**AdministrativA** | Vol 2 Nomor 3 Tahun 2020

AdministrativA
Jurnal Birokrasi, Kebijakan dan Pelayanan Publik

# GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PEMIMPIN DAERAH KABUPATEN TANGGAMUS)

**Halida Novera[1], Yulianto[2], Simon Sumanjoyo Hutagalung[3]**
[1;2;3]Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung
halidanovera@gmail.com

**Abstrak**
Gaya kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam organisasi, bila seorang pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kondisi yang ada maka dapat mempengaruhi kinerja para bawahannya. Di Kabupaten Tanggamus saat ini dipimpin oleh seorang pemimpin perempuan yaitu Dewi Handajani, berbeda dari periode-periode sebelumnya pada periode ini pertama kalinya Kabupaten Tanggamus di pimpin oleh seorang perempuan. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan pemimpin daerah Kabupaten Tanggamus dan apakah gaya kepemimpinan tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Tanggamus. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin daerah Kabupaten Tanggamus yaitu gaya kepemimpinan feminim cenderung transformasional dan gaya yang diterapkan tersebut mampu mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di Kabupaten Tanggamus.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, Perempuan

***Abstract***
*Leadership style is important in an organization, if a leader can adapt his leadership style to the existing situations and conditions, it can affect the performance of his subordinates. In Tanggamus Regency currently led by a woman leader, namely Dewi Handajani, different from previous periods in this period the first time Tanggamus Regency was led by a woman. Therefore, this study aims to determine the leadership style of Tanggamus Regency regional leaders and whether this leadership style affects the performance of employees in Tanggamus Regency. The method used in this research is descriptive research method with a qualitative approach, data collection is done using interview and documentation techniques. The results showed that the leadership style used by the local leaders of Tanggamus Regency, namely the feminine leadership style tends to be transformational and the style applied is able to influence the improvement of employee performance in Tanggamus Regency.*

***Keywords:*** *Leadership Style, Employee Performance, Women*

## I. PENDAHULUAN

Kabupaten Tanggamus merupakan salah satu kabupaten yang ada di Provinsi Lampung yang memiliki tingkat kinerja dan tingkat kedisiplinan pegawai yang masih rendah. Masih banyak pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Tanggamus yang melanggar disiplin pegawai, melalui kegiatan insfeksi mendadak (SIDAK) yang di lakukan oleh Tim Gerakan Disiplin Nasional (GDN) Pemkab Tanggamus terdapat puluhan pegawai yang datang terlambat. Hal ini disampaikan langsung oleh Sekretaris BKD Aan Derajat mewakili Kepala BKPSDM, tujuan dari sidak ini adalah untuk meningkatkan disiplin dari pada ASN itu sendiri, serta akan di evaluasi kinerja dari pada ASN yang bersangkutan termasuk atasan dari ASN tersebut. (dimuat dalam sinarlampung.com, diakses tanggal 26 November 2018, Pukul 19:49 WIB). Rendahnya tingkat kedisiplinan



**Copyright® 2020**. Owned by Author(s),
published by Administrativa.
This is an open-acces article under CC-BY- SA License

pegawai tentu berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Farida Ariani, SSTP., M.Si selaku Kepala Sub Bagian Kelembagaan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tanggamus membenarkan berita tersebut. Menurutnya, sejak awal ibu Dewi menjabat sebagai bupati beliau sangat konsisten pada tujuannya terutama untuk mewujudkan pelayanan publik yang maksimal sesuai dengan semboyannya yaitu "RATU (Ramah, Amanah, Tegas, dan Unggul). Selain itu ibu Dewi juga selalu menegaskan kepada seluruh pegawai untuk terus disiplin dengan datang dan pulang tepat pada waktunya, guna meningkatkan kedisiplinan pegawai saat ini sering diadakan SIDAK pada saat jam-jam kerja di tempat umum salah satunya pasar, tidak hanya itu untuk tahun depan akan ada punishment jika pegawai terlambat masuk kerja yaitu di potong tunjangan tambahan penghasilannya.

Pegawai yang disiplin diartikan sebagai pegawai yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mematuhi semua peraturan di dalam organisasi, mengerjakan pekerjaan serta tugas-tugas dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab. Banyaknya kinerja pegawai yang kurang baik tentu membawa pengaruh yang buruk terhadap jalannya sistem pemerintahan. Kepemimpinan di dalam organisasi berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi pegawainya agar dapat mewujudkan tujuan organisasi dengan baik. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki pengaruh yang besar terhadap hasil kinerja pegawai, kinerja pegawai yang baik dapat tercapai jika didukung oleh pemimpin yang memimpin kerjanya pegawai tersebut.

Fairchild dalam Ernie dan Donni (2018:2) menyatakan bahwa pemimpin dalam pengertian luas adalah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisasi, dan mengontrol usaha/upaya orang lain melalui prestise, kekuasaan, atau posisi. Pemimpin sangat diperlukan demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan, karena selain menjadi penggerak pemimpin juga berfungsi sebagai pengawas. Pemimpin yang baik akan berdampak positif terhadap pegawainya karena dengan kepemimpinan yang baik pegawai akan disiplin kerja serta dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya. Keterampilan dan juga gaya memimpin yang baik dan efektif diperlukan untuk membangun dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Gender menurut Doyle dikutip dalam Situmorang (2011:129) adalah konsep yang digunakan untuk menggambarkan perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara sosial budaya. Perbedaan ini mengacu kepada unsur emosional dan kejiwaan, misalnya perempuan dikenal dengan karakteristik yang lemah lembut, emosional, cantik, keibuan, sedangkan laki-laki dikenal dengan makhluk yang dianggap kuat, jantan, perkasa, tangguh dan rasional. Akibatnya perbedaan tersebut menimbulkan ketidakadilan terhadap kaum laki-laki dan perempuan.

Dengan seiring berjalannya waktu, kedudukan perempuan sudah mulai di perhatikan, hal ini bisa dilihat dengan adanya Instruksi Presiden tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) yaitu Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di daerah bahwa dalam penyelenggaraan pemerintah, pembangunan dan pelayanan masyarakat di daerah masih diperlukan peningkatan pengintegrasian gender melalui penguatan kelembagaan, perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, penganggaran, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan, program, dan kegiatan yang responsif gender. Setelah adanya Instruksi Presiden tentang Pengarusutamaan Gender dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di daerah tersebut di dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan era modern saat ini tidak semua pemimpin harus seorang laki-laki. Hal tersebut dapat dilihat dari mulai banyaknya perempuan yang menjadi seorang petinggi atau pemimpin di Indonesia.

Di Provinsi Lampung terdapat pula perempuan yang menduduki jabatan sebagai Bupati yaitu di Kabupaten Tanggamus yang di pimpin oleh Hj. Dewi Handajani, Kabupaten merupakan bentuk organisasi pemerintahan



**Copyright® 2020**. Owned by Author(s), published by Administrativa.
This is an open-acces article under CC-BY- SA License

yang dipimpin oleh seorang bupati. Daerah Kabupaten/Kota selain berstatus sebagai daerah juga merupakan wilayah administratif yang menjadi wilayah kerja bagi Bupati/Walikota dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan umum di wilayah Kabupaten/Kota. Bupati adalah sebutan untuk kepala daerah pada tingkat wilayah kabupaten, kedudukan seorang bupati sejajar dengan seorang walikota yang merupakan kepala daerah di wilayah kotamadya.

Gaya kepemimpinan seseorang tentu akan berpengaruh terhadap kinerja para pegawainya, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dari suatu organisasi Bila seorang pemimpin bisa menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kondisi yang ada di instansi/perusahaan tersebut maka dapat mempengaruhi kinerja para pegawainya,begitu juga sebaliknya jika seorang pemimpin tidak mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kondisi lingkungannya maka hal tersebut tidak hanya berdampak pada kinerja pegawainya saja tetapi akan berdampak kepada keberhasilan suatu instansi/perusahaan itu sendiri. Karena pada dasarnya baik atau tidaknya kinerja pegawai tergantung pada bagaimana sosok pemimpin dalam mempimpin suatu instansi.

Adanya masalah terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Tanggamus tentu nantinya akan sulit untuk mewujudkan keberhasilan pembangunan di berbagai bidang. Perlu adanya koordinasi yang baik antara pemimpin dan pegawai agar dapat mewujudkan pembangunan dan pelayanan publik yang baik bagi masyarakat. Kepemimpinan yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya selain harus adanya sumber daya manusia yang baik pemimpin juga berperan penting terhadap kinerja pegawainya, selain itu seorang pemimpin yang dapat memimpin dengan baik dapat memberikan semangat terhadap para pegawainya sehingga para pegawai berusaha meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap gaya kepemimpinan pemimpin perempuan dengan judul "Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus)". Latar belakang diambilnya penelitian ini dikarenakan bahwa di Kabupaten Tanggamus pada periode saat ini memiliki sosok pemimpin perempuan untuk pertama kalinya, dan peneliti tertarik meneliti gaya apa yang digunakan oleh pemimpin perempuan sehingga kepemimpinan tersebut dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kabupaten Tanggamus.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Gaya Kepemimpinan

Menurut Ernie dan Donni (2018.14) Gaya kepemimpinan merupakan perwujudan dari tingkah laku pemimpin menyangkut kompetensi dan kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Amanda dan Setiawan (2014:2) ada dua gaya kepemimpinan perempuan yaitu gaya kepemimpinan maskulin-feminim dan gaya kepemimpinan transformasional-transaksional.

1. Gaya Kepemimpinan Maskulin

Gaya kepemimpinan maskulin bernuansa power over yaitu menonjolkan kekuasaan untuk memimpin para bawahannya. Gaya kepemimpinan maskulin mempunya dua dimensi yaitu :

a. *Assertive*

Ketegasan sebagai bentuk perilaku ditandai dengan percaya diri atau penegasan dari pernyataan tanpa perlu bukti, menegaskan hak atau sudut pandang orang tanpa tindakan agresif yang dapat mengancam hak orang lain atau mengizinkan orang lain untuk mengabaikan maupun menolak hak seseorang atau sudut pandang orang lain. Menurut Reid (2000) dan Virkler (2009), kerangka perilaku yang menunjukan assertive adalah:

1) Ekspresif
2) Mereka mengerti haknya
3) Dapat mengendalikan emosi



**Copyright® 2020**. Owned by Author(s),
published by Administrativa.
This is an open-acces article under CC-BY- SA License

4) Dapat berkompromi dengan orang lain

*b. Task Oriented*

Pemimpin yang berorientasi pada tugas akan lebih fokus untuk mencari langkah-langkah dalam mencapai tujuan tertentu. Kurang memberi perhatian pada bawahan karena penyelesaian tugas secara optimal adalah yang utama. Kerangka perilaku yang menunjukkan task oriented adalah: (Bass, 1990)

1) Memberikan fasilitas kerja yang optimal demi hasil yang maksimal

2) Fokus pada struktur, peraturan, dan tugas

3) Menghasilkan hasil yang diinginkan adalah prioritas

4) Penekanan pada penetapan tujuan dan rencana yang jelas untuk mencapai tujuan tersebut

5) Menggunakan sistem reward-punishment

2. Gaya Kepemimpinan Feminim

Gaya kepemimpinan ini menonjolkan sifat yang penuh kelembutan, cinta kasih, perdamaian dan anti kekerasan. Kepemimpinan seperti ini merupakan sebuah proses dimana pemimpin adalah pengurus bagi orang lain, Gaya kepemimpinan ini mempunyai ciri koperatif, kolaborasi dengan manajer dan bawahan, kontrol rendah bagi pemimpin dan mengatasi masalah berdasar intuisi dan empati. Gaya kepemimpinan feminism mempunyai tiga dimensi yaitu :

*a. Charismatic atau based value*

Menurut Humm kepemimpinan feminim merupakan satu 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 (carrier of experience). (Sisparyadi, 2009) Gaya kepemimpinan feminim ini memiliki 3 dimensi yaitu: (Fusun dan Altintas, 2008)

*b. Charismatic atau Value based*

Pemimpin perempuan mungkin menunjukan atribut kepemimpinan transformasional. Kerangka perilaku yang menunjukan charismatic ini adalah:

*1) Visionary*

Pemimpin memiliki pandangan kedepan (Plans ahead)

*2) Inspirational*

Pemimpin adalah orang yang percaya diri, antusias, dan motivasional.

c. *Team oriented*

Pemimpin perempuan bertindak lebih demokratis dan kolaboratif. Kerangka berpikir yang menunjukan team oriented ini adalah:

1) *Collaborative team orientation*

Pemimpin merupakan pribadi yang group oriented, kolaboratif, dan loyal.

2) *Team integrator*

Pemimpin merupakan orang yang komunikatif dan melakukan koordinasi didalam perusahaan.

*d. Self-Protective*

Pemimpin perempuan memiliki lebih banyak orientasi berdasarkan hubungan dan tingkat keegoisan yang rendah dalam organisasi. Kerangka perilaku yang menunjukan self-protective yaitu:

1) *Self-centered*

Pemimpin merupakan orang yang tidak mudah dalam bersosialisasi (asosial) dan non participative

*2) Procedural atau bureaucratic*

Pemimpin merupakan orang yang prosedural dan formal

3. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional terjadi apabila seseorang mengambil inisiatif untuk menukarkan nilai barang. Pertukaran dapat berupa sesuatu yang bersifat ekonomi, politik, atau psikologi, suatu barter barang dengan barang, atau barang dengan uang, suatu pertukaran suara antar legislator, keramah tamahan pada orang lain. Masing-masing pihak menyadari mencapai persetujuan atas sumber kekuasaan dan sikap pihak lainnya. Adapun menurut Avolio & Bass (1987) dalam Mujiasih dan Sutrisno Hadi, 2003) terdapat 3 dimensi dalam gaya kepemimpinan transaksional yaitu:

*a. Contingent Reward*

Apabila bawahan melakukan pekerjaan sesuai dengan kepentingan yang menguntungkan organisasi, maka mereka akan diberikan imbalan yang setimpal. Kerangka berpikir yang menunjukan contingent reward adalah:



**Copyright® 2020**. Owned by Author(s), published by Administrativa.
This is an open-acces article under CC-BY- SA License

1) Pemimpin mengakui prestasi kerja karyawannya
2) Pemimpin memberikan imbalan atau reward kepada karyawannya yang berprestasi
3) Pemimpin mampu mengidentifikasi bentuk imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibebankan
4) Pemimpin memberitahu apa yang akan diperoleh karyawan jika berhasil melakukan pekerjaan yang telah diberikan

b. *Management by Exception-Active*

Pemimpin 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. Kerangka perilaku yang menunjukan management by exception-active:

1) Pemimpin sering mengawasi dengan ketat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk menghindari kesalahan
2) Pemimpin melakukan pembetulan atau koreksi kepada karyawa apabila terjadi kesalahan

c. Management by Exception-Passive

Pemimpin 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 memanagement by exception-passive adalah:

1. Pemimpin tidak melakukan pengawasan secara ketat, melainkan hanya menunggu semua proses dalam tugas atau pekerjaan telah selesai
2. Pemimpin melakukan intervensi, kritik, dan koreksi setelah kesalahan terjadi dan standar atau target yang disepakati tidak tercapai

4. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang karismatik, menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahannya agar berprestasi lebih dari yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan untuk membawa perubahan yang signifikan di kedua pihak pengikut dan organisasi. Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk memimpin perubahan dalam visi, strategi organisasi, dan budaya. Bass dan Avolio (1990) menguraikan 4 dimensi kepemimpinan transformasional sebagai berikut: (Wirawan, 2013)

a. Idealized influence (pengaruh teridealisasi) / karisma.

Pemimpin bertindak sebagai panutan (role model). Ia menunjukan keteguhan hati, kemantapan dalam mencapai tujuan, mengambil tanggung jawab sepenuhnya untuk tindakannya dan menunjukan percaya diri tinggi terhadap visi. Pemimpin siap mengorbankan diri diri, memberikan penghargaan atas prestasi dan kehormatan kepada para pengikut. Berdasarkan uraian diatas aspek-aspek perilaku yang menunjukan pemimpin tersebut berkarisma menurut dubrin (2005) adalah:

1) Keteladanan
2) Jujur
3) Berwibawa
4) Memiliki semangat
5) Memberikan pujian
6) Berekspresi

b. Intellectual stimulation (stimulasi intelektual).

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. Pemimpin yang memiliki dimensi ini memiliki indicator menurut (Dubrin, 2005) sebagai berikut:

1) Inovatif
2) Profesional
3) Mengevaluasi diri
4) Mengembangkan ide baru
5) Menjadi pemimpin yang melibatkan bawahan
6) Kreatif

c. Individual consideration (Perhatian individual).

Pemimpin mengembangkan para pengikut dengan menciptakan lingkungan dan iklim organisasi yang mendukung. Perhatian individual adalah tinggi rendahnya pemimpin mengatur setiap kebutuhan para pengikut; membuka jaringan komunikasi terbuka dan



**Copyright® 2020**. Owned by Author(s),
published by Administrativa.
This is an open-acces article under CC-BY- SA License

memberikan tantangan kepada mereka. Para pengikut mempunyai suatu keinginan dan aspirasi untuk pengembangan diri dan mempunyai motivasi intrisik untuk melaksanakan tugas mereka. Kerangka perilaku yang menjadi indikator pemimpin yang memperhatikan individu menurut Dubrin (2005) adalah:

1) Toleransi
2) Adil
3) Pemberdayaan karyawan
4) Demokratif
5) Partisipatif
6) Memberikan penghargaan

d. Inspiration motivation (motivasi inspirasional).

Pemimpin menciptakan gambaran yang jelas mengenai keadaan masa yang akan datang (visi) yang secara optimis dapat dicapai dan mendorong para pengikut untuk meningkatkan harapan dan mengikatkan diri kepada visi tersebut. Indikator yang mengukur pemimpin yang dapat menjadi motivasi dan inspirasi menurut Bass dan Avolio (1996) adalah: (Tschannen-Moran, 2003)

1) Memberikan motivasi
2) Memberi inspirasi pada pengikut
3) Percaya diri
4) Meningkatkan optimisme
5) Memberikan semangat pada kelompok

Kriteria Keberhasilan Pemimpin

Keberhasilan pemimpin pada umumnya diukur dari produktivitas dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan pada dirinya. Bila produktivitas naik dan semua tugas dilaksanakan dengan efektif, maka bisa disebut sebagai pemimpin yang berhasil. Sedangkan jika produktivitas menurun dan kepemimpinannya tidak efektif dalam jangka waktu tertentu maka dapat disebut pemimpin yang gagal. Beberapa indikator keberhasilan kepemimpinan dalam organisasi menurut Kartono (2011:228-230) adalah sebagai berikut :

a. Meningkatnya kinerja dan pemberian pelayanan organisasi yang meliputi:

1) Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan
2) kinerja dari organisasi tersebut.

b. Semakin rapinya sistem administrasi dan semakin efektifnya manajemen

1) Pengelolaan sumber daya manusia, alam, dana, sarana, dan waktu yang lebih ekonomis dan efisien
2) The Right Man In The Right Place, dengan delegation of authority pendelegasian wewenang yang luas
3) Struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan ada integritas dari semua bagian
4) Target dan sasaran yang ingin dicapai selalu terpenuhi, sesuai dengan ketentuan jadwal waktu
5) Organisasi dengan cepat dan tepat dapat menyesuaikan diri pada tuntutan perkembangan dan perubahan dari luar organisasi (masyarakat, situasi dan kondisi sosial politik dan ekonomis).

c. Semakin meningkatnya aktivitas-aktivitas manusiawi yang meliputi :

1) Terdapat iklim psikis yang mantap,sehingga orang merasa aman dan nyaman dalam bekerja
2) Ada rasa tanggung jawab yang tinggi, disiplin kerja, disiplin diri, dan moral yang tinggi dalam organisasi
3) Terdapat suasana saling mempercayai, kerjasama kooperatif, dan etik kerja yang tinggi
4) Komunikasi yang Formal dan Informal secara lancar dan akrab
5) Ada kegairahan kerja dan loyalitas tinggi terhadap organisasi
6) Tidak banyak terdapat penyelewengan dalam organisasi
7) Ada jaminan-jaminan sosial yang memuaskan

## III. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan masalah pada gaya kepemimpinan perempuan dalam peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan jenis dan sumber data penelitian terdiri dari data primer dan data skunder, data primer



**Copyright® 2020**. Owned by Author(s), published by Administrativa.
This is an open-acces article under CC-BY- SA License

diperoleh dari hasil wawancara dengan informan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber-sumber buku cetak, dokumentasi dan beberapa sumber yang bersal dari situs internet yang berhubungan dengan tujuan penelitian. Analisis data kualitatif dilakukan dengan langkah-langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Lalu untuk keabsahan data yang merupakan standar validitas dari data yang diperoleh digunakan kriteria derajat kepercayaan (kredibilitas) dengan cara triangulasi sumber dan juga ketekunan/keajegan pengamatan.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil dan pembahasan mengenai Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai, akan dideskripsikan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Maskulin

Gaya kepemimpinan ini dikatakan bahwa kepemimpinan yang bernuansa power over yaitu menonjolkan kekuasaan. Terdapat 2 dimensi pada gaya kepemimpinan ini, yaitu Assertive dan Task Oriented.

1) Assertive

Ketegasan sebagai bentuk perilaku ditandai dengan percaya diri atau penegasan dari pernyataan tanpa perlu bukti, menegaskan hak atau sudut pandang orang tanpa tindakan agresif yang dapat mengancam hak orang lain atau mengizinkan orang lain untuk mengabaikan maupun menolak hak seseorang atau sudut pandang orang lain.

a) Ekspresif

Pemimpin daerah Kabupaten Tanggamus Dewi Handajani merupakan orang yang sangat ekspresif. Beliau selalu tersenyum bila bertemu dengan pegawai

b) Dapat mengendalikan emosi dan dapat berkompromi dengan orang lain

Pemimpin daerah Kabupaten Tanggamus merupakan orang yang dapat mengendalikan emosi. Apabila pegawai melakukan kesalahan, pemimpin langsung menegur saat itu juga, namun secara baik-baik

2) Task Oriented

Pemimpin yang berorientasi pada tugas akan lebih fokus untuk mencari langkah-langkah dalam mencapai tujuan tertentu. Mereka kurang memberi perhatian terhadap karyawan atau bawahannya, karena menurut mereka penyelesaian tugas secara optimal adalah yang utama.

a) Memberikan fasilitas kerja yang optimal demi hasil yang maksimal.

Fasilitas kerja sangat dibutuhkan demi menunjang keberhasilan suatu organisasi, pemimpin daerah Kabupaten Tanggamus tentunya menyediakan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan

b) Fokus pada struktur, peraturan, dan tugas

Pemimpin daerah Kabupaten Tanggamus merupakan seseorang yang fokus terhadap struktur, peraturan, dan tugas, ia seringkali mengadakan inspeksi mendadak (SIDAK) ke instansi-instansi maupun kecamatan-kecamatan untuk mengetahui apakah sudah berjalan sesuai aturan yang ditetapkan atau belum

c) Menghasilkan hasil yang diinginkan adalah prioritas

Pemimpin daerah Kabupaten Tanggamus,merupakan pemimpin yang memprioritaskan hasil terutama dalam hal pelayanan, semua instansi diwajibkan memberikan pelayanan sesuai dengan slogannya yaitu RATU (Ramah, Amanah, Tegas, Unggul".

d) Penekanan pada penetapan tujuan dan rencana yang jelas untuk mencapai tujuan tersebut

Setiap organisasi pasti mempunyai tujuan dan rencana yang jelas untuk mencapai tujuan tersebut, pemimpin daerah kabupaten Tanggamus merupakan seseorang yang konsisten ia memiliki tujuan dan rencana kerja yang jelas melalui visi dan misi nya.

e) Menggunakan sistem reward-punishment

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan pemimpin yang memakai sistem reward terutama jika pekerjaan yang dihasilkan menguntungkan organisasi.

Pada dimensi Assertive pemimpin merupakan pemimpin yang tegas dan percaya diri, tidak ada tindakan agresif yang ditunjukkan selama masa kepemimpinannya,



**Copyright® 2020**. Owned by Author(s),
published by Administrativa.
This is an open-acces article under CC-BY- SA License

pemimpin merupakan seorang yang ramah, dapat mengendalikan emosinya sehingga tidak ada tindakan-tindakan yang dapat mengancam hak orang lain. Sedangkan pada dimensi Task Oriented pemimpin merupakan seorang yang fokus pada tugas, struktur, dan peraturan agar dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, pemimpin juga memberikan fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan pegawai, tidak hanya fasilitas kantor tetapi dalam program kerja nya pemimpin juga memberi fasilitas untuk masyarakat, selain itu pemimpin tetap memberi perhatian terhadap pegawai agar pekerjaan yang diselesaikan lebih optimal.

3) Gaya Kepemimpinan Feminim

Kepemimpinan feminim merupakan satu bentuk kepemimpinan aktif. Gaya kepemimpinan ini memiliki 3 dimensi yaitu :

1) Charismatic atau Value Based

Kerangka perilaku yang menunjukkan charismatic ialah :

a) Visionary

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan seseorang yang visionary karena pemimpin memiliki rencana yang jelas selama masa kepemimpinannya yaitu dengan memiliki program 55 aksi yang akan dijalankan selama masa kepemimpinannya.

b) Inspirational

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan pemimpin yang dapat menjadi inspirasi untuk para pegawainya. Karena pemimpin dapat memberikan contoh yang baik dengan mengikuti aturan, selain itu pemimpin juga akan menegur apabila melihat kinerja ataupun kedisiplinan bawahannya menurun melalui tim-tim nya.

2) Team Oriented

Pemimpin perempuan bertindak lebih demokratis dan kolaboratif, kerangka berpikir dari team oriented ialah :

a) Collaborative team orientation

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan seorang pemimpin yang menjalin hubungan dengan baik didalam maupun diluar pekerjaan kepada para bawahannya

b) Team Integrator

Kerjasama yang baik merupakan hal yang penting dalam organisasi, jika tidak terjalin kerjasama yang baik maka dapat mengacaukan tujuan-tujuan yang telah direncanakan. Dalam hal ini pemimpin menyampaikan tugas maupun informasi dikoordinasikan melalui kepala-kepala lalu mereka yang menyampaikan kepada bawahan-bawahannya. Namun terkadang pemimpin langsung yang menyampaikan disaat-saat tertentu.

3) Self-Protective

Pemimpin perempuan memiliki lebih banyak orientasi berdasarkan hubungan dan tingkat keegoisan yang rendah dalam organisasi. Kerangka perilaku yang menunjukan self-protective yaitu:

a) Self-centered

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus bukan merupakan seorang yang individual, dalam menjalankan tugasnya ia dibantu oleh wakil, sekda, dan tim-tim lainnya.

b) Procedural atau bureaucratic

Pada kepemimpinan pemimpin saat ini ia merupakan seorang yang disiplin, dengan adanya slogan RATU (Ramah, Amanah, Tegas, Unggul), ia mewajibkan seluruh instansi di Kabupaten Tanggamus menerapkan slogan tersebut.

Pada indikator gaya kepemimpinan feminim menunjukkan bahwa dalam dimensi Charismatic atau Value Based Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan seorang yang memiliki rencana yang jelas selama masa kepemimpinannya terlihat dari visi dan misi dan berjalannya program yang diciptakan, dan juga pemimpin merupakan seorang yang menginspirasi ia dapat menjadi contoh yang baik bagi pegawainya. Pada dimensi Team Oriented Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus seorang pemimpin yang menjalin hubungan yang baik dengan pegawainya baik didalam maupun diluar pekerjaan, pemimpin mengedepankan kerjasama yang baik. Selanjutnya pada dimensi Self-protective pemimpin menjalin kerjasama yang baik dengan para pegawainya pemimpin bukan seorang yang individual, pemimpin juga merupakan seorang yang disiplin dalam menjalani tugas-tugasnya, tidak hanya dirinya sendiri tapi ia juga mengawasi para bawahannya terkait kedisiplinan.

4) Gaya Kepemimpinan Transaksional



**Copyright® 2020**. Owned by Author(s), published by Administrativa.
This is an open-acces article under CC-BY- SA License

Kepemimpinan transaksional terjadi apabila seseorang mengambil inisiatif untuk menukarkan nilai barang. Pertukaran dapat berupa sesuatu yang bersifat ekonomi, politik, atau psikologi, suatu barter barang dengan barang, atau barang dengan uang, suatu pertukaran suara antar legislator, keramah tamahan pada orang lain. Terdapat 3 dimensi dalam gaya kepemimpinan transaksional yaitu :

1) Contingent Reward

Apabila bawahan melakukan pekerjaan sesuai dengan kepentingan yang menguntungkan organisasi, maka mereka akan diberikan imbalan yang setimpal. Kerangka berpikir yang menunjukan contingent reward adalah:

a) Pemimpin mengakui prestasi kerja bawahannya

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan pemimpin yang tidak mengakui prestasi kerja pegawainya secara langsung.

b) Pemimpin memberikan imbalan atau reward kepada pegawainya yang berprestasi

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan pemimpin yang memakai sistem reward terutama jika pekerjaan yang dihasilkan menguntungkan organisasi.

c) Pemimpin mampu mengidentifikasi bentuk imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibebankan

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus tidak mengidentifikasikan bentuk imbalan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi.

d) Pemimpin memberitahu apa yang akan diperoleh pegawai jika berhasil melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus tidak memberitahu apa yang akan diperoleh pegawai jika berhasil melakukan pekerjaan, karena dalam hal kinerja pegawai, pegawai memang dituntut melakukan sesuai dengan tugas dan fungsi pokoknya masing-masing tanpa diberi imbalan.

2) Management by Exception-Active

Pemimpin 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. Kerangka perilaku yang menunjukan management by exception-active:

a) Pemimpin sering mengawasi dengan ketat pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai untuk menghindari kesalahan.

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan pemimpin yang memberikan pengawasan ke para bawahannya baik secara langsung maupun lewat tim-tim nya.

b) Pemimpin melakukan pembetulan atau koreksi kepada pegawai apabila terjadi kesalahan.

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus akan menegur, mengoreksi, dan memberi masukan ketika pegawainya melakukan kesalahan.

3) Management by Exception-Passive

Pemimpin bertindak ketika terjadi kegagalan dalam proses pencapaian tujuan, atau setelah benar-benar timbul masalah yang serius. Kerangka perilaku yang menunjukan management by exception-passive adalah:

a) Pemimpin tidak melakukan pengawasan secara ketat, melainkan hanya menunggu semua proses dalam tugas atau pekerjaan telah selesai.

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan seorang pemimpin yang melakukan pengawasan secara ketat, ia sering mengadakan SIDAK (Inspeksi Mendadak) ke instansi-instansi di kabupaten Tanggamus.

b) Pemimpin melakukan intervensi, kritik, dan koreksi setelah kesalahan terjadi dan standar atau target yang disepakati tidak tercapai.

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan seorang pemimpin yang humanis, ia melakukan pengawasan ke para pegawainya dan selalu terbuka untuk mendengarkan kesulitan-kesulitan yang dihadapi pegawainya, hal ini dilakukan guna meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam dimensi Contingent Reward pemimpin merupakan seorang yang memakai sistem reward dalam kepemimpinannya untuk mengapresiasi pekerjaan pegawainya, namun hal tersebut bukan lah hal yang selalu diharapkan oleh pegawai karena memang para pegawai dituntut melaksanakan tugas



**Copyright® 2020**. Owned by Author(s),
published by Administrativa.
This is an open-acces article under CC-BY- SA License

dan fungsinya dengan baik. Pada dimensi Management by Exception-Active dan Management by Exception-Passive pemimpin merupakan seorang yang memberikan pengawasan yang ketat terhadap para pegawainya, pemimpin juga selalu terbuka dengan pegawainya dengan mendengarkan keluhan maupun kesulitan-kesulitan yang dihadapi guna meminimalisir kesalahan yang terjadi.

5) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang karismatik, menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahannya agar berprestasi lebih dari yang diharapkan. Bass dan Avolio (1990) menguraikan 4 dimensi kepemimpinan transformasional sebagai berikut: (Wirawan, 2013)

1) *Idealized influence* (pengaruh teridealisasi) / karisma

Pemimpin bertindak sebagai panutan *(role model).* Ia menunjukan keteguhan hati, kemantapan dalam mencapai tujuan, mengambil tanggung jawab sepenuhnya untuk tindakannya dan menunjukan percaya diri tinggi terhadap visi. Aspek-aspek perilaku yang menunjukan pemimpin tersebut berkarisma adalah:

a) Keteladanan

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan seorang pemimpin yang teladan,hal ini ditunjukkan dengan ketaatan pemimpin terhadap aturan yang dibuat.

b) Jujur

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan seorang pemimpin yang jujur dan terbuka, tetapi tidak untuk semua hal,

c) Berwibawa

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan pemimpin yang berwibawa karena mampu mempengaruhi para bawahannya, contohnya ketika pemimpin memberikan solusi atau pendapat saat terjadi masalah para bawahannya dengan mudah menerima

d) Memiliki Semangat

Menurut para pegawainya ia merupakan seorang pemimpin yang bersemangat, ramah, dan selalu tersenyum.

e) Memberikan Pujian

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus menurut para pegawainya merupakan pemimpin yang tidak memberikan pujian secara langsung.

f) Berekspresi

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan seorang pemimpin yang ekspresif, murah senyum, dan ramah terhadap pegawai.

2) Intellectual stimulation (stimulasi intelektual)

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. Pemimpin yang memiliki dimensi ini memiliki indikator sebagai berikut :

a) Inovatif

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan pemimpin yang inovatif, ia mampu memberikan inovasi-inovasi baru dalam kepemimpinannya

b) Profesional

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan pemimpin yang profesional, ia melakukan tugas-tugas nya sebagai seorang pemimpin dengan baik.

c) Mengevaluasi Diri

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus tidak melakukan evaluasi diri bersama pegawainya, namun ia merupakan seorang pemimpin yang terbuka, ia menerima segala masukan, kritik, dan saran dari para pegawainya.

d) Mengembangkan Ide Baru

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan seorang yang mampu mengembangkan ide-ide baru dalam kepemimpinannya.

e) Menjadi pemimpin yang melibatkan bawahan

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan pemimpin yang melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan.

f) Kreatif

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan seorang pemimpin yang kreatif terlihat dari program program yang telah ia buat dan akan diterapkan selama masa kepemimpinannya



**Copyright® 2020**. Owned by Author(s), published by Administrativa.
This is an open-acces article under CC-BY- SA License

3) Individual consideration (Perhatian individual)

Pemimpin mengembangkan para pengikut dengan menciptakan lingkungan dan iklim organisasi yang mendukung. Perhatian individual adalah tinggi rendahnya pemimpin mengatur setiap kebutuhan para pengikut; membuka jaringan komunikasi terbuka dan memberikan tantangan kepada mereka. Kerangka perilaku yang menjadi indikator pemimpin yang memperhatikan individu menurut Dubrin (2005) adalah:

a) Toleransi

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan seorang pemimpin yang toleransi terhadap pegawainya apabila pegawai melakukan kesalahan.

b) Adil

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan seorang pemimpin yang selalu bersikap adil dan tidak membeda-bedakan antara pegawai satu dan lainnya.

c) Pemberdayaan Pegawai

Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus melakukan pengawasan terhadap para pegawainya guna menghindari kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi.

d) Demokratif

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan pemimpin yang demokratif, dalam pengambilan keputusan ia berdiskusi dengan para bawahannya, namun keputusan terakhir tetap di tangan pemimpin.

e) Partisipatif

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus memberikan hak yang sama terhadap para pegawainya dalam berpendapat. Setiap pegawai dapat menyampaikan saran, kritik maupun pendapatnya.

f) Memberikan Penghargaan

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan pemimpin yang memakai sistem reward terutama jika pekerjaan yang dihasilkan menguntungkan organisasi namun pemimpin tidak memberi tahu apa reward yang akan diberikan.

4) Inspiration motivation (motivasi inspirasional)

Pemimpin menciptakan gambaran yang jelas mengenai keadaan masa yang akan datang (visi) yang secara optimis dapat dicapai dan mendorong para pengikut untuk meningkatkan harapan dan mengikatkan diri kepada visi tersebut. Indikator yang mengukur pemimpin yang dapat menjadi motivasi dan inspirasi menurut Bass dan Avolio (1996) adalah:

a) Memberikan Motivasi

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus memberikan motivasi kepada para pegawainya agar lebih semangat bekerja.

b) Memberi Inspirasi Pada Pengikut

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan seorang pemimpin yang menginspirasi dan dapat menjadi contoh untuk para bawahannya.

c) Percaya Diri

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan pemimpin yang percaya diri, dari awal ia berkampanye dan mengajukan diri sebagai calon bupati, menunjukkan bahwa ia percaya diri dan mampu menjadi seorang pemimpin.

d) Meningkatkan optimisme

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan pemimpin yang optimis.

e) Memberikan semangat pada kelompok

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus selalu memberikan semangat kepada para pegawainya agar semangat dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, dalam dimensi Idealized Influence pemimpin merupakan seorang yang percaya diri, bertanggung jawab, mantap dalam mencapai tujuan dan pemimpin dapat menjadi panutan bagi para pegawainya. Pada dimensi *Intellectual Stimulation* pemimpin mampu mendorong para pegawainya agar lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja serta melakukan sesuatu yang dapat diterima oleh masyarakat maupun organisasi. Selanjutnya pada dimensi Individual Consideration pemimpin mampu menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung serta pemimpin terbuka terhadap pegawai ketika terjadi kendala-kendala ataupun kesulitan-kesulitan dalam bekerja sehingga pegawai pun loyal dalam bekerja. Pada dimensi Inspiration Motivation pemimpin mempunyai rencana yang jelas di masa kepemimpinannya, pemimpin juga optimis bahwa visi dan program-program yang telah direncanakan akan dapat tercapai dengan adanya



**Copyright® 2020**. Owned by Author(s),
published by Administrativa.
This is an open-acces article under CC-BY- SA License

keterbukaan antara pemimpin dan pegawai, serta terjalinnya kerjasama yang baik.

Dalam penelitian tentang gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa, dapat ditemukan dari gaya kepemimpinan feminim-maskulin gaya yang diterapkan oleh pemimpin daerah Kabupaten Tanggamus cenderung terhadap gaya kepemimpinan feminim terlihat dari terpenuhinya indikator dan banyaknya hal-hal yang positif terhadap diri pemimpin pada dimensi-dimensi dari indikator tersebut, sedangkan dalam gaya kepemimpinan transaksional-transformasional pemimpin lebih cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional karena pemimpin merupakan seorang yang percaya diri dan mampu mempengaruhi bawahannya, pemimpin juga mampu mendorong bawahannya agar lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja serta melakukan sesuatu yang dapat diterima oleh masyarakat. Tetapi, antara gaya kepemimpinan feminim dan transformasional pemimpin lebih cenderung terhadap gaya kepemimpinan transformasional, hal tersebut terlihat lebih banyaknya hal-hal yang positif yang ditunjukkan dalam gaya kepemimpinan transformasional.

Dimensi yang paling menonjol dalam diri pemimpin yaitu dimensi Individual consideration pemimpin mampu menciptakan lingkungan organisasi yang meendukung serta pemimpin terbuka dengan para pegawai dan masyarakat, sedangkan di gaya kepemimpinan feminim dimensi yang paling menonjol yaitu dimensi Charismatic atau Value Based dan team oriented pemimpin memiliki rencana yang jelas selama masa kepemimpinannya dan pemimpin dapat menjadi contoh bagi pegawainya, pemimpin juga menjalin hubungan yang baik dengan pegawai baik didalam maupun diluar pekerjaan.

Kedua dimensi tersebut juga terdapat di dalam gaya kepemimpinan transformasional yaitu karisma dan individual consideration. Selain itu, gaya kepemimpinan lain yang di adopsi oleh pemimpin namun tidak menonjol ialah gaya kepemimpinan maskulin pada dimensi task oriented yaitu pemimpin merupakan seorang yang fokus terhadap tugas, struktur, dan peraturan agar dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan sebaiknya, sedangkan dalam gaya kepemimpinan transaksional yaitu dimensi Management by Exception-Active yaitu pemimpin melakukan pengawasan ketat terhadap para pegawai agar bekerja lebih disiplin sehingga menghasilkan sesuatu yang baik bagi organisasi maupun masyarakat, pemimpin pun terbuka terhadap pegawai dan masyarakat.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus menggunakan gaya kepemimpinan transformasional yang didukung oleh gaya kepemimpinan feminim, gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin memiliki dampak positif terhadap para pegawai yaitu membuat pegawai terinspirasi dan lebih termotivasi agar semangat dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah direncanakan sbelumnya dengan baik. Selain itu, dampak positif lainnya yaitu para pegawai merasa senang dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin sehingga mereka merasa aman dan nyaman saat bekerja yang membuat para pegawai mengerjakan tugasnya dengan baik.

**Kriteria Keberhasilan Pemimpin**

Peneliti juga akan menyajikan penelitian tentang keberhasilan kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai yang diukur berdasarkan tiga indikator keberhasilan kepemimpinan dalam organisasi menurut Kartono (2011:228-230) sebagai berikut :

**a. Meningkatnya kinerja pemberian pelayanan organisasi**

1) Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus dalam hal pelayanan memiliki slogan RATU (Ramah, Amanah, Tegas, dan Unggul) yang selama kepemimpinannya wajib diterapkan diseluruh instansi di Kabupaten Tanggamus.

2) Kinerja dari organisasi tersebut



**Copyright® 2020**. Owned by Author(s), published by Administrativa.
This is an open-acces article under CC-BY- SA License

Dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi pokok masing-masing dan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) dapat memberikan kinerja yang baik bagi organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pemberian pelayanan terhadap masyarakat, pemimpin mewajibkan seluruh instansi di kabupaten Tanggamus melaksanakan slogan RATU (Ramah, Amanah, Tegas, dan Unggul), selain itu setiap pegawai harus bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dan sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) agar dapat memberikan kinerja yang baik bagi organisasi. Dilihat dari penilaian sasaran kerja pegawai, pegawai kabupaten Tanggamus telah mencapai nilai prestasi kerja yang baik. Hal ini tentu berpengaruh baik terhadap kinerja dalam hal pelayanan di organisasi maupun kepada masyarakat.

**b. Semakin rapinya sistem adminsitrasi dan semakin efektifnya manajemen**

1) Pengelolaan sumber daya manusia, alam, dana, sarana, dan waktu yang lebih ekonomis dan efisien

Dengan adanya pengelolaan yang baik dan sesuai maka akan terciptanya administrasi dan manajemen yang rapi dan efisien. Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus berusaha agar Pengelolaan sumber daya manusia, alam, dana, sarana, dan waktu terealisasikan dengan baik hal ini tertuang dalam misi kepemimpinan pemimpin.

2) The Right Man In The Right Place, dengan delegation of authority pendelegasian wewenang yang luas

Pembagian kerja harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja akan berjalan dengan efektif.

3) Struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan ada integritas dari semua bagian

Di Kabupaten Tanggamus struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi, seperti yang tertera dalam Peraturan Daerah Kabupaten Tanggamus Nomor 59 Tahun 2019.

4) Target dan sasaran yang ingin dicapai selalu terpenuhi, sesuai dengan ketentuan jadwal waktu

Pegawai di Kabupaten Tanggamus selalu mengupayakan agar target dan sasaran terpenuhi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, walaupun terkadang ada suatu kendala yang akibatnya tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

5) Organisasi dengan cepat dan tepat dapat menyesuaikan diri pada tuntutan perkembangan dan perubahan dari luar organisasi (masyarakat, situasi dan kondisi sosial politik dan ekonomis).

Pada kepemimpinan pemimpin daerah Kabupaten Tanggamus saat ini telah mengikuti perkembangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pemimpin selalu berupaya agar sistem administrasi di kabupaten Tanggamus berjalan dengan baik, dengan menghimbau agar seluruh pegawai di kabupaten Tanggamus bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi pokoknya masing-masing, serta mengedepankan pengabdian kepada masyarakat. Walaupun pegawai mengaku terkadang beberapa pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu tetapi pegawai selalu mengupayakan agar pekerjaan selesai tepat pada waktunya.

**c. Semakin meningkatnya aktivitas-aktivitas manusiawi**

1) Terdapat iklim psikis yang mantap,sehingga orang merasa aman dan nyaman dalam bekerja

Dalam kepemimpinan pemimpin daerah kabupaten Tanggamus saat ini para pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

2) Ada rasa tanggung jawab yang tinggi, disiplin kerja, disiplin diri, dan moral yang tinggi dalam organisasi

Pegawai di Kabupaten Tanggamus dituntut harus disiplin dalam bekerja, karena pemimpin memiliki pengawasan yang ketat terhadap para pegawainya seperti melakukan SIDAK secara rutin ke setiap instansi yang ada di Kabupaten Tanggamus

3) Terdapat suasana saling mempercayai, kerjasama kooperatif, dan etik kerja yang tinggi



**Copyright® 2020**. Owned by Author(s),
published by Administrativa.
This is an open-acces article under CC-BY- SA License

Kerjasama yang baik dan saling mempercayai antara pemimpin dan pegawai serta rekan kerja sangat di butuhkan agar tujuan-tujuan organisasi dapat berjalan dengan maksimal.

4) Komunikasi yang Formal dan Informal secara lancar dan akrab

Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus merupakan seorang pemimpin yang menjalin komunikasi secara formal dan informal secara lancar dan akrab dengan para pegawainya.

5) Ada kegairahan kerja dan loyalitas tinggi terhadap organisasi

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin berhasil membuat pegawai merasa aman dan nyaman saat bekerja sehingga pegawai bersemangat dan menghasilkan yang terbaik untuk organisasi.

6) Tidak banyak terdapat penyelewengan dalam organisasi

Pada kepemimpinan pemimpin daerah kabupaten Tanggamus saat ini selalu melakukan pengawasan yang ketat serta memperhatikan administrasi-admnistrasi dan manajemen dalam organisasi.

7) Ada jaminan-jaminan sosial yang memuaskan

Di kabupaten tanggamus terdapat jaminan-jaminan sosial untuk pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai di kabupaten Tanggamus dituntut harus disiplin dalam bekerja, pemimpin melakukan pengawasan yang ketat terhadap pegawai, pemimpin beserta tim mengadakan SIDAK (Inspeksi Mendadak) di seluruh instansi di kabupaten Tanggamus hal ini tentu dilakukan secara mendadak tanpa pemberitahuan sebelumnya untuk mengetahui bagaimana pegawai dalam bekerja. Lalu pemimpin juga menghimbau agar terjalin kerjasama yang baik antar pegawai dan juga pemimpin sehingga dapat bekerja lebih maksimal, selain itu terdapat juga jaminan-jaminan sosial sehingga pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, gaya kepemimpinan transformasional cenderung feminim yang diterapkan oleh pemimpin daerah kabupaten Tanggamus menghasilkan hal-hal yang positif bagi pegawai maupun organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari terpenuhinya indikator-indikator keberhasilan kepemimpinan walaupun tidak semua dan masih ada yang belum sesuai tetapi hingga saat ini Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus berhasil meningkatkan kinerja para pegawainya yang hasilnya program-program kerja yang telah direncanakan saat ini telah berjalan dengan baik. Selain itu pemimpin pun dikenal ramah dan menjalin hubungan dengan baik bersama pegawainya sehingga pegawai lebih loyal dalam bekerja, tentu hal ini sangat baik bagi keberlangsungan kepemimpinan Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus saat ini.

## V. PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai gaya kepemimpinan perempuan dalam peningkatan kinerja pegawai studi kasus pemimpin daerah kabupaten Tanggamus dapat disimpulkan bahwa dari gaya kepemimpinan feminim-maskulin gaya yang diterapkan oleh pemimpin daerah Kabupaten Tanggamus cenderung terhadap gaya kepemimpinan feminim terlihat dari terpenuhinya indikator dan banyaknya hal-hal yang positif terhadap diri pemimpin pada dimensi-dimensi dari indikator tersebut, sedangkan dalam gaya kepemimpinan transaksional-transformasional pemimpin lebih cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional karena pemimpin merupakan seorang yang percaya diri dan mampu mempengaruhi bawahannya, pemimpin juga mampu mendorong bawahannya agar lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja serta melakukan sesuatu yang dapat diterima oleh masyarakat. Gaya kepemimpinan yang diterapkannya ini membuat figurnya sebagai seorang pemimpin dikagumi oleh para pegawainya, hubungan yang dibangun antara pemimpin dan bawahan tergolong sangat baik sehingga pegawai loyal dalam bekerja.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan Dewi Handajani tersebut membawa pengaruh



**Copyright® 2020**. Owned by Author(s), published by Administrativa.
This is an open-acces article under CC-BY- SA License

dalam peningkatan kinerja pegawai di kabupaten Tanggamus, walaupun masih ditemukan pegawai yang melanggar disiplin tetapi mayoritas pegawai menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi pokok nya masing-masing dan juga sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang ada di organisasi masing-masing, para pegawai juga telah mencapai target pekerjaan sesuai dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Dapat dilihat hingga saat ini Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus berhasil meningkatkan kinerja para pegawainya yang hasilnya program-program kerja yang telah direncanakan saat ini telah berjalan dengan baik.

**Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus menerapkan gaya kepemimpinan feminim dan gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini sudah dilakukan dengan baik. Namun ada beberapa masukan atau saran bagi Kepemimpinan Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus, yaitu :

1. Dari pembahasan diketahui Pemimpin menerapkan sistem reward-punishment dalam kepemimpinannya, tetapi sistem ini belum dijalankan dengan maksimal, pemimpin hanya memberikan punishment dalam bentuk teguran secara verbal bagi pegawai yang melakukan kesalahan. Pemimpin sebaiknya memberikan punishment dalam bentuk lain seperti pemotongan gaji, tidak mendapatkan bonus, atau hal-hal lain yang membuat jera. Karena dengan penerapan sistem reward-punishment yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai sehingga kepemimpinan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang direncanakan.

2. Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus harus selalu menjaga hubungan yang baik dengan para pegawai agar pegawai juga merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai itu sendiri, namun tetap disertai dengan ketegasan dari pemimpin dan tetap menjaga aturan serta kedisiplinan

3. Untuk meningkatkan kedisiplinan dan menghindari terjadinya penyelewengan dalam organisasi, hendaknya pemimpin rutin mengevaluasi kinerja para pegawai secara tatap muka agar pemimpin dapat melihat secara langsung kinerja dari pegawai dan juga pemimpin dapat melihat apa saja yang harus diperbaiki dari diri pegawai, selain itu pemimpin beserta Tim lebih rutin lagi dalam melaksanakan SIDAK (Inspeksi Mendadak) pegawai secara menyeluruh tidak hanya di kantor tetapi juga di pusat-pusat perbelanjaan dan tempat umum lainnya, karena hal ini merupakan salah satu kontrol agar pegawai lebih disiplin dalam bertugas sehingga kinerja pegawai jadi lebih baik.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

**Buku**

Afghani, Al Said. (2001). Pemimpin Wanita Di Kancah Politik. Surabaya: Pustaka Pelajar dan Pustaka LP2IF.

Kartono, Kartini. (2011). Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Moleong, Lexy J. (2016). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sinambela Poltak Lijan. (2012). Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitaf, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sule, ET, Priansa, DJ. (2018). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan). Bandung: PT Refika Aditama

Usman, H, Akbar, PS. (2017). Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta: PT Bumi Aksara

**Jurnal**

Amalia, R.A, dan Novita Tresiana. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Tingkat Partisipasi Masyarakat Dalam Program Simpanan Keluarga Sejahtera (PSKS). Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan, Vol. 7, No. 1, Januari-Juni 2016, 51-52.



**Copyright® 2020**. Owned by Author(s), published by Administrativa.
This is an open-acces article under CC-BY- SA License

Amanda, dan Setiawan (2014). Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Pada PT. Seni Optima Pratama Surabaya. Jurnal AGORA Universitas Kristen Petra Vol. 2, No. 2, (2014), Surabaya.

Ambarwati, Sri.D.A. (2003). "Mengelola Perubahan Organisasional: Isu Peran Kepemimpinan Transformasional dan Organisasi Pembelajaran Dalam Konteks Perubahan". Jurnal Siasat Bisnis, Vol. 2 No. 8, Tahun 2003, 172

Glorianto, Friday. 2005. "Analisis Pengaruh Motivasi Mengikuti Pelatihan dan Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Orientasi Pembelajaran (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Pajak Pekalongan".Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.

Kahar A. Irawaty. (2008). "Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change) pada Perpustakaan Perguruan Tinggi". Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi, Vol.4, No. 1, Juni 2008, 24

Melyn Rosintan, R. S. (2014). Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan di PT. Ruci Gas Surabaya. AGORA Vol. 2, No. 2, (2014).

Septi Kusumastuti, O. J. (2015). Persepsi Masyarakat Terhadap Kepemimpinan Tri Rismaharini Sebagai Walikota Surabaya. Kajian Moral dan Kewarganegaraan. Volume 02 Nomor 03Tahun 2015, 440-448.

Situmorang, N. Z. (2011). Gaya Kepemimpinan Perempuan. Jurnal Procededing PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektir & Sipil) Vol. 4 Oktober 2011, 129-134.

**Peraturan**

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000 Tentang Pengurusutamaan Gender (PUG) dan Keterlibatan Perempuan di Lembaga Pemerintahan

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengurusutamaan Gender di Daerah.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

**Website**

https://sinarlampung.com/pemkab-tanggamus-sidak-asn-telat-ngantor/diakses pada 19 Juni 2019 20.49 WIB

http://https://prioritas.co.id/ini-keberhasilan-program-kabupaten-tanggamus-dibawah-kepemimpinan-hj-dewi-handajani-dan-hi-am-safii/diakses pada 10 Juli 2020 09.00 WIB

http://www.tanggamus.go.id/laksanakan-program-bude-sar'i-di-gisting-masyarakat-antusias-sampaikan-keluhan/diakses pada 10 Juli 2020 09.10 WIB

http://m.harianmomentum.com/read/12570/wabup-tanggamus-siapkan-reward-kedisiplinan-pegawai/diakses pada 10 Juli 2020 09.30 WIB

https:/www.medinaslampungnews.co.id/bupati-dan-dandim-0424-letakkan-batu-pertama-pembangunan-gor-mini-tanggamus/diakses pada 10 Juli 2020 09.48 WIB

https://gerbang1news.com/sidak-ke-kecamatan-talangpadang-ini-yang-diminta-bupati-dewi/diakses pada 10 Juli 2020 10.00 WIB

https://medialampung.co.id/bupati-tanggamus-kembali-serahkan-sembilan-mobil-ambulan-pekon/diakses pada 10 Juli 2020 11.00 WIB

http://www.tanggamus.go.id/bupati-tanggamus-melantik-335-pejabat-struktural-dan-fungsional-di-aula-serumpun-padi-gisting/diakses pada 11 Juli 2020 08.30 WIB

https://m.lampost.co/komit-beri-jaminan-sosial-honorer-pemkab-tanggamus-bpjsamsostek-perpanjang-kerja-sama.html/diakses pada 11 Juli 2020 08.50 WIB

https://medialampung.co.id/bupati-tanggamus-tinjau-langsung-pembangunan-di-air-naningan/diakses pada 10 Juli 2020 11.00 WIB



**Copyright® 2020**. Owned by Author(s), published by Administrativa.
This is an open-acces article under CC-BY- SA License

http://www.tanggamus.go.id/tim-saber-pekan-pemkab-tanggamus-evaluasi-pelayanan-ke-kecamatan-BNS/diakses pada 11 Juli 2020 10.55 WIB

http://www.tanggamus.go.id/pemkab-tanggamus-gelar-forum-komunikasi-pelayanan-publik/diakses pada 11 Juli 2020 12.30 WIB

https://www.kupastuntas.co/2019/10/13/korupsi-dana-desa-rp500-juta-oknum-kepala-pekon-jadi-tersangka-terancam-20-tahun-penjara/diakses pada 11 Juli 2020 12.50 WIB



**Copyright® 2020**. Owned by Author(s),
published by Administrativa.
This is an open-acces article under CC-BY- SA License