

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN FEMINIM CAMAT PEREMPUAN
DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN PASIR SAKTI
KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

Skripsi

Oleh

TIOLINA GULTOM



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRAK

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN FEMINIM CAMAT PEREMPUAN DENGAN KINERJA PEGAWAI KECAMATAN PASIR SAKTI KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Oleh

Tiolina Gultom

Kecamatan Pasir Sakti dipimpin oleh seorang camat perempuan yang juga menjadi bukti salah satu simbol keberadaan perempuan di Instansi Pemerintahan dan Camat Pasir memiliki prestasi atas kerjanya dan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kecamatan Pasir Sakti saat ini menjadi contoh dari kecamatan-kecamatan lainnya yang ada di Provinsi Lampung dikarenakan kinerja para pegawainya. Berkenaan dengan permasalahan tersebut, metode penelitian yang digunakan bersifat analisis deskriptif kuantitatif dengan mempelajari pernyataan pegawai tentang Gaya Kepemimpinan Feminim yang didukung oleh data sekunder dan kajian teoritis. Populasi akan dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Kecamatan Pasir sakti Kabupaten Lampung Timur. Sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji Hubungan Gaya Kepemimpinan Feminim yaitu berkarisma, demokrasi, dan tingkat kegoisan yang rendah dengan kinerja pegawai. Hasil Penelitian yaitu terdapat korelasi antara variabel X gaya kepemimpinan Feminim dengan variabel Y Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.658 atau 43,296% yang artinya bernilai positif maka hasilnya adalah hubungan antara variabel X dengan Y adalah hubungan Moderat karena nilai 0,658 atau 43,296% berada pada interval 0,30-0,49 Berdasarkan penelitian ini terdapat nilai koefisien korelasi (r_s hitung) lalu dibandingkan dengan spearman tabel (r_s tabel) dengan nilai sig (2 tailed) adalah 0, dengan ketentuan jika r_s hitung $>$ r_s tabel dengan perbandingan $0,659 > 0,32$ maka dengan demikian H_a diterima H_0 ditolak.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, kinerja, camat.

ABSTRACT

RELATIONSHIP OF FEMININE LEADERSHIP STYLE TO PERFORMANCE OF EMPLOYEES PASIR SAKTI DISTRICT, EAST LAMPUNG DISTRICT

By :

Tiolina Gultom

Pasir Sakti Subdistrict is led by a female sub-district head who is also a proof of the presence of women in Government Agencies and Pasir Sub-District head who have achievements in their work and are able to improve employee performance. Pasir Sakti District is currently an example of other sub-districts in Lampung Province due to the performance of its employees. Regarding the issue, the research method used is descriptive quantitative analysis by studying employee statements about the Feminist Leadership Style supported by secondary data and theoretical studies. The population will be used as objects in this study are all employees of Kecamatan Pasir sakti, East Lampung Regency. The sample in this study were 34 people in Pasir Sakti District, East Lampung Regency. The purpose of this study was to examine the relationship of feminine leadership styles, namely charismatic, democratic, and low level of engagement with employee performance. The results of the study are there is a correlation between the variable X Feminim leadership style with variable Y Employee Performance with a correlation coefficient of 0.658 or 43.296% which means positive value, the result is a relationship between variable X with Y is a moderate relationship because the value of 0.658 or 43.296% is at the interval 0.30-0.49 Based on this study there is a correlation coefficient (r_s count) then compared to spearman table (r_s table) with sig value (2 tailed) is 0, provided that if r_s count > r_s table with a ratio of $0.659 > 0$, 32 thus H_a is accepted H_o is rejected.

Keywords: leadership style, performance, sub-district head.

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN FEMINIM CAMAT PEREMPUAN
DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN PASIR SAKTI
KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

Oleh

TIOLINA GULTOM

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA ILMU PEMERINTAHAN**

Pada

**Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

Judul Skripsi : **HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN FEMINIM
CAMAT PEREMPUAN DENGAN KINERJA
PEGAWAI DI KECAMATAN PASIR SAKTI
KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

Nama Mahasiswa : **Tiolina Gultom**

No. Pokok Mahasiswa : **1516021109**

Jurusan : **Ilmu Pemerintahan**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



Dr. Feni Rosalia, M.Si.
NIP 19690219 199403 2 001

Darmawan Purba, S.IP., M.IP.
NIP 19810601 201012 1 003

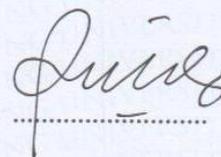
2. Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan

Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.IP.
NIP 19611218 198902 1 001

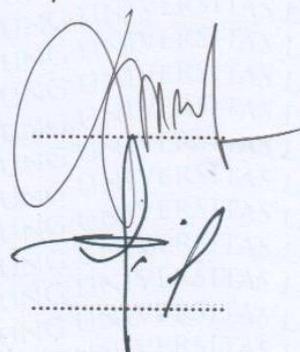
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Feni Rosalia, M.Si.**

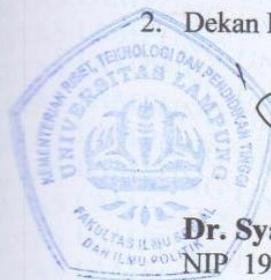


Sekretaris : **Darmawan Purba, S.IP., M.IP.**

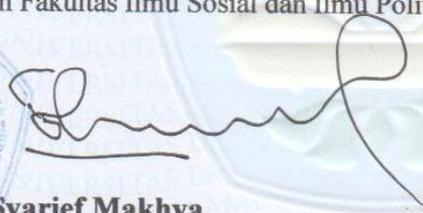


Penguji : **Drs. Ismono Hadi, M.Si.**

2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Syarief Makhya
NIP 19590803 198603 1 003



Tanggal Lulus Ujian : **04 Juli 2019**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun diperguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, Juli 2019

Yang Membuat Pernyataan



Tiolina Gultom
NPM. 1516021149

RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap penulis Tiolina Gultom. Lahir di Jakarta pada tanggal 12 November 1997 sebagai anak kedua dari dua bersaudara, buah hati dari pasangan Bapak Adil H Gultom dan Ibu Anita Hutaaruk. Pendidikan Formal yang penulis tempuh dimulai dari Sekolah Dasar di SD Negeri 2 Sungguminasa Gowa 2003-2009, Sekolah Menengah Pertama di SMP Hasanuddin tahun 2009 dan lulus di tahun 2012. Selanjutnya, pada tingkat Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Sungguminasa Gowa tahun 2012 dan lulus di tahun 2015.

Penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi dengan terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung pada tahun 2015 melalui jalur masuk mandiri. Penulis aktif berorganisasi di Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Fisip (BEM F) tahun 2015-2016, dan pernah menjadi pengurus di Persekutuan Doa Oikoumene (PDO) Fisip sebagai Anggota Doa dan Pemerhati periode 2016-2017. Penulis pernah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sidumulyo Kecamatan Air Naningan Kabupaten Tanggamus selama 40 hari. .

MOTTO

“Sebab Aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, demikianlah Firman Tuhan, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan”

(Yeremia 29:11)

“Musuh yang paling berbahaya di atas dunia ini adalah penakut dan bimbang. Teman yang paling setia, hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh”

(Schopenhauer)

“Kebijakan dan kebajikan adalah pelindung terbaik”

(Unknown)

PERSEMBAHAN

Puji dan Syukur kepada Yesus Kristus atas rahmat, hikmat, berkat dan kasih-Nya yang tiada pernah berhenti di sepanjang hidupku.

Kupersembahkan karya kecilku ini kepada:

“Bapak dan Mamak”

**Adil H Gultom dan Anita Hutauruk yang telah membesarkan,
mendoakan, mendidik, memotivasi dengan penuh kasih sayang dan
telah memberikan yang terbaik untukku**

“Kakakku”

Lambria Alvonita

**Semua keluarga, sahabat dan teman-teman terima kasih atas suka duka
dan**

kebersamaannya semoga sukses

“Almamaterku tercinta Universitas Lampung”

SANWACANA

Segala Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Yesus Kristus karena atas rahmat, berkat dan karunia-Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Hubungan Gaya Kepemimpinan Feminim Camat Perempuan di Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur”**. Penulis menyadari banyak kesulitan dan hambatan yang dihadapi dalam proses penulisan karya ilmiah ini. Namun kesulitan yang ada dapat dihadapi dengan baik berkat bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Syarief Makhya selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Lampung
2. Ibu Dr. Feni Rosalia, M.Si selaku pembimbing utama penulis. Terima kasih atas kesabaran dalam memberikan bimbingan, arahan, dan ilmu, saran, kritikan serta motivasi yang bapak berikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Semoga bapak sehat dan sukacita selalu memberikan motivasi dan arahan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Darmawan Purba, S.IP, M.IP selaku pembimbing kedua dan pembimbing akademik penulis. Terima kasih atas ilmu, saran, kritikan serta

motivasi yang bapak berikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Semoga bapak sehat dan sukacita selalu.

4. Bapak Drs. Ismono Hadi, Msi. selaku dosen pembahas, terima kasih atas masukan, arahan, saran dan kritik yang dapat membangun dan menyempurnakan skripsi ini
5. Bapak dan Ibu Staff Administrasi FISIP Universitas Lampung yang telah membantu penulis
6. Kepada seluruh pegawai sebagai informan di Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur yang telah bersedia membantu penulis
7. Kedua orang tuaku, Bapak Adil H Gultom dan Mamak Anita Hutauruk yang telah membesarkan dan mendidik dengan penuh ketulusan dan kasih sayang. Terima kasih atas cinta yang tulus dan tidak terbatas juga selalu memotivasiku dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Kakakku tersayang Lamria Alvonyta terima kasih atas segala nasihat, saran dan motivasi yang telah diberikan selama ini.
9. Terima kasih buat keluargaku kak Olivia Sitompul, bang rido sitompul, dan kak niki terima kasih untuk dukungan dan motivasi, nasihat, kritikan dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Terima kasih buat kekelenganku, sahabat sekaligus kekasih Andi Sinuhaji yang selalu setia menemani dan mendukung serta memberikan motivasi dalam segala hal.
11. Kepada sahabatku Rosa, S.IP, Riko, S.IP, Putri w, S.IP, Liwo, S.IP, Risti, S.Pd, obi, SE terima kasih untuk dukungan dan motivasi, nasihat, kritikan dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.

12. Terima kasih kepada teman-teman PDO (Persekutuan Doa Oikoumene) FISIP Universitas Lampung bang Olaf, joel, bang bobby, bang Osman, kia, linares, kak mir, kak adel, kak maria, imantri, roma, calvin, daniel, firsta, ferdy, adelica dan lain-lain. Terimakasih telah memberikan semangat motivasi dan bantuannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Terima kasih buat kance 15 destri, masrany, devita, riris, cyntia, linares, dan hizkia. Terima kasih sudah menjadi team penghibur dikala mumet skripsi.
14. Terima kasih kepada teman-teman sepelayanan di PDO Fisip Unila; Fraternity Bang Olaf, Bang Osman, Bang Miki, Ka Decil, Ka Adel, kak mir, malini yang telah memberikan warna dalam pertumbuhan pelayanan di PDO.
15. Teman-teman Ilmu Pemerintahan angkatan 2015 yang luar biasa dan telah memberikan motivasi dan semangatnya.
16. Seluruh pihak yang telah membantu dan mendoakan proses pengerjaan skripsi ini serta memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Bandar Lampung, Juli 2019

Penulis

Tiolina Gultom

DAFTAR ISI

HALAMAN

ABSTRAK	
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Masalah	12
D. Manfaat Masalah	12
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Tentang Kepemimpinan.....	13
1. Kepemimpinan.....	13
2. Fungsi Kepemimpinan.....	14
3. Indikator kepemimpinan.....	17
4. Syarat-syarat kepemimpinan	18
5. Kepemimpinan perempuan.....	20
B. Tinjauan Tentang Gaya Kepemimpinan	22
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	22
2. Macam-macam Gaya Kepemimpinan	23
C. Tinjauan Tentang Kinerja dan Kinerja Pegawai	35
1. Pengertian kinerja	35
2. Aspek Kinerja Pegawai	37
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.....	39
4. Pengukuran Kinerja	40
D. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Peningkatan Kinerja Pegawai ...	43
E. Kerangka Pikir	43
F. Hipotesis	46

III.	METODE PENELITIAN	
	A. Tipe Penelitian	47
	B. Definisi Konseptual Variabel Penelitian	47
	C. Definisi Operasional	48
	D. Populasi dan Sampel.....	50
	E. Jenis Data.....	51
	F. Teknik Pengumpulan Data	52
	G. Teknik Pengolahan Data.....	52
	H. Pengujian Instrumen	54
	1. Uji Reliabilitas.....	55
	2. Uji Validitas	55
	I. Teknik Analisis Data	54
	1. Analisis Inferensial.....	54
	2. Analisis Korelasi	56
	3. Uji Hipotesis	57
IV.	GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	
	A. Kecamatan Pasir Sakti	59
	B. Luas Wilayah Dan Batas Desa	60
	C. Struktur Organisasi Pemerintahan	61
	D. Visi dan Misi Kecamatan Pasir Sakti	65
V.	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Responden	68
	B. Hasil Penelitian	69
	1. Uji Validitas	69
	2. Uji Reliabilitas	71
	3. Teknik Analisis Data.....	71
	a. Deskripsi Karakteristik Responden	72
	1) Deskripsi Data Gaya Kepemimpinan Feminim	72
	a) Gaya Berkarisma	72
	b) Gaya Demokratis	75
	c) Tingkat Emosi Yang Rendah.....	78
	2) Deskripsi Data Kinerja Pegawai	82
	a) Kuantitas.....	82
	b) Kualitas	84
	c) Ketepatan Waktu	86
	b. Kategorisasi Jawaban Responden Pada Variabel	88
	1) Kategori Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan Feminim	88
	a) Berkarisma	88
	b) Demokratis	90
	c) Memiliki Kegoisan Yang Rendah	91

d) Gaya Kepemimpinan Feminim.....	93
2) Kategorisasi Indikator Variabel Kinerja Pegawai.....	94
a) Kuantitas	94
b) Kualitas.....	96
c) Ketepatan Waktu	98
d) Kinerja Pegawai.....	99
C. Analisis Hubungan Kolerasi Spearman Antara Gaya Kepemimpinan Feminim dengan Kinerja Pegawai.....	101
D. Uji Hipotesis	102
E. Pembahasan	103
1. Gaya Kepemimpinan Feminim	103
2. Kinerja Pegawai	106
3. Hubungan Antar Variabel X dan Y	108
VI. SIMPULAN DAN SARAN.....	115
A. Simpulan.....	115
B. Saran	117

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Data Camat Perempuan di Lampung.	4
Tabel 2. Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 3. Kisi-Kisi Angket Hubungan Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan Dengan Kinerja Pegawai	50
Tabel 4. Indikator Tingkat Hubungan Kolerasi	57
Tabel 5. Distribusi Responden Menurut Umur.....	68
Tabel 6. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin	69
Tabel 7. Distribusi Responden Menurut Pendidikan Terakhir	69
Tabel 8. Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	70
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas.....	71
Tabel 10. Pemimpin/Camat Perempuan Dalam Memerintah Memiliki Tujuan Yang Jelas.....	72
Tabel 11. Pemimpin/Camat Perempuan Dalam Memerintah Mengatasi Masalah Berdasarkan Empati	73
Tabel 12. Pemimpin/Camat Perempuan memiliki sifat percaya diri	73
Tabel 13. Pemimpin/Camat Perempuan Memiliki Antusias Yang Tinggi	74

Tabel 14. Pemimpin/Camat Perempuan yang penuh motivasi	74
Tabel 15. Pemimpin/Camat Perempuan Bekerjasama Dengan Bawahannya.....	75
Tabel 16. Pemimpin/Camat Perempuan Mendengar Masukan Dari Bawahannya.....	76
Tabel 17. Pemimpin/Camat Perempuan memiliki kemampuan untuk Bekerjasama dari pada pemimpin laki-laki	76
Tabel 18. Pemimpin/Camat Perempuan teliti dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan bawahannya.....	77
Tabel 19. Pemimpin/Camat Perempuan Menerima Kritis dari bawahannya....	78
Tabel 20. Pemimpin/Camat Memiliki Sifat Yang Lemahlembut	79
Tabel 21. Pemimpin/Camat Perempuan Miliki Cinta Kasih Dalam Melaksanakan Tugas	79
Tabel 22. Pemimpin/Camat Perempuan Rendah Hati Dalam Menerima Masukan	80
Tabel 23. Pemimpin/Camat Perempuan Memiliki Tingkat Keegoisan Yang Rendah Dalam Organisasi	81
Tabel 24. Pemimpin/Camat Perempuan Memimpin Dengan Anti Kekerasan ...	81
Tabel 25. Jumlah Pekerjaan Pegawai Yang Diberikan Sudah Sesuai Dengan Kemampuan Pegawai.	82
Tabel 26. Pegawai Menyelesaikan Dengan Tepat Waktu	83
Tabel 27. Hasil Pekerjaan Lebih Baik Dibandingkan Sebelumnya	83
Tabel 28. Pegawai Bekerja Sesuai Dengan Bidanganya	84
Tabel 29. Pegawai Bekerja Sesuai Dengan Koordinasi Dengan Atasannya	84

Tabel 30. Dapat Mencapai Standar Kualitas Kerja Yang Ditetapkan	85
Tabel 31. Kualitas Pekerjaan Pegawai Lebih Baik Dari Sebelumnya	85
Tabel 32. Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu Untuk Menghindari Pekerjaan Yang Numpuk	86
Tabel 33. Memberikan Surat Keterangan Bila Tidak Hadir	87
Tabel 34. Mengerjakan Tugas Melebihi Waktu Pegawai-Pegawai Lain.....	87
Tabel 35. Tingkat Penilaian Responden	88
Tabel 36. Perhitungan Interval Variabel Berkarisma	89
Tabel 37. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Berkarisma.....	89
Tabel 38. Perhitungan Interval Variabel Demokrasi	90
Tabel 39. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Demokrasi.....	91
Tabel 40. Perhitungan Interval Variabel Memiliki Kegoisan Yang Rendah	92
Tabel 41. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Memiliki Kegoisan Yang Rendah.....	92
Tabel 42. Perhitungan Interval Indikator Feminim	93
Tabel 43. Frekuensi Jawaban Responden Indikator Feminim	94
Tabel 44. Perhitungan Interval Variabel Kuantitas	95
Tabel 45. Frekuensi Jawaban Variabel Kuantitas.....	95
Tabel 46. Perhitungan Interval Variabel Kualitas	97
Tabel 47. Frekuensi Jawaban Variabel Kuantitas.....	97
Tabel 48. Perhitungan Interval Variabel Ketepatan Waktu	98

Tabel 49. Frekuensi Jawaban Variabel Kuantitas.....	98
Tabel 50. Perhitungan Interval Indikator Kinerja Pegawai	100
Tabel 51. Frekuensi Jawaban Responden Indikator Kinerja Pegawai.....	100
Tabel 52. Hasil Kolerasi Gaya Kepemimpinan Feminim dengan Kinerja Pegawai Menggunakan Aplikasi Spss.....	101
Tabel 53. Hasil Kolerasi Variabel Berkarisma Dengan Kinerja Pegawai	109
Tabel 54. Hasil Kolerasi Variabel Demokrasi Dengan Kinerja Pegawai	110
Tabel 55. Hasil Kolerasi Variabel Memiliki Keegoisan Yang Rendah Dengan Kinerja Pegawai	111
Tabel 56. Hasil Kolerasi Gaya Kepemimpinan Feminim Dengan Kinerja Pegawai	113

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Ketidaksetaraan Gender dalam Hak-hak Dasar Terjadi di Seluruh Dunia	2
2. Data Camat Kabupaten Lampung Timur Berdasarkan Jenis Kelamin.....	5
3. Hasil Kinerja Pegawai Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur.	9
4. Bagan Kerangka Pikir.	45
5. Sturuktur Oganisasi Kecamatan Pasir sakti	62

I. PENDAHULUAN

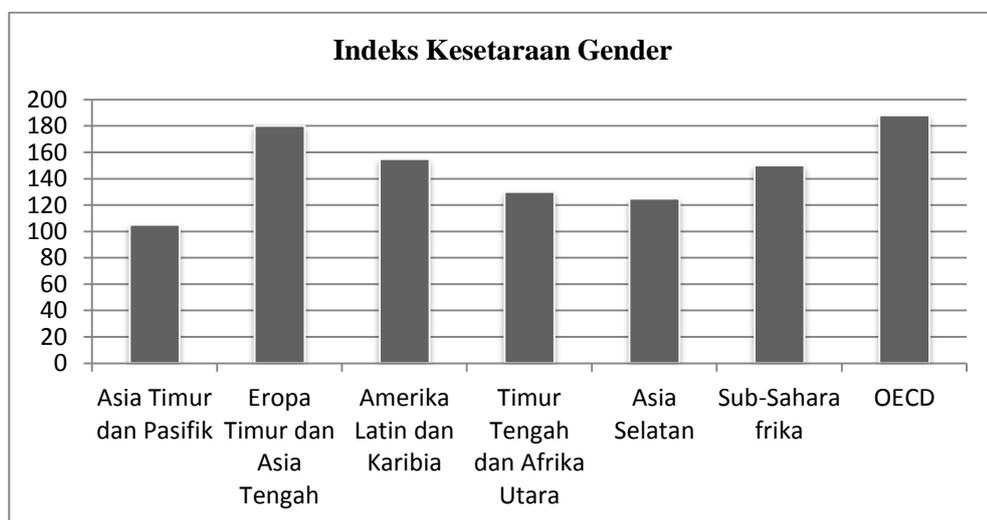
A. Latar Belakang Masalah

Faktor kepemimpinan merupakan faktor yang paling penting untuk menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi serta keberhasilan pencapaian visi dan misi. Kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan penerapan metode atau teknik yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memimpin organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin berperan dalam menciptakan visi dan misi organisasi, menentukan kebijakan-kebijakan yang akan dilakukan organisasi dan menggerakkan serta memberikan pengaruhnya kepada pegawai/ bawahan agar mampu bekerja maksimal sesuai dengan *standard operational procedure* untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin dan kepemimpinan yang integratif harus memiliki pola pikir, pola sikap dan pola tindak sebagai negarawan dan memiliki kelebihan-kelebihan tertentu sebagai seorang pemimpin. Kelebihan seorang pemimpin dapat dibedakan atas tiga hal, yakni kelebihan moral, ilmu dan fisik. Kelebihan moral menghendaki pemimpin harus lebih tangguh takwanya kepada Tuhan Yang Maha Esa, harus lebih tangguh kejujuran dan harus lebih tangguh integritas. Kelebihan ilmu pengetahuan meminta pemimpin harus mempunyai bekal ilmu pengetahuan yang lebih dari pengikut atau bawahannya, serta

kelebihan fisik mensyaratkan seorang pemimpin harus sehat jasmani dan rohani.

Kepemimpinan perempuan menjadi isu publik yang selalu diperbincangkan, dan selalu memancing polemik dan debat antara yang pro dan kontra terhadap pemimpin perempuan dalam sebuah Negara. Pengakuan atas hak dasar kemanusiaan tampak mengalami peningkatan yang signifikan diberbagai belahan dunia. Pengakuan ini juga berlaku atas hak perempuan sebagaimana yang sejajar dengan laki-laki. *Statement* bahwa perempuan tidak perlu sekolah tinggi-tinggi, akhirnya ke dapur juga seringkali dijadikan alat untuk membenarkan tindakan tidak adil terhadap kaum perempuan. Perempuan dinilai belum pantas menduduki jabatan yang berhubungan dengan kekuasaan yang dianggap “hanya” untuk pria.



Gambar 1. Ketidaksetaraan Gender dalam Hak-hak Dasar Terjadi di Seluruh Dunia

Berdasarkan Gambar 1. Ketidaksetaraan Gender dalam Hak-hak Dasar Terjadi di Seluruh Dunia menunjukkan bahwa Indonesia berada di Asia Timur dan Pasifik dengan peringkat 105 dari 188 negara di dunia. Peringkat tersebut salah satunya dinilai dari jumlah perempuan di kursi parlemen, dan partisipasi angkatan kerja secara formal maupun informal masih sangat sedikit.

Kondisi saat ini jika dibandingkan dengan era tahun 2000-an bahwa tidak banyak yang berbeda yang masih menganut norma, budaya tradisional dan agama mengajarkan bahwa seharusnya laki-laki yang menjadi pemimpin. Laki-laki sudah menjadi simbol kepemimpinan sejak dulu dan perempuan identik dengan kelembahlembutan dan mereka hanya mengurus rumah tangga saja.

Semakin berkembangnya zaman, kedudukan perempuan sudah mulai diperhatikan, hal ini dibuktikan dengan adanya Instruksi Presiden tentang Pengarusutamaan Gender yaitu Nomor 9 Tahun 2000 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di daerah. Penyelenggaraan pemerintahan, 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 31. (dimuat dalam Radar Surabaya: Jawa Pos Group.com, akses tanggal 06 September 2016, pukul 11:23 WIB).

Berdasarkan Intruksi Presiden tentang Pengarusutamaan Gender dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di daerah tersebut didalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan era modern saat ini tidak semuanya harus laki-laki yang menjadi seorang pemimpin. Fenomena tersebut dapat dilihat dari mulai banyak bermunculannya perempuan yang menjadi seorang petinggi atau pemimpin di Indonesia.

Tabel 1. Data Camat Perempuan di Lampung

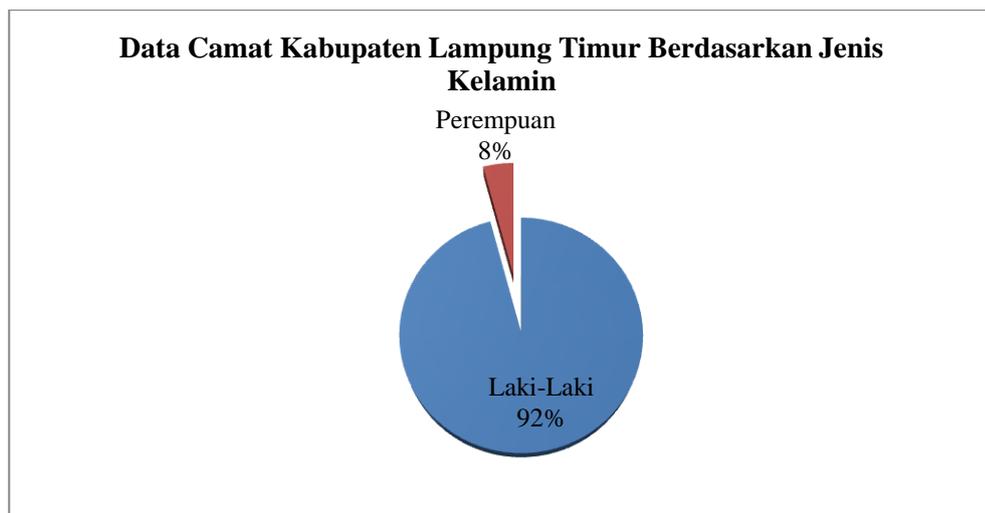
No.	Nama	Kecamatan	Kabupaten/Kota
1.	Riana Apriana	Bumi Waras	Bandar Lampung
2.	Kartika Ayu	Jati Agung	Lampung Selatan
3.	Yusmiati	Merbau Mataram	Lampung Selatan
4.	Desti Budi Rahayu Nadrihoh	Baradatu	Waykanan
5.	Triana Aprisia	Metro Pusat	Metro
6.	Rosita	Metro Timur	Metro
7.	Hastarita	Mataram Baru	Lampung Timur
8.	Titin Wahyuni	Pasir Sakti	Lampung Timur

Sumber: diolah oleh peneliti (2018)

Berdasarkan data di atas adalah camat perempuan di Provinsi Lampung relatif masih rendah, dari 229 kecamatan yang ada di Provinsi Lampung hanya 8 kecamatan yang dipimpin oleh perempuan. Provinsi Lampung etnis dan agamanya masih sangat kuat, karena dalam ajaran agama juga mengajar bahwa hanya laki-laki yang bisa menjadi pemimpin, serta adanya anggapan bahwa kualitas perempuan dalam pembangunan masih sangat rendah yang menyebabkan peran kaum perempuan tertinggal dan lemah dalam segala hal. Berdasarkan data tersebut camat perempuan masih minim karena itu

perempuan mempunyai harus tanggung jawab lebih banyak, dengan hal itu bisa meningkatkan peran perempuan dalam memimpin atau birokrasi.

Kepemimpinan perempuan sudah dapat diterima oleh masyarakat Indonesiawalaupun masih minim, sejak terpilihnya Megawati sebagai Presiden Wanita pertama di Republik ini. Kepemimpinan wanita sudah menjadi *trend* tersendiri yang mampu mewarnai nuansa kompetisi kepemimpinan yang sebelumnya didominasi oleh kaum pria. Semakin banyak perempuan yang sudah memimpin suatu daerah, sebagai gubernur, wakil gubernur, bupati, walikota dan camat.



Gambar 2. Data Camat Kabupaten Lampung Timur Berdasarkan Jenis kelamin.

Gambar 2 menunjukkan bahwa Kabupaten Lampung Timur terdapat pemimpin perempuan yang menduduki jabatan struktural sebagai camat di Kecamatan Pasir Sakti. Kabupaten Lampung Timur mempunyai 24 Kecamatan dan hanya memiliki 2 camat perempuan, yaitu Kecamatan Pasir Sakti yang dipimpin oleh Titin Wahyuni dilantik sejak januari 2017 dan

Kecamatan Mataram Baru yang dipimpin oleh Hastaria dilantik pada September 2018.

Kecamatan merupakan bentuk organisasi perangkat daerah kabupaten atau kota, dipimpin oleh seorang camat. Pelaksanaan tugasnya memperoleh sebagian wewenang bupati atau walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Kecamatan Pasir Sakti yang dipimpin oleh seorang camat perempuan mempunyai 8 kelurahan yaitu Kelurahan Sumur Kucing, Kelurahan Labuhan Ratu, Kelurahan Kedung Ringin, Kelurahan Rejo Mulyo Kelurahan Purworejo, Kelurahan Mulyo Sari, Kelurahan Pasir Sakti, dan Kelurahan Mekar Sari. Kelurahan merupakan wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota dalam wilayah kerja kecamatan.

Berdasarkan data dan berita diatas yang diperoleh oleh peneliti tentang camat perempuan yang saat ini sedang menduduki kursi camat di Kecamatan Pasir Sakti. Camat tersebut ternyata memiliki prestasi, baik itu prestasi atas nama pribadi dan prestasi nama organisasi atau instansi yang dipimpin. Titin Wahyuni mendapatkan apresiasi oleh bupati Chusnunia Chalim pada saat melunchingkan kegiatan pergerakan BumDes Mulya Mandiri dan Titin Wahyuni juga dikenal sebagai pemimpin yang sering turun ikut kelapangan. (dimuat dalam Chununia.com:Simaknews.com, diakses tanggal 25 November 2017).

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan oleh peneliti dalam menyusun penelitian ini dengan melalui wawancara terhadap beberapa pegawai dan beberapa masyarakat Kecamatan Pasir Sakti bahwa Titin Wahyuni selama menjabat menjadi camat pasir sakti memiliki gaya kepemimpinan yang cenderung aktif, selalu berkoordinasi dengan bawahannya, dan memiliki sikap empati yang tinggi. Berdasarkan hal tersebut peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang dianut oleh Titin Wahyu selaku camat Pasir Sakti adalah gaya kepemimpinan feminisme.

Pemimpin perempuan saat ini telah membuktikan bahwa perempuan di Lampung tidak kalah hebatnya dengan kepemimpinan laki-laki pada umumnya karena para skrikandi-skrikandi Lampung tersebut mampu menunjukkan prestasi memimpin yang baik. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin tentu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Masalah terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Lampung Timur tentu nantinya akan sulit untuk mewujudkan keberhasilan pembangunan diberbagai bidang, perlu adanya koordinasi yang baik antara pemimpin dan pegawai agar dapat mewujudkan pembangunan kota serta pelayanan publik yang baik bagi masyarakat.

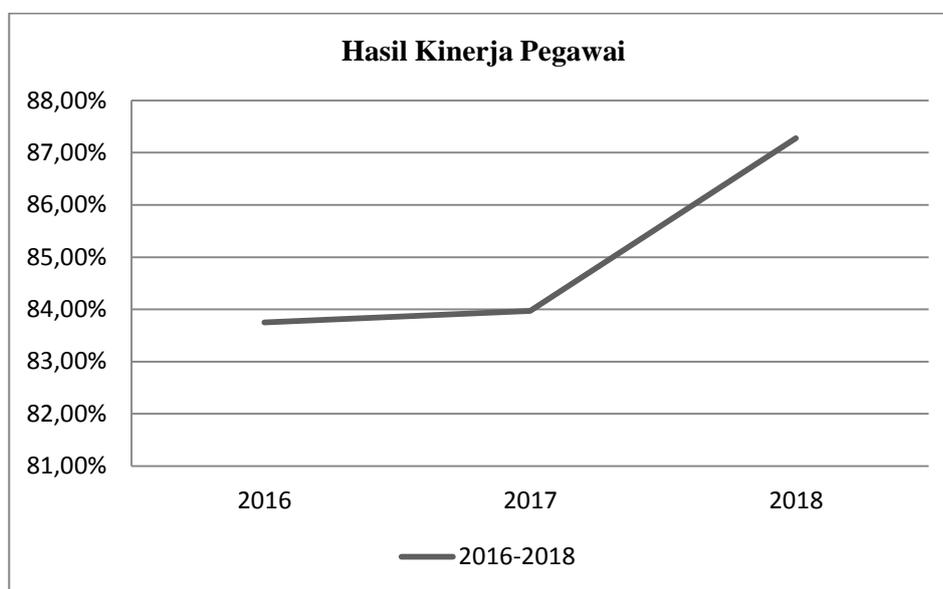
Menurut Schermerhorn (1999:276), tingkat pencapaian dan keberhasilan pemimpin wanita setara dengan kaum pria, hanya saja dibedakan dari sudut cara atau prosesnya. Berdasarkan kajian yang dijalankan oleh Sharpe (2000) mendapati bahwa wanita selalu lebih mementingkan hubungan interpersonal, komunikasi, motivasi pekerja, berorientasi tugas, dan bersikap lebih

demokratis dibandingkan dengan lelaki yang lebih mementingkan aspek perancangan strategik dan analisa. Penelitian tersebut juga mendapati bahwa wanita mendapat nilai lebih tinggi dari segi penilaian kerja dibandingkan lelaki.

Kepemimpinan yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya dan memperbaiki pelayanan publiknya selain memang harus adanya sumber daya manusia yang baik pemimpin juga berperan penting terhadap kinerja pegawainya dan pelayanan publiknya. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Gaya Kepimimpinan Camat Perempuan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur)”.

Berdasarkan permasalahan di atas Lampung Timur merupakan salah satu kabupaten yang ada di Provinsi Lampung yang memiliki 224 kecamatan dan memiliki tingkat kinerja pegawai dan tingkat kedisiplin pegawai yang masih rendah. Kinerja pegawai PNS di Kabupaten Lampung Timur semakin memprihatkan, diperkirakan sekitar lebih 50% yang masih sering bolos dan belum disiplin. Hal tersebut disampaikan langsung oleh Wakil Bupati Lampung Timur Zaiful Bokhari yang kecewa dengan kinerja pegawai yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Timur. Dalam sidak ke kantor-kantor dinas di Kabupaten Lampung Timur yang dihadiri oleh Asisten I Tarmizi, Zaiful antara lain menyoar kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU), Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil), Dinas Pemerintahan Masyarakat dan Desa (DPMD), dan lain-lain. Zaiful Bokhari menekankan

dengan tegas bahwa dari kedisiplinan seorang PNS diharapkan dapat menggambarkan kualitas PNS dalam kerjanya dan mengevaluasi kinerja pegawai. (dimuat dalam Kupastuntas.co 6 Juni 2018).



Gambar 3. Hasil Kinerja Pegawai Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti saat pra-riiset maka dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja pegawai Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur pada tahun 2016 adalah 83,75%, 2017 adalah 83,75, dan 2018 adalah 87,28% dilihat dari aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan yang berarti pada setiap tahunnya cenderung meningkat. Data tersebut dapat buktikan dari rekapitulasi nilai sasaran kerja pegawai di Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur, dengan rumus:

$$\frac{\text{Nilai Capaian SKP}}{\text{Jumlah Pegawai}} \times 100\%$$

Sementara itu, hal yang tidak kalah penting untuk dilihat adalah pentingnya pegawai kecamatan juga memberikan pelayanan yang prima terhadap sesama anggota kecamatan yaitu kepala desa, masyarakat. Pentingnya saling melengkapi, khususnya dalam hal pelayanan publik agar tercipta pelayanan publik yang baik.

Penelitian ini berfokus terhadap hubungan antara gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh salah satu pemimpin perempuan yang ada di Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur Provinsi Lampung terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki fokus yang berbeda, hal itu dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Tahun	Jenis	Judul Penelitian
1.	Rizki Arum Dewi	2017	Skripsi	Kepemimpinan Perempuan Dalam Kemajuan Desa Totokarto Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu
2.	Ananda Rezky Wibowo	2017	Skripsi	Perempuan dan Kepemimpinan Politik (Studi Terhadap Terpilihnya Indah Putri Indriani sebagai Bupati di Kabupaten Luwu Utara)
3.	Bebby Olivianti	2014	Skripsi	Hubungan Gaya Kepemimpinan Lurah Dengan Kualitas Pelayanan Kelurahan (Studi di Kelurahan Lenteng Agung, Jakarta Selatan)

Sumber : diolah oleh peneliti (2018)

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian pertama mengkaji fokus penelitian tentang indikator Kepemimpinan Perempuan dalam kemajuan desa dan penelitian ini didasarkan teori yang dikemukakan C.N. Cooley (1902), pemimpin selalu merupakan titik pusat dari suatu kecenderungan, dan pada kesempatan lain, semua gerakan sosial diamati secara cermat akan ditemukan kecenderungan yang memiliki titik pusat (*The leader is always the nucleus of tendency, and on the other hand, all social movement, closely examined will be found to consist of tendencies having such nucleus*).

Kedua penelitian mengkaji Indah Putri Indriani sebagai perempuan pertama yang menjadi Bupati Sulawesi Selatan yaitu Kabupaten Luwu Utara. Penelitian ini menunjukkan proses kemunculan dan transisi politik Indah Putri Indriani dalam kontestasi politik serta mengetahui implementasi strategi politik dalam upaya memenangkan pemilihan kepala daerah di Kabupaten Luwu Utara tahun 2015.

Penelitian ketiga fokus pada hubungan gaya kepemimpinan, penelitian ini memakai gaya kepemimpinan direktif dan konsultatif yang diterapkan oleh lurah dan disesuaikan dengan persoalan yang dihadapi. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis hubungan gaya kepemimpinan lurah dengan kualitas pelayanan kelurahan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah yang diambil oleh peneliti adalah: “ apakah gaya kepemimpinan feminim camat perempuan berhubungan dengan kinerja pegawai di Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dalam hal ini yang menjadi tujuan penelitian adalah : “ untuk mengetahui ada hubungan gaya kepemimpinan feminim camat perempuan dengan kinerja pegawai di Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur.”

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Kegunaan secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan referensi bagi kajian Ilmu Pemerintahan, Khususnya yang berkaitan dengan teori kepemimpinan

2. Secara Praktis

Kegunaan secara paktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan serta referensi bagi kantor Kecamatan Pasir Sakti dalam hal kinerja pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Kepemimpinan

1. Kepemimpinan

Organisasi kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi, dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan karyawan bergairah melaksanakan tugas-tugasnya. Gairah kerja, produktivitas kerja, dan proses manajemen suatu perusahaan akan baik jika tipe, cara, atau gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpinnya baik.

Tegasnya baik atau buruknya, tercapai atau tidaknya tujuan suatu perusahaan sebagian besar ditentukan oleh kecakapan pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengarahkan para bawahannya, karena kecakapan dan kewibawaan seorang pemimpin melaksanakan kepemimpinannya akan mendorong gairah kerja, kreativitas, partisipasi, dan loyalitas para bawahannya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Kartono (2008:57) Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Supardo (2006:1), Kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks dimana seorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau suatu sasaran, dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok, agar orang bersedia bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan pada situasi tertentu. Setiap pemimpin dapat memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dan tidak harus suatu gaya kepemimpinan itu lebih baik atau kurang baik daripada gaya kepemimpinan lainnya.

2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan diluar situasi itu. Fungsi kepemimpinan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antarindividual didalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi.

Menurut Siagian (1999:56-58) Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi yaitu :

- a. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- b. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

a. Fungsi Intruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan motivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pemimpin pada orang-orang yang dipimpin

dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan.

Konsultasi dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pemimpin akan dapat dukungan dan lebih mudah menginstruksinya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semuanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksanaan.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

3. Indikator kepemimpinan

Adapun indikator dari kepemimpinan dalam penelitian ini diambil dari dalam Pamudji (1993 : 47) meliputi:

1. Pengaruh

Yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin, dengan menunjukkan keteladanan, kewibawaan dan kecakapan, untuk mengerakkan dan mengarahkan bawahan melakukan tugas-tugasnya guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Pengaruh yang baik yang diberikan seorang pemimpin kepada bawahan akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2. Informasi

Yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memperoleh dan menyampaikan berita atau pesan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada bawahannya, sehingga karyawan atau bawahannya mengerti dan dapat melaksanakan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Informasi harus disampaikan kepada bawahan agar bawahan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai tujuan perusahaan.

3. Pengambilan Keputusan

Yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menentukan strategi perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, baik dengan memperhatikan saran dari bawahannya maupun atas keputusan sendiri. Keputusan yang diambil dengan memperhatikan visi dan misi perusahaan.

4. Memotivasi

Yaitu serangkaian usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memberikan motif atau dorongan, memenuhi harapan dan memberikan penghargaan kepada karyawan atau bawahannya sehingga bawahan merasa termotivasi melakukan tugas dengan ikhlas, antusias dan senang hati guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

4. Syarat-syarat Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008:36), Konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu :

- a) Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- b) Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.

- c) Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Kartono (2008:37), menuliskan kemampuan kepemimpinan dan syarat yang harus dimiliki, ialah:

1. Kemandirian, berhasrat memajukan diri sendiri.
2. Besar rasa ingin tahu, dan cepat tertarik pada manusia dan benda-benda.
3. Multi terampil atau memiliki kepandaian beraneka ragam.
4. Memiliki rasa humor, antusiasme tinggi, suka berkawan.
5. Perfeksionis, selalu ingin mendapatkan yang sempurna.
6. Mudah menyesuaikan diri adaptasinya tinggi.
7. Sabar namun ulet, serta tidak mendekberhenti.
8. Waspada, peka, jujur, optimis, berani, gigih, ulet, realistis.
9. Komunikatif, serta pandai berbicara atau berpidato.
10. Berjiwa wiraswasta.
11. Sehat jasmaninya dinamis, sanggup dan suka menerima tugas berat, serta berani mengambil resiko.
12. Tajam firasatnya dan adil pertimbangannya.
13. Berpengetahuan luas dan haus akan ilmu pengetahuannya.
14. Memiliki motivasi yang tinggi dan menyadari target atau tujuan hidupnya yang ingin dicapai, dibimbing oleh idealisme yang tinggi.
15. Punya imajinasi tinggi, daya kombinasi, dan daya inovasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang berpengetahuan luas, adil, jujur, optimis, gigih, ulet, bijaksana, mampu memotivasi diri sendiri, memiliki hubungan yang baik dengan bawahan, dimana semua ini didapat dari pengembangan kepribadiannya sehingga seorang pemimpin memiliki nilai tambah tersendiri dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin.

5. Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan telah didefinisikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administratif, serta persepsi oleh orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh. Oleh karena itu dari kutipan tersebut dapat dilihat bahwa seorang pemimpin harus memiliki pengaruh dan dapat mempersuasi orang lain yang dilihat dari sikap dan perilaku pemimpin tersebut.

Ada berbagai isu yang terkait dalam pembahasan mengenai kepemimpinan perempuan, antara lain mengenai kesetaraan gender dan jenis kelamin. Didalam isu-isu tersebut muncullah permasalahan-permasalahan yang saat ini dihadapi oleh perempuan ketika bersinggungan dengan peran sebagai pemimpin yang selama ini diidentikkan dengan “dunia” laki-laki. Kurangnya jumlah perempuan dalam peran pemimpin telah menyebabkan banyak orang berasumsi bahwa ada perbedaan signifikan dalam kemampuan atau gaya memimpin antara laki-laki dan perempuan.

Mansour (1996:16) menyatakan bahwa kurangnya pemimpin perempuan disebabkan oleh adanya stereotip sosial yang menghambat perempuan untuk memimpin, padahal sebenarnya perbedaan kemampuan memimpin antara laki-laki dan perempuan itu tidaklah begitu besar. Misalnya perempuan kerap dianggap tidak dapat memimpin atau dalam kata lain tidak mempunyai potensi memimpin bila dibandingkan dengan laki-laki, namun tanggapan tersebut sebenarnya tidak dapat dibuktikan kebenarannya secara empiris.

Menurut Afghani (2001:13) terdapat perbedaan dalam cara perempuan dan laki-laki menggambarkan diri mereka sebagai pemimpin. Perempuan lebih cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional yaitu gaya yang tujuan utamanya adalah untuk memotivasi orang lain dengan mengubah kepentingan individu kepada tujuan organisasi dengan mendorong orang lain untuk berpartisipasi dalam organisasi, memperkuat komunikasi dan menciptakan loyalitas, meningkatkan apresiasi kepada setiap individu dan menyemangati orang lain dengan antusiasme serta motivasi.

Laki-laki cenderung memiliki karakter sebagai pemimpin transaksional yaitu melihat prestasi kerja sebagai serangkaian transaksi dengan bawahan, memberikan apresiasi atas jasa atau memberikan hukuman bagi yang tidak bekerja semestinya. Laki-laki lebih mungkin untuk menggunakan kekuasaan yang berasal dari organisasi dan otoritas formal.

B. Tinjauan Tentang Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Menurut Hasibuan (2016:162), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memahami situasi sehingga dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang ada. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilannya dalam memimpin kelompoknya, karena dengan cara tersebut ia akan menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Dalam kepemimpinan, dikenal beberapa gaya kepemimpinan. Efektif atau tidaknya suatu gaya kepemimpinan berdasarkan dua hal yang mendasar, yaitu hubungan pemimpin dengan tugasnya dan hubungan pemimpin dengan bawahannya.

2. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Handoko (2005:54) ada tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu :

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Handoko (2005:54), Kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri gaya.

Rivai (2004:122) mengatakan gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Gaya kepemimpinan ini, ada kerjasama antara atasan dengan bawahan. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern. Gaya kepemimpinan ini mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi bawahan dalam

menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih bawahan.

Gaya demokratis mampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Pemimpin yang demokratik biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi. Pemimpin menempatkan dirinya sebagai pengontrol, pengatur dan pengawas dari organisasi tersebut dengan tidak menghalangi hak-hak bawahannya untuk berpendapat. Serta berfungsi sebagai penghubung antar departemen dalam suatu organisasi.

Sutarto (2006: 75-76) menyatakan ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut:

1. Wewenang pemimpin tidak mutlak yaitu keputusan pimpinan bisa dipengaruhi oleh masukan dari bawahan, bukan sebagai bentuk interferensi, dalam hal ini lebih ditekankan dari asas musyawarah
2. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan yaitu setiap keputusan yang diambil tidak hanya berasal dari pimpinan mutlak, namun telah dimusyawarahkan terlebih dahulu bersama bawahannya.

3. Kebijaksanaan dibuat bersama pimpinan dan bawahan yaitu setiap kebijakan yang dibuat tidak hanya berasal dari pimpinan mutlak, namun telah dimusyawarahkan terlebih dahulu bersama bawahannya.
4. Komunikasi berlangsung timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama bawahan yaitu komunikasi antara pimpinan dan bawahan berlangsung dengan baik, tanpa adanya rasa takut atau canggung karena jabatan.
5. Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar yaitu pemimpin tidak melakukan pengawasan kegiatan secara *over* atau *over protective*, sehingga tidak ada tekanan pada bawahan saat melakukan kegiatannya, bawahan pun menjunjung tinggi kepercayaan yang diberikan atasannya.
6. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan, atau pendapat yaitu bawahan bebas untuk berpendapat sesuai dengan asas demokrasi.
7. Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan dan pada instruksi yaitu tugas yang diberikan pimpinan bisa berasal dari permintaan bawahan yang tentunya berdampak positif bagi organisasi tersebut.
8. Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama pimpinan dan bawahan yaitu pemimpin dan karyawan tidak

mengambil tanggung jawab masing-masing namun bersama-sama mengemban tanggung jawab.

Kepemimpinan demokratis ini sangat cocok diterapkan pada anggota yang mempunyai inisiatif atau kreatifitas yang tinggi sehingga tanpa komando dari pimpinan akan selalu muncul ide-ide yang brilian dari karyawan guna pengembangan lembaga tersebut. Selain itu juga cocok diterapkan pada anggota yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, anggota yang patuh pada aturan, tidak suka berbuat onar, mempunyai rasa toleransi yang tinggi, dan yang paling penting mampu bekerja sama dalam satu tim.

b. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Handoko (2005:54), Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi. Pemimpin memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-

satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota. Gaya kepemimpinan otoriter ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (*sentralistik*) sebagai satu-satunya penentu, penguasa, dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan.

Sutarto (2006: 75-76) menyatakan ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter adalah sebagai berikut:

1. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan yaitu keputusan pimpinan tidak dipengaruhi oleh masukan dari bawahan, dan bawahan harus mengikuti wewenang yang diberikan seorang pemimpin.
2. Keputusan dibuat oleh pimpinan yaitu setiap keputusan yang diambil hanya berasal dari pimpinan mutlak, tidak ada dimusyawarahkan terlebih dahulu bersama bawahannya.
3. Kebijakan selalu dibuat oleh pimpinan yaitu setiap kebijakan yang dibuat mutlak berasal dari pimpinan, tidak dimusyawarahkan terlebih dahulu bersama bawahannya.
4. Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan ke bawahan yaitu komunikasi antara pimpinan dan bawahan berlangsung dengan tidak baik, anggota merasakan rasa takut atau canggung karena jabatan
5. Para bawahannya dilakukan secara ketat yaitu pemimpin melakukan pengawasan kegiatan secara over atau over protective, sehingga ada tekanan pada bawahan saat melakukan kegiatannya.

6. Tiada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan, atau pendapat yaitu bawahan tidak berhak menyampaikan aspirasi nya untuk memberikan masukan kepada atasan
7. Tugas-tugas dari bawahan diberikan secara instruktif yaitu atasan memberikan instruktif langsung pada bawahan dan bawahan harus melakukannya walaupun tidak suka.
8. Tanggung jawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan yaitu keberhasilan dan kegagalan sesuatu lembaga hanya di tanggung oleh pemimpin lembaga tersebut.

c. Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire* (kendali bebas)

Gaya kepemimpinan kendali bebas mendeskripsikan pemimpin yang secara keseluruhan memberikan bawahannya atau kelompok kebebasan dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut bawahannya paling sesuai Handoko (2005:54).

Rivai (2004:122) mengatakan Gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pemimpin bersifat pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan. Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin

pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

Gaya kepemimpinan *laissez faire* pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing baik secara perseorangan maupun berupa kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat, yang dilakukan dengan memberi kesempatan untuk berkompromi atau bertanya bagi anggota kelompok yang memerlukannya.

Sutarto (2006: 75-76) menyatakan ciri-ciri gaya kepemimpinan *Laissez-faire* adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan yaitu bawahan mengambil ahli semua wewenang yang harus diambil dan pemimpin tidak berperan dalam pengambilan keputusan.
2. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan yaitu keputusan yang dalam lembaga diambil oleh anggota tidak menggunakan persetujuan dan kewenangan seorang pemimpin.

3. Kebijaksanaan lebih banyak dibuat oleh para bawahan yaitu semua kebijakan diambil oleh bawahan dan pemimpin tidak ikut merumuskan atau membuat kebijakan tersebut.
4. Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahan yaitu komunikasi berjalan satu arah komunikasi dilakukan jika bawahan melakukan komunikasi terlebih dahulu.
5. Hampir tiada pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan yang dilakukan para bawahan yaitu pemimpin tidak ikut dalam mengawasi semua sikap, tingkah laku, perbuatan, kegiatan karena bawahan memegang kendali penuh terhadap lembaga tersebut.
6. Peranan pimpinan sangat sedikit dalam kegiatan kelompok yaitu pemimpin tidak berperan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan dalam memutuskan kebijakan lembaga tersebut.
7. Kepentingan pribadi lebih utama dari kepentingan kelompok yaitu individualistis anggota dan pemimpin sangat terasa dan tidak adanya kerjasama dalam lembaga.
8. Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul orang perorangan yaitu tanggung jawab dalam lembaga dan keberhasilan dalam lembaga di terima oleh semua anggota.

Menurut Amanda dan Setiawan (2014:2) terdapat empat gaya kepemimpinan wanita yaitu gaya kepemimpinan feminisme, gaya kepemimpinan maskulin, gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional.

1. Gaya Kepemimpinan Maskulin

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

a. *Assertive*

Ketegasan adalah kualitas yang menjadi yakin pada diri sendiri dan percaya diri tanpa menjadi agresif. *Dorland Medical Dictionary* mendefinisikan 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*

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 merupakan satu bentuk kepemimpinan aktif, gaya kepemimpinan feminim bisa menjadi salah satu alternatif untuk solusi perubahan. Gaya kepemimpinan ini

menonjolkan sifat yang penuh kelembutan, cinta kasih, perdamaian dan anti kekerasan. Gaya kepemimpinan ini mempunyai ciri-ciri kooperatif, kolaborasi dengan manajer dan bawahan, kontrol rendah bagi pemimpin dan mengatasi masalah berdasar intuisi dan empati. Gaya kepemimpinan feminim ini memiliki tiga dimensi yaitu:

a. *Charismatic* atau *Value based*

Pemimpin perempuan mungkin menunjukkan atribut kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang memiliki pandangan kedepan (*Plans ahead*) serta pemimpin yang percaya diri, antusias, dan motivasional.

b. *Team oriented*

Pemimpin perempuan bertindak lebih demokratis dan kolaboratif dari pada pemimpin laki-laki.

c. *Self-Protective*

Pemimpin perempuan memiliki lebih banyak orientasi berdasarkan hubungan dan tingkat keegoisan yang rendah dalam organisasi.

3. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional terjadi jika seseorang mengambil inisiatif untuk mempertukarkan nilai barang-barang. Pertukaran dapat berupa sesuatu yang bersifat ekonomi, politik atau psikologik, suatu barter barang dengan barang, atau barang dengan uang, suatu pertukaran suara antar legislator, keramah

tamahan kepada orang lain untuk dipertukarkan dengan kemauan 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. *Contingent Reward*

Apabila bawahan melakukan pekerjaan sesuai dengan kepentingan yang menguntungkan organisasi, maka mereka akan diberikan imbalan yang setimpal.

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.

4. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang kharismatik, kepemimpinan menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan. 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 serta mempromosikan inovasi

dalam produk dan teknologi. Kepemimpinan transformasional terbagi ke dalam empat dimensi yaitu:

a. *Idealized influence* (pengaruh teridealisasi) / karisma.

Pemimpin bertindak sebagai panutan (*role model*), ia menunjukkan keteguhan hati, kemantapan 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. Berdasarkan uraian diatas aspek-aspek perilaku yang menunjukkan pemimpintersebut adalah keteladanan, jujur, disiplin, berwibawa, memiliki semangat, memberikan pujian, 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 indikator sebagai berikut inovatif, profesional, mengevaluasi diri, mengembangkan ide baru, menjadi pemimpin yang melibatkan bawahan, kreatif.

c. *Individual consideration* (Perhatian individual).

Perhatian individual adalah tinggi rendahnya pemimpin mengatur setiap kebutuhan para pengikut; membuka jaringan komunikasi terbuka dan 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 adalah toleransi, adil, pemberdayaan karyawan, demokratis, partisipatif dan 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 adalah memberikan motivasi, memberi inspirasi pada pengikut, percaya diri, meningkatkan optimism dan memberikan semangat pada kelompok.

C. Tinjauan Tentang Kinerja dan Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan di konfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat

pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Setiap organisasi, baik yang berbentuk perusahaan ataupun instansi pemerintah akan selalu berupaya agar para anggota atau karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberprestasi dalam bentuk kinerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang ditetapkan.

Sebagai efek logis pegawai seseorang atau sekelompok pegawai yang didorong oleh atribusi-atribusi baik yang bersifat internal maupun eksternal. Atribusi yang bersifat internal dihubungkan dengan sifat pegawai itu sendiri, misalnya kompetensi, skill, sikap, komitmen, integritas, kematangan, kesadaran maupun minat. Kinerja dapat didefinisikan sebagai berikut:

- a. Menurut Hersey dan Blanchard dalam Sinambela (2012: 7) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

b. Tika Pabundu (2008 :121) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan pencerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja, kinerja perorangan dengan kinerja lembaga terdapat hubungan yang erat bila kinerja karyawan baik kemungkinan besar kinerja perusahaan atau instansi juga baik.

Kualitas pribadi yang meliputi mental, fisik, emosi, watak social, sikap, komitmen, integritas, kesadaran dan prilaku yang baik. Kemampuan administrasi, meliputi kemampuan menganalisis, memberi pertimbangan, pendapat, dan berpartisipasi aktif dalam berbagai aktivitas kinerja pegawai yang baik harus ditopang oleh kualitas professional dalam melaksanakan tugas.

2. Aspek Kinerja Pegawai

Mengukur kinerja (performance measurement), organisasi hendaknya dapat menentukan aspek apa saja yang menjadi topik pengukurannya. Miner (2002: 23) menetapkan komponen variabel pengukuran kinerja ke dalam 3 kelompok besar yaitu berkaitan dengan karakteristik kualitas kerja karyawan, berkaitan dengan kuantitas kerja karyawan, penyesuaian pekerjaan, pengetahuan, keandalan, hubungan kerja dan keselamatan kerja. Penjelasannya sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktifitas atau memenuhi aktifitas yang sesuai harapan.

b. Kuantitas kerja

Jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.

c. Penyesuaian pekerjaan

Tingkatan di mana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama di antara rekan kerja.

d. Pengetahuan

Kemampuan karyawan dalam menggunakan pengetahuan yang dimiliki dan sesuai dengan pekerjaan yang dijabat.

e. Keandalan

Tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

f. Hubungan kerja dan keselamatan kerja

Kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan orang lain dan memprioritas keselamatan kerja.

Menurut Rivai (2005: 33) dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan,

perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut George dan Jones (2005: 56) determinan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepribadian (*personality*), situasi kerja (*work situation*), pengaruh sosial (*social influence*), dan nilai (*values*).

Penjelasannya sebagai berikut:

1. Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian merupakan determinan utama yang menunjang setiap orang yang berpikir dan merasakan mengenai pekerjaan atau kepuasan kerjanya. Kepribadian memberi pengaruh terhadap pemikiran dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hal positif atau negatif.

2. Nilai (*Values*)

Pegawai dengan nilai kerja intrinsik yang kuat (berhubungan dengan jenis kerja itu sendiri), cenderung lebih giat dengan pekerjaan yang menarik dan berarti seperti pekerjaan yang bersifat sosial ketimbang pegawai dengan nilai kerja intrinsik lemah, meskipun pekerjaan bersifat sosial ini memerlukan waktu kerja yang panjang dan bayaran yang kecil. Pegawai dengan nilai kerja ekstrinsik yang kuat (berhubungan dengan konsekuensi kerja) cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang dibayar tinggi tetapi jenis pekerjaannya monoton ketimbang pegawai dengan nilai ekstrinsik rendah.

3. Situasi Kerja

Sumber dari pendukung kerja yang paling berpengaruh adalah situasi dari lingkungan kerja itu sendiri, seperti:

- a. Seberapa menarik atau seberapa membosankan tugas yang diberikan.
- b. Orang-orang yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti pelanggan, bawahan, dan supervisor.
- c. Suasana sekeliling tempat kerja, seperti tingkat kebisingan, keramaian, dan temperatur udara.
- d. Bagaimana organisasi merancang kondisi kerja, seperti jumlah jam kerja, kenyamanan kerja, dan keadilan dalam pemberian gaji dan fasilitas lainnya.
- e. Pengaruh Sosial (*Social Influence*) Determinan terakhir dari kinerja adalah pengaruh sosial atau pengaruh sikap dan perilaku pegawai. Rekan kerja, budaya kerja, dan gaya hidup pegawai berpotensi untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantara lain gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin dan motivasi kerja pegawai.

3. Pengukuran Kinerja

Mangkunegara (2005:18-19) menyebutkan beberapa hal yang menjadi aspek pengukuran kinerja, yaitu aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

Aspek kuantitatif meliputi:

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan;
- b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan;
- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan;
- d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

- a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan ;
- b. Tingkat kemampuan dalam bekerja;
- c. Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan.

Menurut Hasibuan (2002:56) kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1. Kesetiaan. Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi Kerja. Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
3. Kedisiplinan. Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

4. Kerjasama. Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
5. Kecakapan. Kecakapan diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
6. Tanggung jawab. Kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat ada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Dharma (2003:355) menegaskan bahwa cara pengukuran untuk kinerja pegawai mempertimbangkan beberapa hal sebagai berikut :

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan, ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

D. Hubungan Gaya Kepemimpinan Perempuan Dengan Kinerja Pegawai

Menurut Sharpe (2000) yang melakukan penelitian menghasilkan bahwa kepemimpinan perempuan lebih efektif dalam hal kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang positif, kemampuan menciptakan kondisi lingkungan yang positif, kemampuan berpikir strategis, kemampuan mendengar keluhan bawahan dan kemampuan menganalisis isu-isu terkini, dan menurut Murniati (2004) kaum perempuan berusaha mengubah keinginan pribadi menjadi keinginan bersama untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dalam pemimpin perempuan dalam mempengaruhi anggotanya untuk bekerjasama dan berdaya upaya dengan penuh semangat serta keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan perempuan dapat menuntun pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur, dan bertanggung jawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

E. Kerangka Pikir

Hubungan Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Pasir Sakti merupakan fokus pada penelitian ini. Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik akan terwujud.

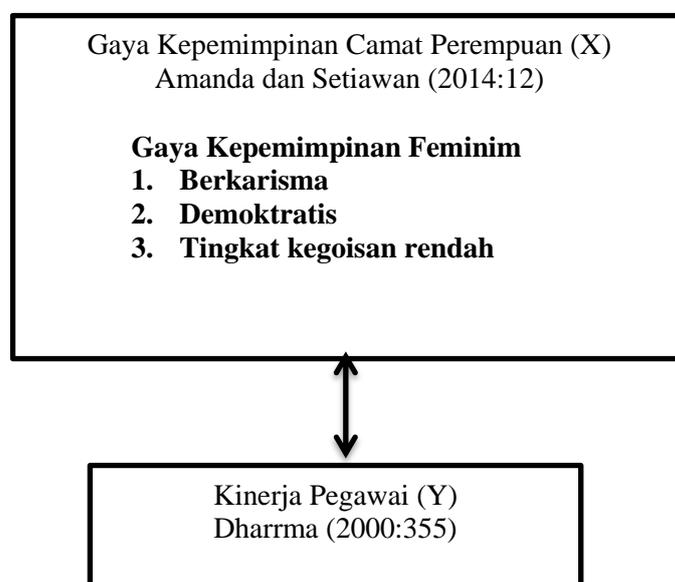
Kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia. Seorang pemimpin harus memiliki suatu program dan perilaku baik bersama-sama anggota kelompok dengan menggunakan cara, tipe atau gaya tertentu sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik, mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasi dalam mencapai tujuan yang akan dituju.

Kepemimpinan berdasarkan pada norma dan budaya tradisional yang ada di Indonesia, pemimpin merupakan jabatan untuk seorang laki-laki. Laki-laki sudah menjadi simbol kepemimpinan sejak jaman dahulu dan perempuan selalu identik dengan kelembutan atau kelemahan. Pandangan tentang gen tersebut sering dijadikan perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Pendapat bahwa perempuan itu tidak berfikir secara logika, mengandalkan naluri, menjadikan perempuan jarang ditempatkan diposisi penting.

Mekanisme yang memihak kaum laki-laki telah menyatu dalam birokrasi. Kurangnya pemimpin perempuan disebabkan oleh adanya stereotip sosial yang menghambat perempuan untuk memimpin, padahal sebenarnya perbedaan kemampuan memimpin antara laki-laki dan perempuan itu tidaklah begitu besar, misalnya perempuan kerap dianggap tidak dapat memimpin atau dalam kata lain tidak mempunyai potensi memimpin bila dibandingkan dengan laki-laki. Semakin berkembangnya zaman kedudukan perempuan saat ini sudah mulai diperhatikan.

Kepemimpinan Camat di Pasir Sakti menjadi hal yang menarik karena kepemimpinannya dipimpin oleh seorang camat perempuan. Peneliti ingin melihat gaya kepemimpinan feminis camat di Kecamatan Pasir Sakti tersebut seperti apa. Menurut Amanda dan Setiawan (2014:12) terdapat empat gaya Kepemimpinan wanita yaitu gaya Kepemimpinan Feminim, gaya kepemimpinan maskulin, gaya Kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional.

Peneliti ingin mengetahui apakah kepemimpinan camat perempuan berhubungan dengan kinerja pegawai. Dharma (2003:355) menegaskan bahwa cara pengukuran untuk kinerja pegawai tersebut diukur berdasarkan tiga Indikator yaitu Kuantitas, Kualitas, dan Ketepatan Waktu.



Gambar 3. Bagan Kerangka Pikir

F. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: Di dalam teori gaya kepemimpinan perempuan Sharpe (2000) dijelaskan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan perempuan dengan kinerja pegawai maka untuk penelitian ini hipotesisnya adalah :

Ho: Tidak terdapat hubungan yang signifikan positif antara gaya kepemimpinan perempuan sebagai variabel bebas (X), dengan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y)

Ha: Terdapat hubungan yang signifikan positif antara gaya kepemimpinan perempuan sebagai variabel bebas (X), dengan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y).

1. Ho diterima dan Ha ditolak jika $r_{sh} \geq r_{st} (\alpha)$
2. Ho ditolak dan Ha diterima jika $r_{sh} < r_{st} (\alpha)$

III. METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan positivisme. Pendekatan positivisme adalah pendekatan dimana pendekatan yang memahami bahwa tindakan-tindakan manusia terwujud melalui gejala-gejala sosial, maupun yang sering disebut tindakan yang berasal melalui fakta-fakta yang terjadi akibat adanya perlakuan yang dapat dilihat melalui kecenderungan-kecenderungan aktifitas sosial. (Suparlan,1997:95)

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta menampilkan hasilnya, oleh sebab itu pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik bila disertai tabel (Arikunto, 2006:12).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan camat perempuan dengan kinerja pegawai di Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur.

B. Definisi Konseptual Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Ferdinand 2006: 77), penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel bebas (gaya kepemimpinan feminim)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun negatif (Ferdinand 2006), sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X). Gaya kepemimpinan adalah ciri seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam mengarahkan, mempengaruhi, menggerakkan perilaku para pengikutnya atau bawahannya kepada suatu tujuan tertentu.

2. Variabel terikat (kinerja pegawai) Variabel terikat adalah variabel yang menjadi perhatian peneliti hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dan mengenali berbagai variabel, variable dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand 2006), dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

C. Definisi Operasional

Secara umum definisi operasional adalah operasionalisasi dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan untuk mengaplikasikannya di lapangan. Definisi operasional adalah petunjuk tentang bagaimana suatu variable diukur, untuk menghindari penyimpangan dan memberi arah dalam menafsirkan konsep-konsep yang ada maka dalam penelitian ini dilakukan secara operasional (Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, 1989:37).

Mengacu pada perumusan masalah dan tujuan penelitian operasionalisasi dari penelitian ini diarahkan pada hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Indikator gaya kepemimpinan Feminim yaitu :

- a. berkarisma,
- b. bertindak demokratis, dan
- c. memiliki tingkat kegoisan yang rendah dalam organisasi

Menurut Amanda dan Setiawan (2014:12). Indikator yang digunakan untuk mengetahui cara pengukuran untuk kinerja pegawai Dharma (2003:355) tersebut diukur berdasarkan tiga Indikator yaitu :

- a. Kuantitas,
- b. Kualitas, dan
- c. Ketepatan Waktu.

Dapat dilihat secara ringkas kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan seperti gambar dibawah ini.

Tabel 3. Kisi-Kisi Angket Hubungan Gaya Kepemimpinan Feminin Camat Perempuan Dengan Kinerja Pegawai.

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No item
Gaya Kepemimpinan feminin	Berkarisma	Pemimpin yang memiliki pandangan kedepan (<i>Plans ahead</i>) serta pemimpin yang percaya diri, antusias, dan motivasional.	1-5
	Demokratis	Pemimpin perempuan bertindak lebih demokratis dan kolaboratif dari pada pemimpin laki-laki.	6-10
	Memiliki kegoisan yang rendah	Pemimpin perempuan memiliki lebih banyak orientasi berdasarkan hubungan dan tingkat kegoisan yang rendah dalam organisasi.	10-15
Kinerja Pegawai	Kuantitas	Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai	1-4
	Kualitas	mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya)	5-8
	Ketepatan waktu	sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan	9-11

D. Sampel Populasi

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2005: 91). Pengambilan sampel dimaksudkan sebagai representatif dari seluruh populasi, sehingga kesimpulannya juga

berlaku bagi keseluruhan populasi. Menurut Arikunto (2003:5), apabila populasi kurang dari 100 orang maka diambil keseluruhannya. Dengan demikian jumlah sampel adalah dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi yang peneliti akan pilih adalah manusia atau orang-orang yang menjabat di dalam organisasi pemerintahan kecamatan, untuk mendukung penelitian ini, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Pasir Sakti sebanyak 34 orang.

Berdasarkan sampel adalah sebagian unit-unit observasi yang merupakan bagian dari populasi yang dianggap sebagai anggota populasi yang mewakili populasi secara keseluruhan. Berdasarkan uraian tersebut sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur.

E. Jenis Data

Di dalam penelitian ini jenis data yang akan digunakan berasal dari data primer dan sekunder.

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber penelitian melalui kuesioner yang diberikan kepada pihak-pihak yang berkompeten dalam hal ini adalah anggota organisasi pemerintahan Kecamatan Pasir Sakti.

2. Data sekunder adalah data tambahan yang diperoleh dari sumber yang terkait dengan penelitian seperti buku, majalah, jurnal, atau literatur lain yang berguna bagi penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan terbuka yang diajukan kepada responden penelitian yaitu anggota organisasi pemerintahan Kecamatan Pasir sakti untuk mendapatkan gambaran yang sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti kepada 34 orang pegawai Kecamatan Pasir Sakti Lampung Timur.
2. Observasi, yaitu mengamati dan menggali informasi mengenai perilaku dan kondisi lingkungan penelitian menurut kondisi sebenarnya, pengamatan dilakukan pada obyek penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang dipakai Camat Pasir Sakti. Pengamatan dilakukan saat camat memberikan tugas atau memberikan tanggung jawab kepada bawahannya dan melihat interaksinya.

G. Teknik Pengolahan Data

Data dari lapangan sudah terkumpul maka tahap selanjutnya yang dilakukan adalah mengolah data tersebut, dan teknik yang digunakan dalam mengolah data adalah:

1. *Editing*

Editing yaitu pemeriksaan data yang sudah diperoleh untuk menghindari kekeliruan dan kesalahan, pemeriksaan ini berguna bagi keabsahan dan kesempurnaan data yang diperoleh demi menghasilkan penelitian yang akurat;

2. Kode (*Coding*)

Pemberian kode yaitu pemberian kode untuk identifikasi dan klarifikasi data penelitian kedalam skor numerik atau karakter simbol;

3. Pemberian skor

Proses pemberian skor dilakukan dengan memberi klasifikasi dan kategori atas jawaban dari pertanyaan kuesioner sesuai tanggapan responden, responden menjawab pertanyaan kuesioner dengan memberi tanda silang (x) pada jawaban yang ada pada lembar kuesioner, setiap jawaban reponden diberi nilai skor atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala likert, skor yang diberikan pada tiap-tiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

1= Sangat Tidak Setuju (STS);

2 = Tidak Setuju (TS);

3 = Kurang Setuju (KS);

4 = Setuju (S);

5 = Sangat Setuju (SS).

4. Tabulasi

Yaitu memasukan data-data kedalam tabel-tabel agar lebih mudah diinterpretasikan secara kuantitatif.

H. Pengujian Instrumen

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, uji reliabilitas akan dilakukan dengan metode *one shot* atau pengukuran sekali saja suatu kuesioner akan dikatakan reliabel bila memberikan nilai *Cronbach alpha* $>0,70$ Nunnally (Ghozali 2013:47)

2. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013:52) Uji ini dipakai untuk menentukan sah atau validnya suatu kuesioner, kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner itu mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut.

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Inferensial

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini disebut variabel penelitian yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Jawaban dari setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata, antara lain: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju, selalu, sering, kadang-kadang, tidak pernah. Instrumen

penelitian yang menggunakan Skala Likert dapat dibuat dalam bentuk centang (*checklist*) ataupun pilihan ganda. Data yang diperoleh dari Skala Likert merupakan data kualitatif yang dikuantitatifkan (Sugiyono, 2013:137). Namun untuk menghindari jawaban yang ragu-ragu maka dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan 5 penilaian hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai yaitu:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Penelitian ini menggunakan range skala Likert dengan skor tertinggi ditiap pertanyaannya adalah 5 dan skor terendah adalah 1, maka:

Skor tertinggi = 5

Skor terendah = 1

Sehingga range untuk hasil penelitian :

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah nilai}}$$

$$\text{Range} = \frac{5 - 1}{1} = 4$$

Berikut skala pengukuran nilai :

- a. 1 = Sangat Tidak Setuju
- b. 2 = Tidak Setuju

- c. 3= Cukup Setuju
- d. 4 = Setuju
- e. 5 = Sangat setuju

Berikut skala interval :

- a. 4.21-5.00 = Sangat Tinggi
- b. 3.41-4.20 = Tinggi
- c. 2.61-3.40 = Sedang
- d. 1.81-2.60 = Rendah
- e. 1.00-1.80 = Sangat Rendah

2. Analisis Korelasi

Penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pemerintah, peneliti menggunakan rumus korelasi *spearman's Rho* (r_s), rumus korelasi Spearman dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_s = Koefisien Korelasi rank

I = Interval

b = Selisih rank

n = Banyaknya pasangan rank

Menurut Arikunto (2006 :127) untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil maka dapat berpedoman pada:

Tabel 4. Indikator Tingkat Hubungan Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00	Tidak ada hubungan
0,01-0,09	Hubungan kurang berarti
0,10-0,29	Hubungan lemah
0,30-0,49	Hubungan moderat
0,50-0,69	hubungan kuat
>0,70	Hubungan sangat kuat

Uji korelasi menggunakan korelasi *Spearman's Rho* (r_s) dengan tujuan menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan terikat. Penelitian ini ingin melihat hubungan gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja aparatur pemerintah.

3. Uji Hipotesis

menggunakan korelasi *Spearman's Rho* (r_s) dengan tujuan menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan terikat. Penelitian ini ingin melihat hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Dasar pengambilan keputusan Nilai korelasi Spearman hitung ini r_s hitung ini lalu diperbandingkan dengan Spearman Tabel / r_s tabel dengan nilai signifikansi 0,01 .Keputusan diambil dari perbandingan tersebut jika nilai r_s hitung $>$ r_s tabel, kemudian dasar pengambilan keputusan tingkat

hubungan yang signifikan atau tidaknya menggunakan syarat jika nilai sig hitung $<$ signifikansi 0,01, maka hipotesis H_a tentang adanya hubungan yang positif dan signifikan dapat diterima dan H_o tentang tidak adanya hubungan yang signifikan ditolak dan Jika nilai r_s hitung $>$ r_s tabel dan jika nilai sig hitung $<$ signifikansi 0,01 , maka hipotesis H_a tentang adanya hubungan yang signifikan ditolak dan H_o tentang tidak adanya hubungan yang signifikan diterima.

VI. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Kecamatan Pasir Sakti

Kecamatan Pasir Sakti merupakan salah satu kecamatan dikabupaten Lampung Timur wilayah kecamatan Jabung Kabupaten Lampung Tengah. Pada tanggal 27 april tahun 1999 diadakan pemekaran wilayah untuk Lampung Tengah menjadi Kota Metro, Lampung Tengah dan lampung Timur. Pada tahun 1993 sampai dengan 2001 dibentuk kecamatan pembantu Jabung Timur. Pada tahun 2001 kecamatan pembantu jabung timur menjadi Kecamatan Pasir Sakti.

Kecamatan Pasir Sakti merupakan dataran dengan ketinggian rata-rata 7.25 meter di atas permukaan laut. Luas wilayah Kecamatan Pasir Sakti adalah 118,44 km². Pasir sakti merupakan sebuah kecamatan yang dijuluki sebagai kecamatan Minapolitan. Dimana yang artinya adalah kecamatan dengan penghasilan terbesarnya adalah di bidang pertanian dan perikanan. Sampai dengan tahun 2017, Kecamatan Pasir Sakti terdiri dari 8 desa 57 dusun dan 254 RT. Seluruh desa di kecamatan ini berstatus desa swasembada.

Ibukota Kecamatan Pasir sakti berkedudukan di Desa Mulyosari. Wilayah Kecamatan Pasir Sakti meliputi 8 (delapan) desa, yaitu:

1. Sumur Kucing
2. Labuhan Ratu
3. Kedung Ringin
4. Rejomulyo
5. Purworejo
6. Mulyosari
7. Pasir Sakti
8. Mekar Sari.

Berikut ini adalah klasifikasi, status dan luas wilayah desa di Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur pada tahun 2019. Berdasarkan data yang didapat bahwa diketahui bahwa Camat Pasir Sakti memimpin 8 desa dan membawahi 8 kepala desa.

B. Luas Wilayah Dan Batas Desa

Berdasarkan posisi geografisnya, Kecamatan Pasir Sakti memiliki batas-batas: Utara –Kecamatan Gunung Pelindung dan Kecamatan Labuhan Maringgai; Selatan –Kabupaten Lampung Selatan; Timur –Laut Jawa ; Barat –Kecamatan Jabung. Akhir tahun 2017, wilayah administrasi Kecamatan Pasir Sakti terdiri dari 8 desa. Luas daratan masing-masing desa, yaitu:

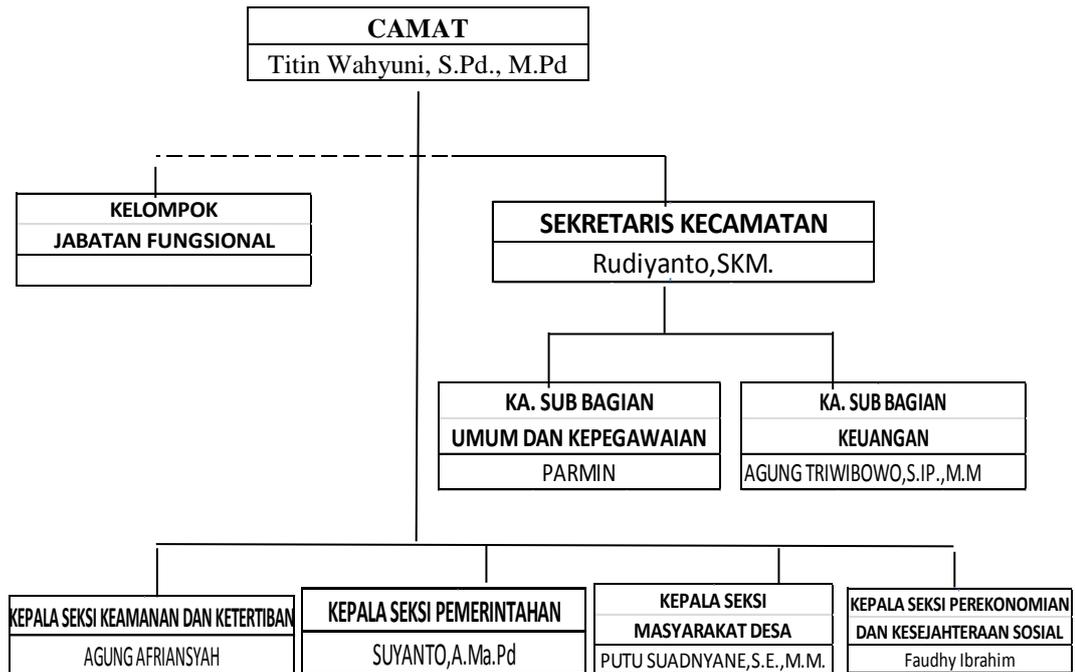
- a. Sumur Kucing (17,60 km²),
- b. Labuhan Ratu (14,40 km²),
- c. Kedung Ringin (12,00 km²),

- d. Rejo Mulyo (17,26 km²),
- e. Purworejo (11,31 km²),
- f. Mulyosari (17,18 km²),
- g. Pasir Sakti (18,81 km²), dan
- h. Mekarsari (9,88 km²).

Berdasarkan data yang di peroleh peneliti bahwa Camat Pasir Sakti mengelola luas lahan pertanian di Kecamatan Pasir Sakti mencapai 4,525hektar lahan pertanian sawah dan 3,211hektar lahan pertanian nonsawah. . Luas lahan sawah didominasi oleh sawah non irigasi(91%) dibandingkan dengan irigasi. Sedangkan luas lahan pertanian nonsawah yang paling besar adalah lahan Tambak yang mencapai 640 hektar.

C. Struktur Organisasi Pemerintahan

Guna mengatur sistem kerja dan pelayanan publik bagi masyarakat Kecamatan Pasir Sakti, adapun tugas, fungsi, dan tata kerja Kecamatan Pasir Sakti ditunjukkan dengan struktur organisasi Kecamatan Pasir Sakti sebagai berikut:



Gambar 5. Sturuktur Oganisasi Kecamatan Pasir sakti

- a. Camat
- b. Sekretaris Camat
- c. Ka. Sub Bagian Umum Kepegawaian
- d. Ka. Sub Bagian Keuangan
- e. Kepala Seksi Pemerintahan
- f. Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa
- g. Kepala Seksi Keamanan dan Ketertiban
- h. Kepala Seksi Perekonomian dan Kesejahteraan Sosial
- i. Staf Pemerintahan

Pemerintah Kecamatan Pasir Sakti terdiri dari :

1. Camat

Menurut Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan, Camat atau sebutan lain adalah pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan dari Bupati/Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan.

Camat diangkat oleh bupati/walikota atas usul sekretaris daerah kabupaten/kota dari pegawai negeri sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan, dan memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. Sekretaris Kecamatan

Sekretaris kecamatan yang biasanya disingkat sekcam adalah pimpinan sekretaris kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggungjawab kepada Camat. Sekretariat kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan umum, penyusunan perencanaan, pengelolaan, administrasi keuangan dan kepegawaian.

3. Kasubag Keuangan

Kepala Subbagian Keuangan mempunyai tugas pokok mempersiapkan bahan-bahan penyusunan anggaran, pengelolaan administrasi keuangan, pelaporan, dan pertanggungjawaban keuangan.

4. Kasubag Umum dan Kepegawaian

Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok membantu sekretaris dalam melaksanakan kegiatan surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, perlengkapan serta administrasi kepegawaian di lingkungan dinas.

5. Kasi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan dipimpin oleh Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggungjawab kepada camat melalui sekretaris. Seksi Pemerintahan melaksanakan tugas pokok penyelenggaraan sebagian urusan otonomi daerah bidang pemerintahan di tingkat kecamatan.

6. Kasi Trantib

Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah kecamatan.

7. Kasi PMD

Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada camat melalui sekretaris camat. Seksi pemberdayaan masyarakat dan desa mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian fungsi kecamatan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa.8.Kasi KessosSeksi Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan program, pembinaan kesehatan, pendidikan, keluarga berencana,

keagamaan, sosial dan budaya, bantuan dan pelayanan sosial, pembinaan generasi muda dan pemberdayaan perempuan.

Berdasarkan data di atas bahwa diketahui Camat Pasir Sakti memimpin bawahannya dengan berbagai bidang divisi dan mengawasi setiap bidang divisi serta bekerjasama dengan sekretaris camat dalam segala pekerjaan yang dibuat oleh camat.

D. Visi Dan Misi Kecamatan Pasir Sakti

1. Visi

Visi Kecamatan Pasir Sakti, Kabupaten Lampung Timur tergambar dalam suatu bentuk cara pandang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan, yaitu sebagaimana dirumuskan sebagai berikut :

“Terwujudnya masyarakat Kecamatan Pasir Sakti yang MADEP-MANTEB (Mandiri, Agamis, Demokatis, Produktif, Maju, AMan, Tertib, Berdaya Saing) melalui pelayanan yang berkualitas dibidang penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan masyarakat secara professional, efektif, efisien, ekonomis’.

2. Misi

Dalam mencapai visi tersebut, maka misi Kecamatan Pasir Sakti adalah membangkitkan semangat warga sehingga yang bersangkutan terdorong secara sadar dalam berpartisipasi dalam berbagai bidang kegiatan, baik bidang Pemerintahan, Pembangunan dan

Kemasyarakatan yang selanjutnya masyarakat akan mampu mengelola sumber daya yang mereka miliki, yang ditandai dengan :

- a. Meningkatkan disiplin, motivasi kerja dan kinerja aparatur kecamatan, kelurahan dan desa untuk menciptakan aparatur yang bersih, cerdas, tanggap, ikhlas dan bertanggungjawab sehingga mampu memberikan pelayanan prima yang berorientasi pada kepuasan publik.
- b. Meningkatkan dan mengoptimalkan sarana prasana yang ada sesuai dengan kebutuhan untuk dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna serta ekonomis.
- c. Meningkatkan kualitas pelayanan dalam penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan dan kemasyarakatan guna terwujudnya ketentraman, ketertiban, dan pembinaan kehidupan masyarakat.
- d. Meningkatkan koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait untuk kelancaran penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pembinaan kehidupan masyarakat.
- e. Menggerakkan semangat warga masyarakat agar lebih pro aktif dan produktif dalam mengelola potensi yang dimiliki serta meningkatkan pemberdayaan masyarakat, semangat gotong royong dan menempatkan masyarakat bukan sebagai subjek dalam setiap program pembangunan sehingga masyarakat lebih aktif dalam memberikan dukungan, partisipasi dan peran sertanya.

- f. Meningkatkan komunikasi, silahturohmi dan jalinan hubungan yang harmonis dengan segenapelemen dan tokoh-tokoh agama, tokoh masyarakat, tokoh partai politik, tokoh pemuda demiterciptanya kehidupan masyarakat yang rukun, damai, tentram, tertib, harmonis, sejahtera dan kondusif.

Berdasarkan visi dan misi di atas yang diperoleh oleh peneliti bahwa dapat disimpulkan camat pasir sakti memiliki banyak program kerja yang banyak dan berat untuk memajukan Kecamatan Pasir Sakti untuk menjadi kecamatan yang mandiri dan damai.

VI. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat korelasi antara variabel X gaya kepemimpinan Feminim dengan variabel Y Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.658 atau 43,296% yang artinya bernilai positif maka hasilnya adalah hubungan antara variabel X dengan Y adalah hubungan Moderat karena nilai 0,658 atau 43,296% berada pada interval 0,30-0,49
2. Berdasarkan penelitian ini terdapat nilai koefisien korelasi (r_s hitung) lalu dibandingkan dengan spearman tabel (r_s tabel) dengan nilai sig (2 tailed) adalah 0, dengan ketentuan jika r_s hitung $>$ r_s tabel dengan perbandingan $0,659 > 0,32$ maka dengan demikian H_a diterima H_o ditolak.
3. Terdapat korelasi antara variabel X gaya kepemimpinan Feminim dengan variabel Y Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.658 atau 43,296% yang artinya bernilai positif dengan nilai sig (2 tailed) 0.000 nilai korelasi antara variabel X gaya kepemimpinan Femenim dengan variabel Y Kinerja Pegawai ini bila disesuaikan dengan tabel interval koefisien korelasi maka hasilnya adalah hubungan antara variabel X dengan Y adalah hubungan Moderat karena nilai 0,658 atau 43,296%

berada pada interval 0,30-0,49

4. Berdasarkan hasil analisis menggunakan skala *liker't* pada ketiga indikator gaya kepemimpinan feminim, yang paling mencolok adalah indikator demokratis dengan hasil yang sangat baik dan memperoleh nilai 86.705 % dari 34 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa. Camat Pasir Sakti dalam menjalankan tugas kepemimpinannya lebih terlihat mengutamakan demokrasi dalam memerintah dan dalam tugas kepemimpinannya kepada semua pegawai kecamatan Pasir Sakti.
5. Berdasarkan hasil analisis menggunakan skala *liker't* pada keempat indikator kinerja pegawai, yang paling dominan ada di Kecamatan Pasir Sakti adalah kualitas yang berada pada kematangan sedang ke tinggi dengan memperoleh nilai 83.088 % dari 34 responden yang masuk kategori sangat baik.
6. Dari ketiga indikator itu yang paling besar kesesuaian hubungannya antara variabel X dan Y adalah pada tingkat kegoisan yang rendah dengan kinerja pegawai dengan memperoleh nilai 0,543 dengan rata-rata 29.48% dibandingkan dengan indikator yang lain

B. Saran

Berdasarkan simpulan yang sudah dikemukakan, maka saran yang bisa diberikan oleh peneliti melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Camat Pasir Sakti lebih baik dikombinasikan dengan Gaya Transformasional
2. Meningkatkan *Capacity Building* Camat Pasir Sakti melalui pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kapasitas Camat Pasir Sakti

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Afghani, Al Said. 2001. *Pemimpin Wanita Di Kancah Politik*. Surabaya: Pustaka Pelajar dan Pustaka LP2IF.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fakih, Mansour, 1996, *Analisis Gender & Tranformasi Sosial*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Ferdinand 2006, *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan. Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Alfa Beta, Bandung
- George, J. M., & Jones, G. 2005. *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hadiz, Liza. 2004. *Perempuan dalam Wacana Politik Orde Baru*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Kaloh. 2003. *Kepala daerah Pola Kegiatan, Kekuasaan, dan Perilaku Kepala Daerah, dalam pelaksanaan Otonomi Daerah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, Kartini, 2008 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, 1989,*Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES
- Miner, 2002. *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New York: Random House Business Division.
- Moenir. 1988. *Kepemimpinan Kerja*. Jakarta: Bina Aksara
- Pamudji S, 1993, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Pabundu, Tika, 2008, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*.Bumi Aksara.Jakarta.
- Wahjosumidjo, 2005, *Kepemimpinan dan Motivasi*, PT Raja Garfindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rivai, V, dan Mulyadi, D. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutarto. 2006. *Dasar- Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: GadjahMada University Press.
- Sugiyono.2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang P. Siagian, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Siagian, 2008,*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sumber Dokumen.

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.