya penelitian Gipson, Pfaff, Mendelsohn, Catenacci, dan Burke tahun 2017 dengan judul “*Women and Leadership: Selection, Development, Leadership Style, and Performance*”. Hasil penelitian ini adalah tingkat diferensial seleksi untuk pemimpin perempuan dan laki-laki; pemimpin pertimbangan pembangunan yang bervariasi berdasarkan gender; bukti yang mendukung umum kesamaan gaya kepemimpinan (dengan pengecualian yang dicatat) antara wanita dan pria pemimpin; dan hasil kinerja yang serupa antara pemimpin perempuan dan laki-laki.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. (Sugiyono 2012), penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut (Sugiyono 2012) Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

3.2. Jenis Data

Untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas, peneliti mengambil data sebagai berikut :

1. Data Primer adalah data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan (Sugiyono, 2012). Data primer diambil melalui wawancara dengan sejumlah pihak dinas pendidikan Kota Tanjungpinang yang meliputi data tentang gaya kepemimpinan perempuan.
2. Data Sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut (Sugiyono, 2012). Data ini diperoleh dari dokumen-dokumen dan literatur, seperti buku, jurnal, laporan bulanan, dan sebagainya yang menunjang serta berkaitan dengan masalah penelitian ini.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam kegiatan penelitian sangatlah penting karena berkaitan dengan tersedianya data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian, sehingga kesimpulan yang di ambil adalah benar. Oleh karena itu, penelitian metode pengumpulan data harus dilakukan dengan tepat. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. *Interview* (Wawancara)

Wawancara (*Interview*) adalah percakapan dengan maksud tertentu, yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan, dan yang diwawancarai yang memerikan jawaban atas pertanyaan untuk melakukan *interview*, ada beberapa faktor yang mempengaruhi dan saling terkait antara satu dengan yang lain (Rumengan, 2010). Dalam penelitian ini digunakan jenis wawancara kombinasi antara terstruktur dan tidak terstruktur.

b. Observasi

Observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan cara menggunakan indera penglihatan. Observasi yang digunakan adalah observasi Nonpartisipan. Observasi Nonpartisipan adalah observasi dimana peneliti tidak terlibat langsung dengan aktifitas orang-orang yang sedang diamati, dan hanya sebagai pengamat (Sugiyono, 2012).

c. Studi Pustaka

Studi Kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi

sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari *literature-literature* ilmiah (Sugiyono, 2012).

d. Dokumentasi

Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Data yang digunakan dapat berupa surat, catatan harian, dokumen pemerintah, data flasdisk, dan data yang tersimpan di website (Noor, 2011).

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009) “Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Keseluruhan/sekelompok objek penelitian yang mempunyai karakteristik yang sama. Didalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh pegawai Bidang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Non Formal (PNF) Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang yang berjumlah 18 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Untuk mengambil sampel digunakan teknik nonprobability sampling dengan jenis *purposive sampling*. Menurut Sugiyono

(2012:93) yang menerangkan bahwa : “*purposive sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif.” Dalam hal ini, jumlah informannya adalah sebanyak 6 orang informan. Pertimbangan dalam pengambilan sampel ini adalah. melihat dari segi jabatan yang ada pada Bidang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Non Formal (PNF) Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang yang terdiri dari Kepala Seksi beserta staff.

3.5. Defenisi Operasional Variabel

Konsep operasional adalah upaya untuk mendefinisikan atau membatasi ruang lingkup masalah penelitian sesuai dengan variabel dan indikator yang telah ditetapkan berdasarkan teori yang nantinya dapat diterapkan untuk melaksanakan pengukuran di lapangan. Selanjutnya untuk mengetahui konsep operasional dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Gaya Kepemimpinan Perempuan (X)	Gaya kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi (Yamin dan Maisah, 2010)	1. Feminim 2. Maskulin 3. Transaksional 4. Transformasional

3.6. Teknik Pengolahan Data

Pada Jenis penelitian kualitatif ini, pengolahan data tidak harus dilakukan setelah data terkumpul atau pengolahan data selesai. Dalam hal ini, data sementara yang terkumpulkan, data yang sudah ada dapat diolah dan dilakukan analisis data secara bersamaan.

Pada saat analisis data, dapat kembali lagi ke lapangan untuk mencari tambahan data yang dianggap perlu dan mengolahnya kembali. Pengolahan data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan cara mengklasifikasikan atau mengkategorikan data berdasarkan beberapa tema sesuai fokus penelitiannya (Moleong, 2013). Pengolahan data pada penelitian ini terdiri dari :

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Langkah-langkah yang dilakukan adalah menajamkan analisis, menggolongkan atau pengkategorisasian ke dalam tiap permasalahan melalui uraian singkat, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data sehingga dapat ditarik dan diverifikasi.

Data yang di reduksi antara lain seluruh data mengenai permasalahan penelitian. Data yang di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih spesifik dan mempermudah peneliti melakukan pengumpulan data selanjutnya serta mencari data tambahan jika diperlukan. Semakin lama peneliti berada di lapangan maka jumlah data akan semakin banyak,

semakin kompleks dan rumit. Oleh karena itu, reduksi data perlu dilakukan sehingga data tidak bertumpuk agar tidak mempersulit analisis selanjutnya.

b. Penyajian Data

Setelah data di reduksi, langkah analisis selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data merupakan sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisaikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga makin mudah dipahami. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian naratif, bagan, hubungan antar kategori serta diagram alur.

Penyajian data dalam bentuk tersebut mempermudah peneliti dalam memahami apa yang terjadi. Pada langkah ini, peneliti berusaha menyusun data yang relevan sehingga informasi yang didapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu untuk menjawab masalah penelitian. Penyajian data yang baik merupakan satu langkah penting menuju tercapainya analisis kualitatif yang valid dan handal. Dalam melakukan penyajian data tidak semata-mata mendeskripsikan secara naratif, akan tetapi disertai proses analisis yang terus menerus sampai proses penarikan kesimpulan.

c. Menarik kesimpulan atau verifikasi

Tahap ini merupakan tahap penarikan kesimpulan dari semua data yang telah diperoleh sebagai hasil dari penelitian. Penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah usaha untuk mencari atau memahami makna/arti, keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab akibat atau proposisi. Sebelum

melakukan penarikan kesimpulan terlebih dahulu dilakukan reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan atau verifikasi dari kegiatan-kegiatan sebelumnya. Sesuai dengan pendapat Miles dan Huberman, proses analisis tidak sekali jadi, melainkan interaktif, secara bolak-balik diantara kegiatan reduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan atau verifikasi selama waktu penelitian. Setelah melakukan verifikasi maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk narasi. Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dari kegiatan analisis data. Penarikan kesimpulan ini merupakan tahap akhir dari pengolahan data.

3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2012). Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis Komponensial, yaitu dengan mencari ciri spesifik pada setiap struktur internal dengan cara menkontraskan antar elemen, dilakukan melalui observasi dan wawancara terseleksi dengan pertanyaan yang menkontraskan (Sugiyono, 2012).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi untuk menguji keabsahan data yang digunakan. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan

data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Moleong, 2013). Triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada (Sugiyono, 2012). Menurut Pawito (Rosintan & Setiawan, 2014) Ada beberapa jenis teknik triangulasi yaitu:

- a. Triangulasi Sumber : Menunjuk pada upaya peneliti untuk mengakses sumber sumber yang lebih bervariasi guna memperoleh data berkenaan dengan persoalan yang sama.
- b. Triangulasi Metode : Menunjuk pada upaya peneliti membandingkan temuan data yang diperoleh dengan menggunakan suatu metode tertentu.
- c. Triangulasi Teori : Menunjukkan pada penggunaan perspektif teori yang bervariasi dalam menginterpretasi data yang sama.
- d. Triangulasi Peneliti : Dapat dilakukan ketika dua atau lebih peneliti bekerja dalam suatu tim yang meneliti persoalan yang sama.

Berdasarkan keempat jenis teknik triangulasi diatas, peneliti memilih untuk menggunakan teknik triangulasi sumber. Peneliti menggunakan cara ini karena teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara. Dari hasil wawancara tersebut, data yang didapat akan diperiksa dengan data dari sumber lain sehingga sudah cukup untuk membuktikan keabsahan data tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiprawiro. (2014). *Teori Organisasi Umum 2*. Jakarta: Universitas Gunadarma
- Arifin, S. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fitriani, A. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. *Jurnal TAPIs*, 11(2), 1–24.
- Gipson, A. N., Pfaff, D. L., Mendelsohn, D. B., Catenacci, L. T., & Burke, W. W. (2017). *Women and Leadership: Selection, Development, Leadership Style, and Performance*. *Journal of Applied Behavioral Science*, 53(1), 32–65. <https://doi.org/10.1177/0021886316687247>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Istianto HP., B. (2011). *Manajemen Pemerintahan Dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kreidy, C., & Vernon. Laura. (2016). *An Analysis of Women's Leadership Styles: How They Shape Subordinate Perceptions of Female Leaders*, 38–45.
- Kusuma, O., & Kempa, S. (2016). *Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Pada Divisi Teknik di PT. Prambanan Dwipaka*. *AGORA*, 4(1), 446–457.
- Moleong, L.J., (2011). *Metode Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E.. (2010). *Praktik Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung: Rosdakarya.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosintan, M., & Setiawan, R. (2014). *Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Di PT. Ruci Gas Surabaya*. *Agora, Jurnal Program Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra*, Vol. 2(No. 2), p.107-112.
- Rumengan, J. (2010). *Metodologi Penelitian Dengan SPSS*. Batam: UNIBA Press.
- Situmorang, N.Z. (2011). *Gaya Kepemimpinan Perempuan*. *Proceeding PESAT Vol. 4*
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional* (Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suranga Silva, D. A. C., & Mendis, B. A. K. M. (2017). Male vs Female Leaders: Analysis of Transformational, Transactional & Laissez-faire Women Leadership Styles. *European Journal of Business and Management*, 9(9), 19–26. Retrieved from www.iiste.org
- Sutikno, S. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Thoha, Miftah. (2013). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yamin, Martinis & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.
- Zabrina, J. A., & Setiawan, R. (2014). Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Pada Pt . Seni Optima Pratama Surabaya. *AGORA*, 2(2), 10–20.
- .

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Srilili Haratati

Tempat Tanggal Lahir : Teluk Bintungan 03 Oktober 1981

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Status : Sudah Menikah

Alamat : Jl. Ganet Perum Ganeta Blok E No.2

No Telp/Hp : 085264915577

E-mail : srililhartati@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

1. SD : SD Negeri 027 Rambah Tengah Hilir (1989-1995)
2. SMP : SMP Negeri 1 Rambah (1995 - 1998)
3. SMA : SMA Negeri 1 Rambah Rokan Hulu (1998-2001)