

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN
DIKANTOR CAMAT KECAMATAN MANTANG
KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

ELI SALIDAH

NIM : 18612017



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

2022

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN
DIKANTOR CAMAT KECAMATAN MANTANG
KABUPATEN BINTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

Nama : ELI SALIDAH

NIM : 18612017

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



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

2022

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN
DIKANTOR CAMAT KECAMATAN MANTANG
KABUPATEN BINTAN**

Diajukan kepada :

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

Oleh :

NAMA : ELI SALIDAH

NIM : 18612017

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,



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



Yurianto, S.E., M.M
NIDN. 8957200020 /Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Dwi Septi Harvani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN
DIKANTOR CAMAT KECAMATAN MANTANG
KABUPATEN BINTAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

Nama : Eli Salidah

NIM : 18612017

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh Dua Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima.

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



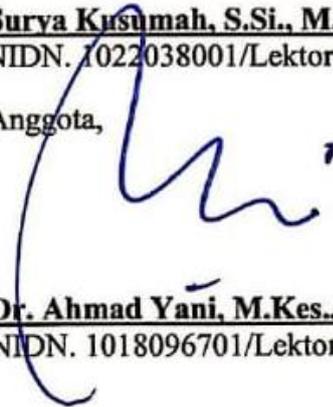
Satriadi, S.Ap., M.Sc.
NIDN. 1011108901/Lektor

Sekretaris,



Surya Kusumah, S.Si., M.Eng.
NIDN. 1022038001/Lektor

Anggota,



Dr. Ahmad Yani, M.Kes., M.M.
NIDN. 1018096701/Lektor

Tanjungpinang, 22 Agustus 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
Ketua,



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

PERNYATAAN

Nama : ELI SALIDAH
NIM : 18612017
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.39
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan
Dikantor Camat Kecamatan Mantang Kabupaten
Bintan

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

Tanjungpinang, Juni 2022

Tanjungpinang, Juni 2022,
s
METERAI
TEMPER
A81AJX980447598
Elisah
ELI SALIDAH
NIM : 18612017

HALAMANPERSEMBAHAN



Alhamdulillah rabbi 'alamin sujud syukurku persembahkan kepada Allah SWT
yang maha pengasih lagi maha penyayang

**Shalawat beriring salam kita panjatkan kehadiran Nabi besar Muhammad
SAW. Allahumma sholli ala sayyidina muhammadin wa ala alihi Sayyidina
Muhammad.**

Sebagai tanda syukurku yang tidak terkira , ku persembahkan sepenuhnya sebuah karya skripsi ini untuk keluargaku tercinta terutama kepada dua orang hebat dalam hidupku , Ayahanda dan Ibunda . Yang tidak pernah berhenti memberikan sayang dan semangat yang tidak pernah putus asa dan disetiap sujudnya yang selalu mendoakan untuk kesuksesan anaknya baik didunia maupun diakhirat .

Terimakasih atas pengorbanan , nasihat dan doa yang baik yang tidak berhenti kalian berikan kepadaku . Dan untuk kakak, adik dan teman - teman seperjuangan ku tercinta yang selalu memberikanku kebahagiaan serta motivasi, semangat dan selalu mendengar keluh kesah ku selama ini hingga sampai meraih gelar sarjana.

Dan dengan bangga ku persembahkan skripsi ini kepada Almamaterku

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

HALAMAN MOTTO

*“Pengetahuan yang baik adalah yang memberikan manfaat,
bukan hanya diingat”*

~ Imam Syafi’I ~

*“Kesuksesan dan kebahagiaan akan sangat berarti jika kau
mau berbagi dengan orang lain”*

~ Albert Camus ~

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ **Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Dikantor Camat Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan** ” ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
3. Ibu Sri Kurnia, S.E.,M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Ir. 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 Pembimbing I yang selalu memberikan kesempatan serta masukan dalam proses penyelesaian skripsi ini,
7. Bapak Yuritanto, S.E., M.M Selaku Pembimbing II yang banyak membantu dan membimbing proses penyelesaian skripsi ini,
8. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
9. Seluruh Keluarga terutama kedua orang tua saya yang selalu memberikan masukan dan dukungan kepada saya untuk keberhasilan meraih gelar Strata I ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis berharap agar pembaca dapat memberikan kritik dan yang yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini dan juga semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, Juni 2022

Penulis

ELI SALIDAH

NIM : 18612017

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTO	
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	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Kegunaan Penelitian.....	10
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	10
1.4.2 Kegunaan Praktis	10
1.5. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1. Tinjauan Teori.....	13
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15

2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2. Kepemimpinan	18
2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan	18
2.1.2.2. Teori Kepemimpinan	19
2.1.2.3. Fungsi Kepemimpinan	22
2.1.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	24
2.1.3. Gaya Kepemimpinan Perempuan.....	25
2.1.3.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Perempuan.....	25
2.1.3.2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan Perempuan	26
2.1.3.3. Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan Perempuan.....	28
2.2. Kerangka Pemikiran.....	34
2.3. Penelitian Terdahulu	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
3.1. Jenis Penelitian.....	37
3.2. Jenis Data	38
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.4. Populasi dan Sampel	41
3.4.1. Populasi	41
3.4.2. Sampel.....	42
3.5. Definisi Operasional Variabel.....	44
3.6. Teknik Pengolahan Data	46
3.7. Teknik Analisis Data.....	47
3.8. Jadwal Penelitian.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1. Hasil Penelitian	50
4.1.1. Gambaran Umum Kecamatan Mantang.....	50
4.1.1.1 Sejarah singkat	50

4.1.1.2 Visi dan Misi Kecamatan Mantang	51
4.1.1.3 Struktur Organisasi	51
4.1.1.4 Tugas dan Fungsi Struktur Organisasi	53
4.1.2. Karakteristik Informan	61
4.1.3. Analisis Data	62
4.1.3.1 Reduksi Data	62
4.1.3.2 Penyajian Data	78
4.1.3.3 Penarikan Kesimpulan	80
4.2. Pembahasan.....	81
BAB V PENUTUP.....	86
5.1. Kesimpulan	86
5.2. Saran.....	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
	Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Kecamatan	7
	Tabel 3.1 Populasi Penelitian	41
	Tabel 3.2 Jumlah Sampel	43
	Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	44
	Tabel 3.4 Jadwal Penelitian	49
	Tabel 4.1 Karakteristik Informan	61

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
	Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	34
	Gambar 4.1 Struktur Organisasi	52

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Pedoman Wawancara
Lampiran 2	: Daftar Informan Wawancara
Lampiran 3	: Hasil Wawancara
Lampiran 4	: Lembar Observasi
Lampiran 5	: Hasil Observasi
Lampiran 6	: Dokumentasi
Lampiran 7	: Surat Keterangan Selesai Penelitian
Lampiran 8	: Plagiarisme
Lampiran 9	: Curriculum Vitae

ABSTRAK

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DIKECAMATAN MANTANG KABUPATEN BINTAN

Eli Salidah. 18612017. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
elisalidah1011@gmail.com

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya yang menggambarkan faslafah, sifat, sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan perempuan dikantor camat kecamatan Mantang Kabupaten Bintan. Penelitian ini populasi sebanyak 34 dan menggunakan Sampel sebanyak 7 orang responden dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan jenis *proposive sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Objek penelitian ini adalah kantor camat kecamatan Mantang Kabupaten Bintan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan perempuan digunakan camat kecamatan Mantang Kabupaten Bintan adalah gaya kepemimpinan feminisme dan gaya kepemimpinan transformasional karena lebih mendominasi kepada kedua gaya tersebut hal ini dibuktikan bahwa pimpinan yang percaya diri, komunikatif dan selalu melakukan koordinasi dengan stafnya, pemimpin yang karismatik, memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan dan sangat bertanggung jawab.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan

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

Dosen Pembimbing II : Yuritanto, S.E., M.M

ABSTRACT

ANALYSIS OF THE WOMEN'S LEADERSHIP STYLE AT THE CAMAT KECAMATAN MANTANG KABUPATEN BINTAN

Eli Salidah. 18612017. *Management*. STIE Pembangunan Tanjungpinang
elisalidah1011@gmail.com

Leadership style is the norm of behavior used by a person when that person tries to influence the behavior of others as he sees it. Leadership is the overall pattern of the actions of a leader, both visible and invisible by his subordinates that illustrates the philosophy, nature, attitude that underlies a person's behavior.

The purpose of this research is to know leadership styles female office of the Camat Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan. This study has a population of 34 and uses as many samples 7 people responded with using the twin sampling with a kind of purposive sampling. The method used in this study is a qualitative method of objects this research is the Camat Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan. Data collection is conducted in a way of interviews, observation, and documentation.

The results of this study suggest that women are leadership styles used Camat Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan is a leadership styles feminism and transformational leadership styles because they dominate both styles more this is evidence that leaders who are confident, communicative and always coordinate with their staff; charismatic leaders, motivate employees to excel beyond expectations and are very responsible.

Keyword : Leadership Style, Leadership

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

Adviser Lecturer II : Yuritanto, S.E., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pendayagunaan untuk pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota didalam organisasi atau kelompok karyawan yang seluruhnya diarahkan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan adalah hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik itu didalam organisasi sosial, organisasi bisnis, maupun organisasi politik yang disebabkan oleh proses interaksi dalam pencapaian tujuan, orang-orang yang ada didalam organisasi tersebut sangat membutuhkan orang yang bisa mengkoordinasi atau mengatur, mengarahkan dan memudahkan orang tersebut untuk mencapai tujuan tertentu.

Seorang pemimpin dalam suatu perusahaan atau instansi tertentu harus memiliki dan menciptakan integrasi dalam membangun kerjasama dengan para bawahannya, mengarahkan serta mendorong minat kerja para bawahannya serta didukung oleh fasilitas-fasilitas instansi pemerintahan atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai sebuah perusahaan atau instansi pemerintahan. Sebagian besar kegagalan dan keberhasilan ditentukan oleh pemimpin dan oleh sebab itu seorang pemimpin harus bekerja dengan baik dan maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang pemimpin.

Pada dasarnya kepemimpinan merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi, mengarahkan, mengendalikan, mendorong, dan memotivasi para bawahannya dengan cara-cara tertentu sehingga bawahannya dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien. Dalam memimpin sebuah perusahaan atau instansi pemerintahan keberhasilan pemimpin dalam mencapai tujuan ditentukan oleh keahliannya dalam mencapai dan mengelola manajemen yang bersangkutan seperti manajemen sumber daya manusia pada sebuah perusahaan atau instansi perusahaan tersebut. Salah satu keberhasilan seorang pemimpin dalam mengelola sebuah manajemen ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan pada dasarnya setiap pemimpin memiliki sebuah perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para bawahannya, perilaku seorang pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan.

Sebagai seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi para bawahannya untuk membantu merealisasikan visi dan misi atau tujuan mereka secara bersama-sama dan suatu kepemimpinan ditentukan oleh seberapa besar kualitas pemimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan dan himbauan terhadap semua usaha kepada para bawahannya dalam mencapai sebuah tujuan organisasi. Tanpa seorang pemimpin hubungan antara tujuan-tujuan perseorangan para bawahan dan tujuan organisasi akan menjadi renggang dan tidak berjalan dengan baik, oleh karena itu kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan bila suatu organisasi ingin sukses.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi para bawahannya yang dilakukan dalam bentuk perilaku, pola tingkah laku, atau

kepribadian seorang pemimpin tersebut. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu usaha dan strategi dan berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompoknya dengan menggunakan gaya atau cara tertentu dalam mengatur para bawahannya sehingga seorang pemimpin mempunyai peranan sebagai kekuatan yang mendorong dan memotivasi para bawahan dan pengikutnya.

Perbedaan gaya kepemimpinan laki-laki dan perempuan adalah kepemimpinan laki-laki cenderung memandang pekerjaannya dari sudut transaksi yakni transaksi dia dengan bawahannya gaya ini disebut transaksi sebab yang terjadi adalah pertukaran imbalan dengan jasa yang telah diberikan atau penetapan sanksi bagi kinerja yang kurang memuaskan, sedangkan perempuan lebih suka menggunakan pendekatan partisipasi dimana para bawahan didorong untuk memberikan pendapat demi kepentingan organisasi. Kepemimpinan perempuan lebih banyak daripada laki-laki memimpin secara partisipatif. Dari segi gaya komunikasi perempuan cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang lebih kooperatif dan partisipatif sementara laki-laki cenderung lebih banyak memberi perintah dan mengontrol. Dari segi *reward* perempuan sering memotivasi karyawan mereka dengan membantu mereka menemukan harga diri dan kepuasan dalam bekerja ini juga berfungsi sebagai *reward* bagi pekerja sedangkan laki-laki cenderung menggunakan pendekatan transaksional dalam memberikan insentif untuk berhasil dan hukuman bagi yang gagal. Dari segi *self-branding* laki-laki cenderung pandai membranding diri mereka akan membiarkan orang tau tentang

kesuksesan mereka sedangkan perempuan lebih cenderung bersikap rendah hati atau diam tentang prestasi mereka.

Kecamatan Mantang mengalami beberapa kali pergantian pemimpin. Camat pertama yaitu bapak Arnel. S. sos pada tahun 2006 hingga 2008, Camat yang kedua yaitu bapak Zainal Katan. S. sos dari tahun 2009 hingga 2011, Camat yang ketiga yaitu bapak Nafriyon. S. STP dari tahun 2012 hingga 2016, Camat keempat yaitu bapak Pilihan. SH dari tahun 2017 hingga 2019, saat ini merupakan camat yang kelima yang dipimpin oleh camat pertama perempuan di kecamatan mantang kabupaten bintang yang memimpin pada tahun 2019 akhir hingga saat ini yaitu ibu Siti Zaina. S. STP. Pemimpin saat ini adalah pemimpin perempuan yang sangat tegas, disiplin dan menyukai iklim kerja yang nyaman dengan membangun suasana kerja yang kekeluargaan, dan kepemimpinan perempuan ini membawa perubahan dibidang prestasi Camat Mantang ini selama 2 tahun lamanya menjabat di Kecamatan Mantang salah satunya adalah kecamatan mantang menjuarai MTQ cabang tilawah anak-anak putra dan kaligrafi mendapat juara pertama dan membawa perubahan yaitu selalu mengadakan kegiatan sehat yang dimana sekarang lagi dimasa pandemi covid-19. Dan kecamatan mantang saat kepemimpinan ibu Siti Zaina ini mengalami perubahan selama masa jabatan dan sesuai dengan visi dan misi kecamatan mantang yaitu mewujudkan kecamatan mantang yang berkualitas, sejahtera, berbudaya dan melayani masyarakat dengan sepenuh hati.

Kecamatan Mantang berdiri dan mulai beroperasi sejak tahun 2006 yang berlokasi di Jalan Lapangan Bola Mantang Lama, Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan. Letak Kecamatan ini tepat di pinggir jalan dan sangat strategis dan sangat mudah dicari. Saat ini jumlah tenaga kerja di Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan ini berjumlah 32 orang yang diantaranya 1 camat, 1 sekretaris camat, 1 kasi kesos dan 2 staf karyawan, 1 kasi pelayanan dan 3 staf karyawan, 1 kasi PMD dan 3 staf karyawan, 1 kasi pemerintahan dan 2 staf karyawan, 1 kasi kasubag program dan 2 staf karyawan, 1 bendahara dan 1 staf karyawan, 1 kasi kasubag umum dan 5 staf karyawan, 3 staf kasi trantib, dan kebersihan 2 staf karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tanggal 23 September 2021 jam 9.30-11.00 dengan staf kesos, pemimpin saat ini adalah seorang camat perempuan yang sangat disiplin, tegas, dan menyukai iklim kerja yang nyaman dengan membangun suasana kerja yang kekeluargaan. Dan selama menjabat menjadi camat di kecamatan mantang ini yang sudah dilakukan oleh camat ini selama 2 tahun yaitu membuat suatu perubahan besar, yaitu dibidang prestasi Kecamatan Mantang dicabang MTQ yaitu pada tahun 2020 menjurai juara 1 tilawah anak-anak putra tingkat Kabupaten Bintan dan juara 1 kaligrafi dewasa putri tingkat kabupaten bintan. Dan dari segi lingkungan saat ini lingkungan kecamatan ini sudah sangat tertata dengan baik dan pada setiap minggunya dilakukan penyemprotan disinfektan karena dalam pandemic covid-19 dan ibu ini pun akan terus menggali potensi yang dimiliki oleh masyarakat Kecamatan Mantang dan karyawan kecamatan tersebut. Dan sesuai dengan Visi Kecamatan Mantang yaitu

terwujudnya kecamatan yang berkualitas, sejahtera dan berbudaya sesuai dengan Motto Kecamatan yaitu melayani masyarakat dengan sepenuh hati.

Selama masa jabatan yang diduduki Camat saat ini banyak sekali mengalami perubahan yang terjadi, tentu saja berkaitan dengan cara kepemimpinannya melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin tersebut, kepemimpinan sangat penting karena kepemimpinan merupakan suatu tolak ukur dalam pengembangan sebuah organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam mengelola dan memimpin suatu lembaga pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara pemimpin satu dengan yang lainnya sesuai dengan sikap kepribadian, perilaku yang dimiliki seorang pemimpin dan sesuai dengan kondisi lingkungan kepemimpinan tersebut. Sampai saat ini gaya kepemimpinan yang paling tepat digunakan untuk memimpin suatu lembaga pemerintahan atau kantor masi menjadi pertanyaan seperti belum diketahuinya gaya kepemimpinan yang digunakan Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Kehadiran Pegawai Pns Dan Non Pns Kecamatan
Mantang Oktober 2021 - Januari 2022

NO	NAMA	Jumlah Hari Kerja			Oktober 2021			Jumlah Hari Kerja			November 2021			Desember 2021			Jumlah Hari Kerja			Januari 2022			Ket
					S	I	TK				S	I	TK	S	I	TK	S	I	TK				
Pegawai PNS																							
1	Siti Zaina, S.STP	18	-	4	-	18	-	3	-	18	1	2	-	16	-	5	-	70 Hari					
2	SA	17	-	5	-	17	-	4	-	19	-	2	-	17	-	4	-	70 Hari					
3	AS	20	-	1	-	20	-	2	-	19	-	2	-	18	-	3	-	77 Hari					
4	RO	18	1	4	-	17	-	4	-	16	-	5	-	17	1	3	-	68 Hari					
5	S	17	-	5	-	14	2	5	-	18	-	3	-	17	-	4	-	66 Hari					
6	ES	16	-	6	-	16	-	5	-	15	3	3	-	16	-	5	-	63 Hari					
7	DM	20	-	1	-	20	-	1	-	19	-	2	-	20	-	1	-	79 Hari					
8	RR	19	-	3	-	17	-	4	-	19	-	2	-	18	-	3	-	73 Hari					
9	RA	13	3	6	-	13	1	7	-	14	-	7	-	13	-	8	-	53 Hari					
10	LBK	20	-	2	-	18	-	3	-	18	1	2	-	20	-	1	-	76 Hari					
11	SRA	21	-	1	-	17	2	2	-	20	-	1	-	19	1	1	-	77 Hari					
12	R	20	1	1	-	19	-	2	-	19	-	2	-	19	-	2	-	77 Hari					
13	SJP	15	2	5	-	16	3	2	-	15	3	3	-	18	1	2	-	64 Hari					
Pegawai Non PNS																							
14	A	18	-	4	-	16	-	5	-	16	-	5	-	15	-	6	-	65 Hari					
15	AN	18	-	4	-	18	-	3	-	18	-	3	-	19	-	2	-	77 Hari					
16	DM	16	6	2	-	15	5	1	-	14	6	1	-	15	4	2	-	60 Hari					
17	DS	20	-	2	-	18	-	3	-	19	-	2	-	19	-	2	-	76 Hari					

18	F	20	-	2	-	20	-	1	-	18	-	3	-	20	-	1	-	78 Hari
19	GL	22	-		-	21	-		-	21	-		-	21	-		-	85 Hari
20	H	17	-	5	-	15	-	6	-	13	1	7	-	15	-	6	-	60 Hari
21	M	20	-	2	-	19	-	2	-	19	-	2	-	19	-	2	-	77 Hari
22	NH	19	1	2	-	18	-	3	-	17	-	4	-	17	-	4	-	71 Hari
23	RS	18	-	4	-	16	3	2	-	17	-	4	-	18	-	3	-	69 Hari
24	RAS	20	-	2	-	20	-	1	-	20	-	1	-	19	1	1	-	79 Hari
25	AR	18	-	4	-	15	2	4	-	20	-	1	-	15	2	4	-	68 Hari
26	MU	16	4	4	-	18	1	2	-	18	-	3	-	19	-	2	-	71 Hari
27	MF	20	-	2	-	20	-	1	-	20	-	1	-	20	-	1	-	80 Hari
28	AZ	20	1	1	-	15	2	4	-	17	1	3	-	18	-	3	-	70 Hari
29	DS	18	-	4	-	19	-	2	-	19	-	2	-	19	-	2	-	75 Hari
30	SL	19	1	2	-	17	-	4	-	20	-	1	-	20	-	1	-	76 Hari

Sumber: Kecamatan Mantang, Kabupaten Bintan

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat absensi kehadiran pemimpin Kecamatan Mantang selama empat bulan terhitung dari bulan Oktober-Januari sebanyak 70 hari jumlah hari kerja dimana pada bulan Oktober jumlah hari kerja 18 hari dimana 4 hari izin dan tidak ada sakit dan tanpa keterangan, sedangkan pada bulan November jumlah hari kerja selama sebulan adalah 18 hari kerja izin 3 hari sakit dan tidak ada tanpa keterangan, selanjutnya pada bulan Desember jumlah hari kerja sebanyak 18 hari dimana 2 hari izin 1 sakit dan tidak ada tanpa keterangan, selanjutnya pada bulan Januari 16 hari jumlah hari kerja 5 izin sakit dan tanpa keterangan tidak ada, jadi dapat disimpulkan bahwa pemimpin ini adalah orang yang selalu hadir dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan dan fenomena diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian secara mendalam tentang gaya kepemimpinan perempuan pada Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan dengan judul penelitian “ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI KANTOR CAMAT KECAMATAN MANTANG KABUPATEN BINTAN”

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana gaya kepemimpinan perempuan Di Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan tersebut?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan Perempuan Di Kecamatan Mantang, Kabupaten Bintan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dapat diambil dari penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu:

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi ataupun sebagai pedoman dalam dunia pendidikan, pemerintahan dan bermanfaat bagi perkembangan ilmu manajemen. Khususnya dalam manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan gaya kepemimpinan perempuan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Dan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan perempuan Dikecamatan Mantang, Kabupaten Bintan.

2. Bagi Pihak Kecamatan Mantang

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan informasi yang berguna dan membawa kantor dan para karyawan atau pemimpin yang bersangkutan kearah yang lebih baik lagi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan sumber bacaan bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian terkait dengan kepemimpinan perempuan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa sub bab agar lebih mudah dipahami dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran atau latar belakang masalah ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian baik dari segi ilmiah maupun praktis dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup tentang tinjauan teori-teori, baik teori dasar maupun teori penunjang yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang digunakan sebagai pedoman atau landasan konseptual dalam pemecahan masalah yang saling mendukung akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka penelitian, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses memperoleh suatu kebutuhan perusahaan dengan cara membatasi, menerima, mengembangkan dan menggunakan sumber daya manusia didalamnya. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar menjadi efisien dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Riniwati (2016) manajemen sumber daya manusia merujuk pada filsafat, kebijakan, prosedur, dan praktik yang berhubungan langsung dengan manajemen manusia dan manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Menurut Kasmir (2016) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui pengarahan, perencanaan, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan kerja sampai dengan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.

Menurut Suhariadi (2013) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pendayagunaan untuk pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan

menjaga hubungan kerja sampai dengan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.

Menurut Suhariadi (2013) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pendayagunaan untuk pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota didalam organisasi atau kelompok karyawan yang sekuruhnya diarahkan untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut Schuler (Sutrisno, 2016) manajemen sumber daya manusia yaitu yang memberikan kontribusi bagi tujuan organisasi dan menggunakan berbagai fungsi dari kegiatan untuk memastikan sumber daya manusia tersebut. Sehingga dapat dijalankan secara efektif dan adil bagi kepentingan organisasi, individu, dan kelompok.

Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli diatas ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah tata cara dan proses dalam mengatur sumber daya manusia dan merupakan seni dan ilmu bagaimana suatu organisasi dapat mengatur hubungan dengan sumber daya manusia dan melakukan pengelolaan individu didalam anggota didalam organisasi serta memberikan kontribusi bagi tujuan organisasi dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki setiap individu secara efektif dan efisien dalam melakukan pemanfaatan sumber daya manusia yang terdapat didalam organisasi agar tujuan organisasi secara maksimal dan baik dan oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai keinginan perusahaan tersebut.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (Hartatik, 2014) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan sosial yaitu bertujuan agar organisasi yang bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan terhadap masyarakat serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan terhadap suatu organisasi.
2. Tujuan organisasi yaitu memiliki sasaran formal organisasi yang akan dibuat untuk membantunya mencapai suatu tujuan tersebut.
3. Tujuan fungsional yaitu untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang telah sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut.
4. Tujuan pribadi yaitu berperan serta untuk dapat mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang berhak mencapai melalui aktivitasnya didalam suatu organisasi.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suhariadi (2013) ada empat fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Fungsi Pembentukan yaitu fungsi yang dimulai dari perencanaan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan visi misi dan tujuan-tujuan strategis organisasi, fungsi ini merupakan fungsi yang fundamental dan sangat penting karena akan mempengaruhi hasil dalam pencapaian visi misi perusahaan.
2. Fungsi Pengembangan adalah fungsi yang mempertimbangkan kebutuhan dan *treatment* apa saja yang harus diberikan perusahaan kepada anggota organisasi

sehingga hasil akhirnya terjadi peningkatan kinerja pada anggota organisasi tersebut.

3. Fungsi Motivasi yaitu fungsi yang mengatur untuk memastikan perusahaan telah memilih orang-orang yang berkualitas dan telah dikembangkan kompetensi sehingga anggota organisasi tersebut mampu membawa perusahaan kearah yang lebih baik dalam pencapaian target perusahaan.
4. Fungsi Pemeliharaan adalah fungsi yang menjadi refleksi dari adanya pemeliharaan atas komitmen dan motivasi dan semangat yang dihasilkan oleh para anggota organisasi.

Fungsi manajemen sumber daya manusia di bedakan menjadi 2 yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional. Menurut Hasibuan (2012), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*planning*), perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam rangka membantu terwujudnya tujuan yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.
- b. Perorganisasian (*organizing*), perorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koorganisasi dalam bagian organisasi.
- c. Pengarahan (*directing*), pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan dengan menugaskan karyawan agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*controlling*), pengendalian adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dalam bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*procurement*), pengadaan adalah proses penarikan ,seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*development*), pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan baik teknis, teoritis, konseptual ataupun moral melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa depan

c. Kompensasi (*compensation*), kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung atau tidak langsung, kompensasi berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Pengintegrasian (*integration*), pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*maintenance*), pemeliharaan adalah kegiatan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kerjasama yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

f. Pemberhentian (*separation*), pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi yang disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, dan lain-lain.

g. Kedisiplinan (*discipline*), kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Menurut Stogdill (Sutikno, 2014) terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya. Stogdill menyatakan bahwa, Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya. Beberapa pengertian kepemimpinan menurut pendapat para ahli, menurut Sanusi dan Sutikno (2014), adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama (Rauch & Behling).
2. Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok (Terry).
3. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum (Koontz dan Donnell).

4. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan (Ordway).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinya.

2.1.2.2 Teori Kepemimpinan

Menurut Purnomo dan Wijayanti (2013) ada beberapa teori yang menjelaskan kepemimpinan, yaitu:

1. Teori Bakat (*traits*)

Teori yang mencari karakter atau kepribadian, sosial, fisik, atau intelektual yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Bakat (*traits*) didefinisikan sebagai kecenderungan yang dapat diduga, yang mengarahkan perilaku individu berbuat dengan cara yang konsisten dan khas.

2. Teori Prilaku

Teori prilaku kepemimpinan yaitu teori-teori yang mengemukakan bahwa prilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Kebanyakan prilaku kepemimpinan yang digambarkan oleh bawahan sebagai struktur prakarsa (*initiating structure*) dan pertimbangan (*consideration*), yaitu mempertimbangkan perasaan dan kesejahteraan para bawahan.

3. Teori Situasional

Teori situasional yang dikaitkan dengan tugas dan hubungan. Yang dimaksud dengan gaya situasional dikaitkan dengan tugas dan hubungan yaitu bahwa seorang manajer atau pemimpin akan menggunakan gaya tertentu, tergantung pada apa yang menonjol, tugas atau hubungan.

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:

1. Teori Sifat teori ini penekanannya lebih pada sifat-sifat umum yang dimiliki pemimpin, yaitu sifat-sifat yang dibawa sejak lahir. Menurut teori sifat, hanya individu yang memiliki sifat-sifat tertentulah yang bisa menjadi pemimpin. Teori ini menegaskan ide bahwa beberapa individu dilahirkan memiliki sifat-sifat tertentu yang secara alamiah menjadikan mereka seorang pemimpin. Menurut Stogdill (Sutikno, 2014), sifat-sifat tertentu efektif di dalam situasi tertentu, dan ada pula sifat-sifat tertentu yang berkembang akibat pengaruh situasi organisasi. Sebagai contoh, sifat kreativitas akan berkembang jika seorang pemimpin berada di dalam organisasi yang flexible dan mendorong kebebasan berekspresi, dibandingkan di dalam organisasi yang birokratis. Menurut Darf (Sutikno, 2014), menjelaskan tiga sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu kepercayaan diri, kejujuran, dan integritas, serta motivasi.

2. Teori Perilaku teori ini lebih terfokus pada 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 kearah pencapaian tujuan.

3. Teori Situasional teori ini mengatakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah berbeda-beda, tergantung dari situasi yang sedang dihadapi. Hersey dan Blanchard (Sutikno, 2014), terfokus pada karakteristik kematangan bawahan sebagai kunci pokok situasi yang menentukan keefektifan perilaku seorang pemimpin. Menurut mereka, bawahan memiliki tingkat kesiapan dan kematangan yang berbeda-beda sehingga pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya, agar sesuai dengan situasi kesiapan dan kematangan bawahan. 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, iklim yang terdapat dalam organisasi Menurut Fiedler (Sutikno, 2014), Kepemimpinan yang berhasil bergantung kepada penerapan gaya kepemimpinan terhadap situasi tertentu. Sehingga suatu gaya kepemimpinan akan efektif apabila gaya kepemimpinan tersebut digunakan dalam situasi yang tepat.

4. Teori Jalan tujuan menurut teori ini, nilai strategis dan keefektifan seorang pemimpin didasarkan pada kemampuannya dalam menimbulkan kepuasan dan motivasi anggotanya dengan penerapan hadiah. Tugas pemimpin menurut teori ini adalah bagaimana bawahan bisa mendapatkan hadiah atas kinerjanya, dan bagaimana seorang pemimpin menjelaskan dan mempermudah jalan menuju hadiah tersebut. Pemimpin berusaha memperjelas jalur menuju tujuan yang diinginkan oleh organisasi sehingga bawahan tahu ke mana harus mengarahkan

tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pemimpin juga memberikan hadiah yang jelas bagi prestasi bawahan yang telah memenuhi tujuan organisasi sehingga bawahan termotivasi.

5. Teori Kelebihan teori ini beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya.

6. Teori Kharismatik menyatakan bahwa, Seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai charisma (pengaruh) yang sangat besar. Kharisma diperoleh dari kekuatan yang luar biasa. Pemimpin yang bertipe kharismatik biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar. Pengaruh yang luar biasa ini dapat dilihat dari pengorbanan yang diberikan oleh para pengikut untuk pribadi sang pemimpin, sampai-sampai mereka rela untuk menebus nyawanya untuk sang pemimpin. Konsep kepemimpinan yang kharismatik ini banyak bersumber dari ajaran agama dan sejarah Yunani Kuno. Namun secara konseptual kepemimpinan kharismatik ini dalam pandangan ilmiah dipelopori oleh Robert, yang meneliti pemimpin politik dan religius di dunia (Sutikno, 2014).

2.1.2.3 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Nawawi (2012) menyebutkan ada lima fungsi kepemimpinan. Lima fungsi kepemimpinan itu yaitu:

1. Fungsi Instruktif, fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpin. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bila mana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan

hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat dikerjakan secara efektif. Fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah inisiatif tentang sesuatu yang ada kaitannya dengan perintah itu, sepenuhnya merupakan fungsi pemimpin.

2. Fungsi Konsultatif, fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, fungsi pemimpin sebagai konsultan untuk mendengarkan pendapat, saran serta pertanyaan dari bawahannya, mengenai keputusan yang akan diambil oleh pemimpin.

3. Fungsi Partisipasi, dalam fungsi ini pemimpin menjalankan serta mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompoknya memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi atau jabatan masing-masing pemimpin ikut serta dalam proses pelaksanaannya.

4. Fungsi Delegasi, adalah fungsi dimana pemimpin sebagai pemegang wewenang tertinggi dalam organisasi harus bersedia dan dapat mempercayai orang-orang lain, sesuai dengan posisi atau jabatannya, apabila diberi atau mendapat pelimpahan wewenang.

5. Fungsi Pengendalian, bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses dan efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Sehubungan dengan itu bahwa fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan. Dengan bimbingan

dan pengarahan, koordinasi dan pengawasan pemimpin berusaha mencegah terjadinya kekeliruan dan kesalahan setiap unit atau perseorangan dalam melaksanakan volume dan beban kerjanya dan perintah dari pimpinannya. Pengendalian dilakukan dengan cara mencegah anggota berpikir dan berbuat sesuatu yang cenderung merugikan kepentingan bersama.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi 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

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

Jabatan adalah struktur kekuasaan yang dipimpin diduduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya akan 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

Situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Di saat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir pemimpin yang kharismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan diciptakan organisasi adalah religius maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spiritual adalah hal yang sangat signifikan.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan Perempuan

2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Perempuan

Gaya kepemimpinan memiliki pola dasar yaitu mementingkan pelaksanaan tugas, mementingkan hubungan kerja sama tim dan mementingkan hasil yang dicapai. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat (Thoha, 2013). Indonesia telah memberikan harapan yang besar bagi kaum perempuan yang selama ini terpasung dalam segala hal. Kebangkitan kaum

perempuan dalam era globalisasi pola kehidupan telah membawa perubahan dalam perkembangan pembangunan. Pada masa saat ini pada diri perempuan melekat multi peran tidak lagi terpaku pada peranan menjadi istri atau ibu semata-mata, tetapi telah berorientasi pada pemanfaatan kualitas eksistensinya selaku manusia (Fitriani, 2015).

Gaya kepemimpinan perempuan merupakan cara yang digunakan pemimpin perempuan dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan mengendalikan orang lain baik kelompok atau individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama agar dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan suatu organisasi.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan Perempuan

Menurut Noviana (2017) kenyataannya tidak selalu dua gaya yang dipunyai pemimpin perempuan, bisa saja seorang pemimpin perempuan memiliki kombinasi dari dua gaya tersebut karena menyesuaikan dengan karakteristik dan tuntutan pekerjaan.

1. Gaya Kepemimpinan Maskulin

Kepemimpinan maskulin adalah gaya kepemimpinan yang menonjolkan kekuasaan untuk memimpin para bawahannya. Gaya kepemimpinan maskulin memiliki 2 dimensi yaitu : *assertive* yang berarti kualitas untuk yakin kepada kemampuan diri sendiri, percaya diri, dan tidak agresif. *Task oriented* berarti focus untuk mencari langkah-langkah dan kebijakan untuk mencapai tujuan.

2. Gaya Kepemimpinan Feminim

Kepemimpinan feminim merupakan suatu gaya kepemimpinan dengan bentuk kepemimpinan aktif. Kepemimpinan semacam ini merupakan satu dari sebuah proses dimana pemimpin adalah pengurus bagi orang lain, penanggung jawab aktivitas (*steward*) atau pembawa pengalaman (*carier of experience*). Gaya kepemimpinan feminim ini memiliki tiga dimensi sebagai berikut: *charismatic/value based*, *team oriented* dan *self-protective*.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menjadi sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka sebagai apa yang benar dan apa yang penting untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja dan bawahannya. Ada 5 indikator untuk mengukur kecenderungan gaya kepemimpinan transformasional yaitu berupa: karisma, inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individu.

4. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional yaitu kepemimpinan yang menekankan pada tugas yang diemban pada bawahannya. Pemimpin adalah seorang yang mendesain pekerjaan beserta mekanismenya, dan staf adalah seorang yang melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Pola hubungan yang dikembangkan kepemimpinan transaksional adalah berdasarkan suatu system timbal balik (transaksi). Gaya kepemimpinan yang

diukur dari tiga indikator berupa: *contigent reward, active management by expection, passive management by exception*.

2.1.3.3 Dimensi Dan Indikator Gaya Kepemimpinan Perempuan

Secara umum gaya kepemimpinan perempuan terbagi dua yaitu gaya kepemimpinan feminisme-maskulin dan gaya transformasional-transaksional. Dalam kenyataannya tidak selalu dua gaya yang dimiliki pemimpin perempuan, bisa saja seorang pemimpin perempuan memiliki kombinasi dari dua gaya tersebut karena menyesuaikan karakteristik atau tuntutan pekerjaan (Zabrina dan Setiawan, 2014). Empat gaya kepemimpinan tersebut antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Maskulin

Kepemimpinan maskulin disebut dengan *power over* yang artinya gaya kepemimpinan menonjolkan kekuasaan untuk memimpin para bawahannya. Gaya kepemimpinan maskulin mempunyai dua dimensi yaitu:

- a. *Assertive* (ketegasan) adalah pemimpin berkualitas yang menjadi yakin pada diri sendiri dan percaya diri tanpa agresif. Ketegasan sebagai suatu bentuk perilaku yang ditandai dengan deklarasi percaya diri atau penegasan dari pernyataan tanpa perlu bukti, ini menegaskan hak atau sudut pandang orang tersebut tanpa tindakan agresif yang mengancam hak orang lain atau secara patuh mengizinkan orang lain untuk mengabaikan atau menolak hak seseorang atau sudut pandang orang lain.
- b. *Task oriented* (berorientasi pada tugas) adalah seorang pemimpin yang berorientasi pada tugas akan lebih fokus untuk mencari langkah-langkah

dalam mencapai tujuan tertentu. Kurang memberi perhatian terhadap karyawan atau bawahannya karena penyelesaian tugas secara optimal adalah yang utama.

2. Gaya Kepemimpinan Feminim

Kepemimpinan feminim adalah suatu bentuk kepemimpinan aktif, gaya kepemimpinan feminim bisa menjadi salah satu alternative untuk solusi perubahan. Gaya kepemimpinan ini menonjolkan sifat yang penuh kelembutan, cinta kasih, perdamaian anti kekerasan dan melekat pada orientasi keluarga. Kepemimpinan semacam ini merupakan satu dari sebuah proses dimana pemimpin adalah pengurus bagi individu dan kelompok, penanggung jawab aktivitas (*steward*) atau pembawa pengalaman (*carrier of experience*). Gaya kepemimpinan ini mempunyai ciri-ciri kooperatif, kolaborasi dengan manajer dan bawahan, memiliki control rendah bagi pemimpin dan mengatasi masalah berdasar intuisi dan empati. Gaya kepemimpinan feminim ini memiliki tiga dimensi yaitu:

- a. Karismatik atau *value based* (karisma), pemimpin perempuan mungkin menunjukkan atribut kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang memiliki pandangan kedepan (*plans ahead*) serta pemimpin yang percaya diri, antusias, dan motivational.
- b. *Team oriented* (orientasi kelompok), adalah pemimpin perempuan yang bertidak lebih demokratis dan kolaboratif dari pada pemimpin laki-laki, pemimpin merupakan orang yang komunikatif dan melakukan koordinasi didalam perusahaan.

- c. *Self-protective* (pelindung diri) adalah pemimpin perempuan yang memiliki lebih banyak orientasi berdasarkan hubungan dan tingkat egois yang rendah dalam organisasi. Pemimpin merupakan orang yang tidak mudah dalam bersosialisasi (*asocial*) dan *non participative*.

3. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional terjadi jika seseorang mengambil inisiatif untuk mempertukarkan nilai barang-barang. Pertukaran dapat berupa sesuatu yang bersifat ekonomi, politi atau psikologik, suatu barter barang dengan barang, atau barang dengan uang, suatu pertukaran suara antar legislator, ramah tamah kepada orang lain untuk dipertukarkan dengan kemampuan mendengarkan permasalahan orang lain. Masing-masing pihak menyadari mencapai persetujuan atas sumber kekuasaan dan sikap pihak lainnya. Terdapat dua dimensi dalam gaya kepemimpinan transaksional yaitu:

- a. *Contigent reward* (pemberian penghargaan) adalah seorang pemimpin yang apabila bawahan melakukan pekerjaan sesuai dengan kepentingan yang menguntungkan organisasi, maka mereka akan diberikan imbalan yang setimpal.
- b. *Management by exception-active* (pengawasan dan tindakan korektif) adalah pemimpin yang secara aktif dan ketat memperhatikan pelaksanaan tugas dan pekerjaan bawahan agar tidak membuat kesalahan, atau kegagalan, agar kesalahan maupun kegagalan tersebut dapat secepatnya diketahui dan diperbaiki.

- c. *Management by exception-passive* (penggunaan sanksi dan tindakan korektif) adalah pemimpin yang bertindak ketika terjadi kegagalan dalam proses pencapaian tujuan, atau setelah benar-benar timbul masalah yang serius. Seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan.

4. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang karismatik, kepemimpinan yang menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan. Kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan memimpin untuk membawa perubahan yang signifikan di kedua pihak yaitu pengikut dan organisasi. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk memimpin perubahan dalam visi, strategi organisasi, dan budaya serta mempromosikan inovasi dalam produk dan teknologi. Kepemimpinan transformasional terbagi kedalam empat dimensi yaitu:

- a. *Idealized influence* (pengaruh idealis), adalah pemimpin yang bertindak sebagai panutan (*role model*), pemimpin menunjukkan keteguhan hati, kemantapan dalam dalam mencapai tujuan, mengambil tanggung jawab sepenuhnya untuk tindakannya dan menunjukkan percaya diri tinggi terhadap visi. Pemimpin siap mengorbankan diri, memberikan penghargaan atas prestasi dan kehormatan kepada para pengikut.
- b. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) adalah pemimpin menstimulasikan para pengikut agar kreatif dan inovatif. Pemimpin mendorong

para pengikutnya untuk memakai imajinasi mereka dan untuk menantang mereka melakukan sesuatu yang dapat diterima oleh sistem sosial.

- c. *Individual consideration* (perhatian individu) adalah pemimpin yang mengembangkan para pengikut dengan menciptakan lingkungan dan iklim organisasi yang mendukung. Pemimpin yang memberikan tantangan kepada mereka sehingga para pengikut mempunyai suatu keinginan dan aspirasi untuk mengembangkan diri dan memotivasi intrinsik untuk melaksanakan tugas mereka.
- d. *Inspiration motivation* (motivasi inspirasional) adalah pemimpin yang mencitakan gambaran yang jelas mengenai keadaan masa yang akan datang (visi) yang secara optimis dapat dicapai dan mendorong para pengikut untuk meningkatkan harapan dan meningkatkan diri kepada visi tersebut.

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

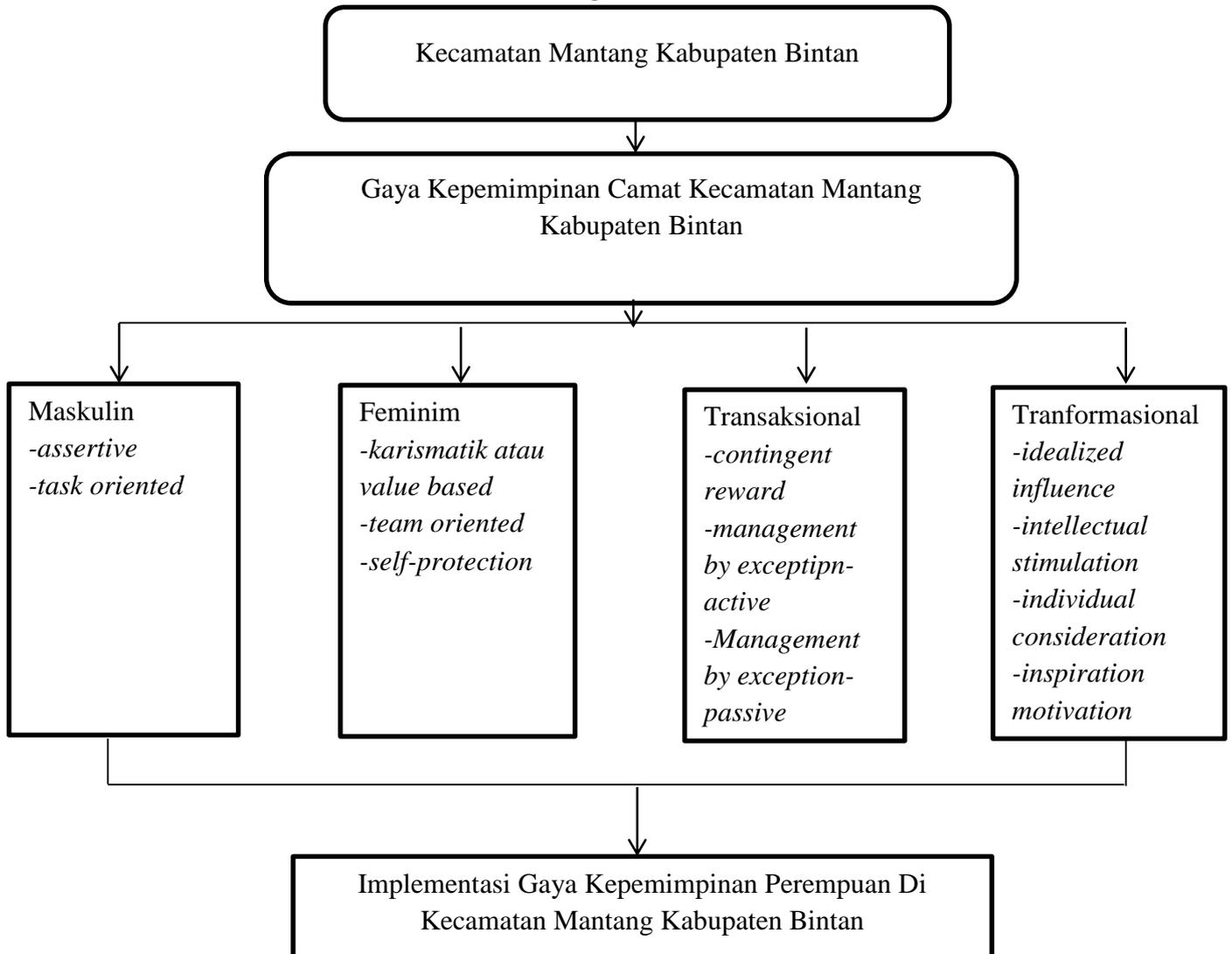
1. Sifat, sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri didalamnya.
2. Kebiasaan, kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
3. Tempramen, adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin

bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tentang deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

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 pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2022)

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Jurnal yang disusun oleh Jessie Amanda Zabrina dan Roy Setiawan yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Pada PT. Seni Optima Pratama Surabaya” menggunakan metode penelitian kualitatif dan wawancara kepada tiga informan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan analisis gaya yang digunakan adalah gaya kepemimpinan feminisme-transformasional. Namun dari kedua gaya kepemimpinan feminisme dan transformasional tersebut, pemimpin lebih cenderung mengarah ke gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini dilihat dari hasil yang positif dalam dimensi yang dimiliki kepemimpinan transformasional terhadap pemimpin perempuan dalam PT. Seni Optima Pratama (Zabrina dan Setiawan, 2014).
2. Penelitian ini dilakukan oleh Melyn Rosintan Dan Roy Setiawan 2014. Dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Di PT.Ruci Gas Surabaya”, Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui gaya kepemimpinan apa yang digunakan pada PT.Ruci Gas Surabaya tersebut. Hasil Analisis gaya kepemimpinan perempuan dilakukan secara terorganisir mulai dari pengumpulan data dan wawancara, pemimpin lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan feminisme. Karena pemimpin merupakan sosok pemimpin yang berorientasi kepada orang tua atau team oriented dan pemimpin yang berkharisma. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif-deskriptif dengan wawancara, analisis, dokumen dan observasi.
3. Penelitian ini dilakukan oleh Elnipin Sianipar dan Margaretha pada tahun 2019. Judul penelitian studi tentang “Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan

Dilembaga Legislative Dalam Perpektif Ketahanan Politik Daerah”. Tujuan penelitian mengetahui bagaimana kepemimpinan rospita sitorus sebagai wakil ketua DPRD Kab.Simatunggal. penelitian ini menggunakan metode kualitatif-deskriptif. Dan hasil penelitian adalah Kepemimpinan Rospita Sitorus memberikan warna berbeda ,konsep kepemimpinan yang bagus memberikan efek positif dan agar melahirkan pemimpin yang berkualitas harus diterapkan di wilayah-wilayah lain.

4. Penelitian ini dilakukan oleh Dedi Purwana (2017). Dengan judul “*The Impact Of Leaderhip Style And Work Environment To Employee’s Job Satisfaction With Organizational Culture As Moderating Variabel At Balai Kesehatan Penerbangan Jakarta*”. Dengan tujuan penelitian adalah mengetahui apakah gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap budaya organisasi. Hasilnya adalah bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap budaya organisasi. Metode penelitian menggunakan metode survey dan teknik korelasi.
5. Penelitian ini dilakukan oleh Dewi Sandy Trang jurnal riset ekonomi, manajemen bisnis dan akuntansi tahun 2013. Dengan judul “Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil dari penelitian ini adalah untuk melakukan pembangunan negara Indonesia dibidang sumber daya manusia yang berkualitas dan masyarakat Indonesia yang sejahtera. Tujuan adalah untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Creswell (Sugiyono, 2015) bahwa kualitatif adalah proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individu dan kelompok dengan menggambarkan masalah sosial/masalah kemanusiaan. Proses penelitian ini mencakup membuat pertanyaan penelitian dan produser yang masih bersifat sementara, mengumpulkan data seting partisipan, analisis data secara induktif membangun data yang persial kedalam tema dan selanjutnya memberikan inerpretasi terhadap makna suatu data. Menurut Moleong (2017) penelitian kualiatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, yang artinya menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan melibatkan berbagai metode yang ada.

Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dalam penelitian ini, diharapkan mampu memberikan jawaban terkait bagaimana gaya kepemimpinan perempuan Dikantor Camat Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan.

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Menurut Widoyoko (2012) data primer adalah sumber data yang diterima dari sumber pertama atau dengan kata lain data yang pengumpulannya dilakukan sendiri oleh peneliti secara langsung. Adapun data primer dalam penelitian ini diambil melalui wawancara yang diperoleh langsung dan dianggap yang paling dekat dengan Camat Kecamatan Mantang, yaitu Camat, Sekretaris Kecamatan, Kasi Kesos, Kasi Pelayanan, Staf Keuangan, masyarakat Desa Mantang Besar Kecamatan Mantang.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sunyoto (2014) data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, data sekunder ini digunakan dalam penelitian ini diambil dari studi pustaka berupa literatur yang terkait dengan penelitian ini yaitu buku-buku pendukung teori, jurnal baik internasional maupun nasional dan data dari Mantang Kabupaten Bintan berupa struktur organisasi, profil kantor, serta data karyawan yang digunakan didalam penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Wawancara

Menurut Esterberg (Sugiyono, 2015) wawancara yaitu pertemuan dua orang untuk bertukar informasi atau ide melalui Tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna didalam suatu topic permasalahan tertentu. Wawancara dapat digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti akan

melakukan studi pendahuluan untuk menemukan berbagai masalah yang akan diteliti, tetapi apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari berbagai responden yang lebih mendalam.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara semi terstruktur. Menurut Sugiyono (2015) wawancara semi terstruktur ini adalah dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan yang secara lebih terbuka dimana pihak yang diajak wawancara akan diminta pendapatnya dan idenya. Dalam melakukan proses wawancara peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informasi tersebut dan mempermudah dalam mendapatkan informasi dan pihak yang diajak wawancara lebih terbuka saat diminta pendapatnya.

3.3.2 Observasi

Menurut Sutrisno (Sugiyono, 2016) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Observasi dilakukan untuk memperoleh data melalui kegiatan pengamatan yang dilakukan menggunakan indera penglihatan yang dilakukan langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh keterangan yang relevan dengan objek penelitian. Ada beberapa bentuk observasi yang dapat digunakan dalam penelitian kualitatif, yaitu observasi partisipasi, observasi non partisipasi, dan observasi kelompok.

1. Observasi partisipasi (*partispant observation*), adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan dimana observer atau peneliti benar-benar terlibat dalam keseharian responden.
2. Observasi non partisipasi, adalah observasi yang dilakukan dimana peneliti melakukan observasi tapi tidak terlibat langsung oleh aktivitas orang-orang dan organisasi yang sedang diamati, hanya berperan sebagai pengamat.
3. Observasi kelompok, adalah observasi yang dilakukan secara berkelompok terhadap suatu atau beberapa objek sekaligus.

Jenis observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipasi, observasi ini dipilih untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan dimana observer atau peneliti benar-benar terlibat dalam penelitian.

3.3.3 Dokumentasi

Menurut Sujarweni (2015) dokumentasi merupakan cara yang digunakan pengumpulan data kualitatif, informasi dalam bentuk buku, arsip yang sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi, gambaran umum organisasi, struktur organisasi, visi dan misi serta keadaan pegawai dimana dalam dokumentasi ini dapat dilihat pada gambar dilokasi penelitian.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sujarweni (2015) populasi adalah sekelompok orang, kejadian, sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. Populasi adalah keseluruhan individu yang bersifat general atau umum yang mempunyai karakteristik yang cenderung sama. Populasi adalah data yang menjadi pusat perhatian peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Berikut populasi dalam penelitian ini :

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1.	Camat	1
2.	Sekretaris Camat	1
3.	Kasi	6
4.	Pegawai PNS	5
5.	Pegawai Honorer	17
6.	Penjaga Kantor	2
7.	Masyarakat	2
	Jumlah	34

Sumber : Data Olahan Penulis (2022)

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang mempresentasikan jumlah yang berasal oleh suatu populasi.

Menurut Sugiyono (2015) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menggunakan sampel yang digunakan dalam penelitian terdapat berbagai teknik sampling yang akan digunakan. Teknik sampling terdiri dari dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling.

Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan nonprobability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Pada penelitian ini menggunakan nonprobability sampling yaitu purposive sampling. Menurut Sugiyono (2015) purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan sumber data yang didasarkan dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan atau dia sebagai pemimpin dan dapat memudahkan peneliti dalam menjelajahi objek atau situasi yang akan diteliti. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah melihat dari lama masa kerja dan dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan. Alasan peneliti mengambil sampel karena untuk mengetahui bagaimana analisis gaya kepemimpinan perempuan pada Kecamatan Mantang Kabupaten Bintan.

Tabel 3.2
Jumlah Sampel

No	Jabatan	Jumlah
1.	Camat	1
2.	Sekretaris Camat	1
3.	Kasi Pemerintahan	1
4.	Staf Umum	1
5.	Staf Pelayanan	1
6.	Masyarakat Mantang Baru	1
7.	Masyarakat Mantang Besar	1
	Jumlah	7

Sumber : Data Olahan Penulis (2022)

Berdasarkan tabel tersebut, total sampel dalam penelitian ini berjumlah 7 orang. Adapun sampel penelitian ini digolongkan menjadi dua yaitu Informan kunci dan Informan biasa. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Camat sedangkan informan biasa pada penelitian ini adalah orang yang dianggap paling dekat dan sering berkomunikasi dengan pemimpin atau Camat kecamatan mantang tersebut yang terdiri dari Sekretaris Camat, Kasi Pemerintahan, Staf Umum, Staf Pelayanan, Masyarakat Desa Mantang Besar, dan Masyarakat Desa Mantang Lama.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017) definisi operasional adalah spesifikasi bagaimana suatu variabel yang akan diteliti didefinisikan secara operasional dan diukur yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti yang kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Gaya Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Gaya	Gaya Kepemimpinan Maskulin	1. Assertive (tegas) 2. Task Oriented (berorientasi pada tugas)
		Gaya Kepemimpinan Feminism	1. Charismatic/Value Based (karisma) 2. Team Oriented (orientasi kelompok) 3. Self-Protective (pelindung diri)

	<p>kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat (Thoha, 2013)</p>	<p>Gaya Kepemimpinan Transformasional</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Idealized influence (pengaruh idealis) 2. Intellectual Stimulation (stimulasi intelektual) 3. Individual Consideration (perhatian individu) 4. Inspiration Motivation (inspirasi motivasi)
		<p>Gaya Kepemimpinan Transaksional</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contigent Reward (pemberian penghargaan) 2. Active Management By Exception (pengawasan dan tindakan korektif) 3. Passive Management By Exception (penggunaan sanksi dan tindakan korektif)

Sumber : Data sekunder yang diolah (2022)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mengikuti konsep Miles dan Humberman. Menurut Miles dan Humberman (Sugiyono, 2015) bahwa aktivitas dalam pengolahan data kualitatif dapat dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh, aktivitas dalam pengolahan data berupa reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan.

1. Pengumpulan Data

Langkah pertama yang dilakukan didalam penelitian adalah mengumpulkan data. Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif bersumber dari hasil wawancara, observasi, dokumentasi, atau gabungan dari ketiganya (triangulasi). Dalam penelitian ini pengumpulan data bersumber dari wawancara, observasi, serta dokumentasi.

2. Reduksi Data

Reduksi data yaitu proses berfikir sensitif yang diperlukan kecerdasan, keluasaan, dan kedalaman wawasan yang tinggi. Data yang dapat diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak maka untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal yang pokok, memfokuskan hal yang bersifat penting, pencarian tema dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang sangat jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencari data bila diperlukan.

3. Penyajian Data

Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, flowchart dan sejenisnya. Dengan adanya penyajian data maka akan dapat mempermudah peneliti untuk memahami apa yang akan terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dapat dipahami.

4. Penarikan Kesimpulan

Menarik kesimpulan atau verifikasi ketika kegiatan pengumpulan data sedang dilakukan seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda, mencatat keteraturan, pola penjelasan, konfigurasi yang mungkin dan alur sebab akibat proposisi. Mula-mula kesimpulan memang belum jelas tetapi kemudian meningkat lebih terperinci. Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir pengolahan data.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Bogdan (Sugiyono, 2012) analisis data adalah mencari dan menyusun data secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lainnya. Data yang terkumpul akan dianalisa secara deskriptif kualitatif, yaitu dengan menguraikan dan menjelaskan hasil-hasil penelitian dalam bentuk kata-kata lisan maupun tertulis dari sejumlah data yang kualitatif. Dimana data yang diperoleh dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan, tanggapan-tanggapan, serta tafsiran yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan studi kepustakaan, untuk memperjelas gambaran hasil penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi untuk menguji keabsahan data yang digunakan. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Moleong, 2013). Menurut Sugiyono (2016), triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

- a. Triangulasi sumber dimana data-data yang didapatkan dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama. Pada penelitian ini triangulasi sumber yang digunakan berasal dari sumber yang sama yaitu wawancara. Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara semiterstruktur.
- b. Triangulasi teknik dimana peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Penelitian ini menggunakan observasi partisipan, wawancara semi terstruktur, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama.

3.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.4
Jadwal Penelitian

No.	Uraian	Tahun											
		2021				2022							
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	
1	Pengajuan judul												
2	Penyusunan Proposal												
3	Seminar Proposal												
4	Pengumpulan Data												
5	Pengolahan dan Analisis Data												
6	Penyusunan Skripsi												
7	Sidang Skripsi												

Sumber: Data yang diolah (2022)

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2013). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hariyono. (2018). *Research and Learning in Comunication Study JURNAL SIMBOLIKA Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Terhadap Iklim Komunikasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial The Effect Of Women ' s Leadership Style On Communications Climate And Employees Performance*. 4(2), 73–85.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Kosasih, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Propinsi Banten. *Journal of Government and Civil Society*, 1(2), 159. <https://doi.org/10.31000/jgcs.v1i2.442>
- Lopez-Zafra, E., Garcia-Retamero, R., & Martos, M. P.(2012). *The relationship between transformational leadership and emotional intelligence from a gendered approach*. *The Psychological Record*, 62(1), 97-114.
- Lukita, C. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai. *Kontigensi*, 5(1), 45–56.
- Moloeng, L.J. (2013). *Metode penelitian kualitatif (edisi revisi)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Northouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan praktik edisi 6*. Jakarta: Indeks.
- Prakoso, V. A. (2017). *Melalui Komitmen Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia PENDAHULUAN Laporan keuangan instansi pemerintah merupakan bentuk pertanggungjawaban manajemen atas penggunaan sumber daya yang dikelola melalui mekanis*. 7, 2789–2818.

- Rosintan, M., & Setiawan, R. (2015). Analisis Gaya Kepemimpinan. *Agora*, 2(2), 11.
- Sianipar, T. M. E., & Hanita, M. (2019). Analisis Gaya kepemimpinan Perempuan di Lembaga Legislatif dalam Perspektif Ketahanan Politik di Daerah (Studi Kasus: Kepemimpinan Rospita Sitorus sebagai *Jurnal Kajian Strategik Ketahanan ...*, 2(2). <http://jurnalpkn.ui.ac.id/index.php/jkskn/article/view/26>
- Situmorang, N.Z. (Oktober, 2011). *Gaya kepemimpinan perempuan*. Proceeding PESAT Vol. 4.
- Sugiyono. (2013). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Zabrina, J. A., & Setiawan, R. (2014). Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Pada PT. Seni Optima Pratama Surabaya. *AGORA*, 2(2), 10-20.

CURRICULUM VITAE



BIODATA:

Nama : Eli Salidah
Tempat / Tanggal Lahir : Toapaya , 10 November 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Nomor HP/WA : 081534917492
Email : elisalidah1011@gmail.com
Alamat : Kp. Batu Licin RT.04 RW.06, Bintan Timur

RIWAYAT PENDIDIKAN:

1. SD 018 Bintan Timur (2006-2012)
2. SMP 6 Bintan (2012-2015)
3. SMA 1 Bintan (2015-2018)
4. STIE Pembangunan Tanjungpinang (2018-2022)