

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN
ANAK KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Oleh :

FEBRIYANTI MANANOMA

NIM. S21.18.080

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana**



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN GORONTALO UTARA

OLEH :

FEBRIYANTI MANANOMA

NIM. S21.18.080

SKRIPSI

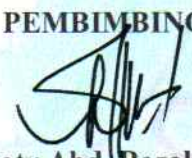
Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah disetujui oleh Pembimbing

Gorontalo, 30 Mei 2022

PEMBIMBING I

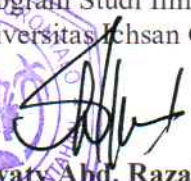

Dr. Fatma Ngabito S.IP.,M.Si
NIDN : 0924076701

PEMBIMBING II


Darmawaty Abd. Razak S.IP.,M.AP
NIDN : 0924076701

Mengetahui :

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan
Universitas Ihsan Gorontalo


Darmawaty Abd. Razak, S.IP.,M.AP
NIDN : 0924076701

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN GORONTALO UTARA

OLEH :

FEBRIYANTI MANANOMA

NIM. S2118080

SKRIPSI

Skripsi ini telah memenuhi syarat yang disetujui oleh
Pembimbing pada tanggal 30 Mei 2022

TIM PENGUJI

- | | |
|------------------------------------|---------|
| 1. Dr. Arman, S.Sos.,M.Si | (.....) |
| 2. Noviyanti Tue, S.IP.,M.Si | (.....) |
| 3. Sandy Prahara, ST.,M.Si | (.....) |
| 4. Dr. Fatma Ngabito, S.IP.,M.Si | (.....) |
| 5. Darmawaty Abd Razak, S.IP.,M.AP | (.....) |

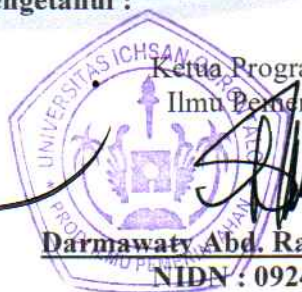
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo



Dr. Arman, S.Sos.,M.Si
NIDN : 0913078602

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan



Darmawaty Abd. Razak, S.IP.,M.AP
NIDN : 0924076701

PERNYATAAN

Saya yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : FEBRIYANTI MANANOMA

NIM : S.21.18.080

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini merupakan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli saya sendiri. Saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Ichsan Gorontalo atau perguruan tinggi lainnya.

Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Ichsan Gorontalo.

Demikian pernyataan saya buat guna dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, Mei 2022

Yang Membuat Pernyataan



FEBBY MANANOMA
NIM. S.21.18.080

ABSTRACT

FEBRIYANTI MANANOMA. S2118080. THE EFFECT OF WOMEN'S LEADERSHIP STYLE ON APPARATUS PERFORMANCE AT THE OFFICE OF WOMEN'S EMPOWERMENT AND CHILDREN PROTECTION OF NORTH GORONTALO DISTRICT

This study aims to (1) find to what extent the effect of idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration simultaneously on apparatus performance at the Office of Women's Empowerment and Child Protection, North Gorontalo District, (2) find out the effect of idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration partially on apparatus performance at the Office of Women's Empowerment and Child Protection, North Gorontalo District. This study is quantitative research with a descriptive study method. The population in this study are all 22 apparatus in the Office of Women's Empowerment and Child Protection, North Gorontalo District. The results of this study are: 1) There is an effect of women's leadership which consists of idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration simultaneously on the apparatus performance at the Office of Women's Empowerment and Child Protection, North Gorontalo District by 98.3%. 2) There is an effect of idealized influence on the apparatus performance at the Office of Women's Empowerment and Child Protection, North Gorontalo District, namely 61%. 3) There is an effect of inspirational motivation on the apparatus performance at the Office of Women's Empowerment and Child Protection in North Gorontalo District by 99%. 4) There is an effect of intellectual stimulation on the apparatus performance at the Office of Women's Empowerment and Child Protection, North Gorontalo District by 75.4%. 5) There is an effect of individual considerations on the apparatus performance at the Office of Women's Empowerment and Child Protection, North Gorontalo District by 84%.

Keywords: women's leadership style, apparatus performance

ABSTRAK

FEBRIYANTI MANANOMA. S2118080. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN GORONTALO UTARA.

Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh idealized influence, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi individu secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara, (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh idealized influence, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi individu secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode studi deskriptif. Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara sebanyak 22 orang. Hasil dari penelitian ini adalah: 1) Terdapat pengaruh kepemimpinan perempuan yang terdiri dari idealized influence, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi individu secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 98,3%. (2) Terdapat pengaruh Idealized influence terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 61%. (3) Terdapat pengaruh motivasi inspirasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 99%. (4) Terdapat pengaruh stimulasi intelektual terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 75,4%. (5) Terdapat pengaruh konsiderasi individu terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 84%.

Kata kunci : gaya kepemimpinan perempuan, kinerja pegawai

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Kehandalan yang dilatih sekali setiap hari, jauh lebih penting dan hebat hasilnya dari pada membayangkan sejuta kehandalan tiap harinya”

(J.S Khairen)

“Kamu harus menjadi orang yang paling kuat disaat merasa paling lemah”

Dengan rasa syukur yang mendalam, dan telah diselesaikan Skripsi ini penulis mempersembahkannya Kepada :

1. Kedua Orang tua Tercinta Bapak Ismail Mananoma (Alm) dan Ibu Hasna Ngabito kerana telah memberikan doa dan dukungan sehingga saya bisa menyelesaikan studi ini.
2. Kedua Orang terkasih dan terhebat Opa Nai Ngabito (Alm) dan Oma Noku Hasan (Alm) yang telah menjaga dan merawat
3. Kedua adik tercinta Fikri Mananoma dan Mifrahul Khasanah Ibrahim yang membantu hingga bisa menyelesaikan studi ini.
4. Teman Teman seperjuangan, jurusan Ilmu pemerintahan(2018) Terima Kasih untuk waktu dan kebersamaanya.
5. Kepada Bapak/Ibu dosen pembimbing dan pengajar dilingkungan Ichsan Gorontalo yang telah memberikan bimbingan selama studi selesai, Semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak/Ibu.

**ALMAMATERKU TERCINTA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

KATA PENGANTAR



Assalamu 'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji Syukur kepada Allah SWT, karena dengan kuasanya sehingga saya masih diberikan kesempatan, kekuatan, serta kemampuan dalam merampungkan Skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam kita haturkan kepada junjungan kita yaitu Nabi besar Muhammad SAW. yang telah membawa manusia dari alam jahiliah menuju alam berpendidikan dan telah membawa suatu ajaran keselamatan kepada manusia sampai akhir zaman. Semoga rahmat dan hidayah tetap sampai kepada kita.

Dalam kesempatan ini tak lupa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Hasna Ngabito dan kedua adik tersayang Fikri Mananoma dan Miftah Ibrahim yang telah memberikan dukungan dan doa sehingga bisa sampai ketahap ini.

Juga tidak lupa, Penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada Bapak Mohhamad Ichsan Gaffar S.E.,M.AK sebagai ketua yayasan pengembang ilmu pengetahuan dan teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak Dr.Abdul Gaffar La Tjokke.,M.SI selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Arman S.sos sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik Universitas Ichsan Gorontalo. Ibu Darmawaty Abdul Razak S.IP, M.Ap sebagai ketua program studi Ilmu pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo. Serta Ibu/bapak pembimbing Ibu Dr. Fatma Ngabito S.IP.,M.Si. dan Ibu Darmawaty Abd Razak S.IP.,M.AP yang telah memberikan bimbingan dan masukan. Serta Bapak/ibu staf pengajar

dilingkungan Ichsan Gorontalo. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Pogram studi Ilmu pemerintahan.dan teman-teman seperjuangan dijurusan Ilmu pemerintahan yang telah mendukung dan memotivasi.

Wassalamuallaikum Warohmatullahi Wabarakattuh.

Gorontalo,..... Mei 2022
Penyusun

FEBBY MANANOMA
NIM. S2118080

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN.	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
ABSTRAK	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Konsep Kepemimpinan Dalam Pemerintahan.	7
2.2 Gaya Kepemimpinan.....	8
2.3 Kepemimpinan Perempuan	11
2.4 Kinerja.....	13
2.5 Sasaran Penilaian Kinerja	15
2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.7 Kerangka Pikir	19
2.8 Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Obyek Penelitian	23

3.2 Metode Penelitian.....	23
3.2.1 Desain Penelitian	23
3.2.2 Operasionalisasi Variabel.....	23
3.3 Populasi dan Sampel	26
3.3.1 Populasi	26
3.4 Prosedur Pengumpulan Data	27
3.5 Proseduer Penelitian.....	27
3.5.1 Uji Validitas	27
3.5.2 Uji Reabilitas.....	29
3.6 Jenis dan Sumber Data.....	31
3.6.1 Jenis Data	31
3.6.2 Sumber Data.....	31
3.6.3 Metode Analisis.	31
3.7 Pengujian Hipotesis.....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1 Gambaran Lokasi Penelitian	35
4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian.....	35
4.1.2 Visi dan Misi	35
4.2 Hasil Penelitian	35
4.2.1 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Perempuan.....	36
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	51
4.3 Analisis Jalur.....	55
4.3.1 Pengujian Secara Simultan.....	56
4.3.2 Pengujian secara Parsial.....	58
4.3.3 Persamaan Analisis Jalur.....	60
4.3.4 Diagram Analisis Jalur	63
BAB V PENUTUP	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen.....	24
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen.....	25
Tabel 3.3 Bobot Nilai Variabel	26
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi	29
Tabel 4.1 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan berpikir cerdas	36
Tabel 4.2 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan berperilaku jujur	36
Tabel 4.3 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan memberikan perhatian kepada bawahannya	37
Tabel 4.4 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan dapat beradaptasi pada bawahan untuk mencapai tujuan bersama.....	38
Tabel 4.5 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan mempertimbangkan kebutuhan pegawai.....	38
Tabel 4.6 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan memahami nilai-nilai kerja bawahan.....	39
Tabel 4.7 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan merencanakan kegiatan dan target pekerjaan	39
Tabel 4.8 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan mendorong bawahan untuk berinovasi	40
Tabel 4.9 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan terbuka dalam menerima informasi dari bawahan	40

Tabel 4.10 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan melibatkan pegawai merumuskan rencana kegiatan	41
Tabel 4.11 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan mengembangkan minat pegawai sesuai karakter dan keahlian	42
Tabel 4.12 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan membantu terlaksananya promosi jabatan	42
Tabel 4.13 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menerapkan keterampilan untuk penunjang pekerjaan.....	43
Tabel 4.14 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menyelesaikan kewajiban pekerjaan.....	43
Tabel 4.15 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mendapatkan.....	44
Tabel 4.16 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mampu bekerja sama dengan pegawai lain.....	44
Tabel 4.17 Distribusi pendapat responden tentang pegawai membagi ilmu yang didapat dengan pegawai lain	45
Tabel 4.18 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh keyakinan	46
Tabel 4.19 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menciptakan suasana kerja yang nyaman	46
Tabel 4.20 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memahami keahlian di bidangnya	47
Tabel 4.21 Distribusi pendapat responden tentang pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas	47

Tabel 4.22 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menerapkan produktivitas dalam bekerja	48
Tabel 4.23 Distribusi pendapat responden tentang pegawai dalam bekerja mendapat dukungan dari pimpinan	49
Tabel 4.24 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	49
Tabel 4.25 Distribusi pendapat responden tentang pegawai bekerja dengan tekun... ..	50
Tabel 4.26 Distribusi pendapat responden tentang pegawai ulet dalam menyelesaikan pekerjaan	50
Tabel 4.27 Distribusi pendapat responden tentang pegawai bersemangat menyelesaikan pekerjaan walaupun ada masalah dalam pekerjaan	51
Tabel 4.28 Uji Validitas Variabel <i>Idealized Influence</i> (X1)	52
Tabel 4.29 Uji Validitas Variabel Motivasi Inspirasi (X2)	52
Tabel 4.30 Uji Validitas Variabel Stimulasi Intelektual (X3)	52
Tabel 4.31 Uji Validitas Variabel Konsiderasi Individu (X4)	53
Tabel 4.32 Uji Validitas Variabel Kinerja	53
Tabel 4.33 Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X) dan Variabel Kinerja(Y) ..	54
Tabel 4.34 Correlations	56
Tabel 4.35 ANOVA	56
Tabel 4.36 Model Summary	58
Tabel 4.37 Pengujian secara Parsial	58

Tabel 4.38 Korelasi antar Variabel	60
Tabel 4.39 Pengaruh langsung dan Tidak Langsung (X1) <i>Idealized Influence</i> terhadap Kinerja (Y)	63
Tabel 4.40 Pengaruh langsung (X2) motivasi inspirasi terhadap Kinerja(Y)	64
Tabel 4.41 Pengaruh langsung (X3) stimulasi intelektual terhadap Kinerja(Y)	65
Tabel 4.42 Pengaruh langsung (X4) konsiderasi individu terhadap Kinerja(Y)	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	21
Gambar 3.5 Struktur Path Analisis.....	32
Gambar 4.1 Analisis Jalur Kepemimpinan terhadap Kinerja.....	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Permasalahan perempuan dan anak merupakan hal yang memerlukan perhatian lebih, dalam hal ini perempuan sering dikaitkan dengan kemampuan lebih rendah dari laki-laki. Fenomena yang sering dijumpai berkaitan dengan perempuan dan anak yaitu adanya perbedaan perlakuan antara perempuan dengan laki-laki, keterbatasan akses terhadap pelayanan publik (pendidikan, kesehatan, pekerjaan dan sebagainya), dan juga perdagangan manusia serta eksploitasi perempuan dan anak. Maka dari itu Indonesia yang menganut sistem demokrasi dan berideologi Pancasila harus melindungi hak-hak perempuan dan anak. Oleh sebab itu pemerintah mendirikan sebuah instansi yang berwenang dalam menjamin keselamatan dan juga menangani perempuan-perempuan dan anak-anak korban kejahatan dan intimidasi. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak merupakan instansi yang dibentuk oleh pemerintah dalam menangani permasalahan yang berkaitan dengan perempuan dan anak.

Dalam era globalisasi, peningkatan daya saing diantara peran kepemimpinan semakin kompleks. Setelahnya daerah-daerah di Indonesia mulai berlomba-lomba meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia perempuan melalui Pendidikan.

Kedudukan perempuan dimata masyarakat hingga saat ini hanyalah dibawah kekuasaan laki-laki. Tentunya hal ini bertentangan dengan hakikat manusia yang dilahirkan sama. Oleh sebab itu kekuasaan laki-laki dapat diartikan membatasi perbedaan perempuan. Ketika kita mendengar kesetaraan gender mungkin kita ada

yang berpikir kearah emansipasi. Perempuan belum memiliki kesempatan untuk berperan sentral diberbagai bidang seperti saat ini, misalnya saat ini banyak perempuan yang menduduki jabatan sebagai pejabat dilingkungan Pemerintah Daerah.

Sejak diberlakukannya kesetaraan gender di indonesia dan diakui oleh konstitusi, kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor tingkat Pendidikan yang akan berpengaruh terhadap perkembangan sebuah organisasi. Kepemimpinan akan menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut dalam rangka pencapaian tujuan, mempengaruhi dan memperbaiki kelompok kerjanya. Selain itu juga kepemimpinan dapat mempengaruhi interpretasi peristiwa-peristiwa para pengikutnya, dan memelihara hubungan kerja antar sesama kelompok, dan orang diluar kelompok organisasi. (Rivai, 2006:2)

Pemerintah Daerah telah menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Gorontalo Utara Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Perlindungan Perempuan Dan Anak dari Tindak Kekerasan. Pemerintah Daerah bertanggungjawab dalam upaya melindungi perempuan dari perbuatan tindak kekerasan yang terjadi di depan Umum atau kehidupan pribadi dalam bentuk: 1) kekerasan fisik 2) kekerasan seksual; 3) kekerasan ekonomi; 4) kekerasan sosial 5) kekerasan psikis 6) penelantaran rumah tangga 7) pemaksaan atau perampasan kemerdekaan dan 8) ancaman tindakan tertentu.

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi pemerintahan menurut pandangan peneliti harus aktif dari aspek internal, yaitu bagaimana ia menata SDM yang ada didalamnya sehingga mencapai tujuan yang diharapkan. Disamping itu harus aktif

juga dalam aspek eksternal, dimana seorang pemimpin harus melihat permasalahan dari sudut pandang realitas dilapangan. Dengan demikian jika implelementasi seluruh program organisasi dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan semacam itu disebut sebagai Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak. Mitchel dalam (Sinambela 2012:9) mengemukakan teorinya. Dalam hal ini ia menjelaskan ada beberapa dimensi serta indikator dalam mengukur kinerja pegawai, diantaranya sebagai berikut:

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Kinerja : Menurut Mitchel dalam (Sinambela 2012 : 9)	Kemampuan beradaptasi	1. Memiliki keterampilan penunjang pekerjaan 2. Menyelesaikan Kewajiban Pekerjaan 3. Penempatan sesuai kualisifikasi pendidikan	1,2,3
		Keluwesn dalam bekerja	1. Mampu bekerja sama dengan pegawai lain 2. Membagi ilmu yang didapat dengan pegawai lain 3. Meyelesaikan pekerjaan dengan penuh keyakinan	4,5,6
		Kapasitas Diri	1. Menciptakan suasana kerja yang nyaman 2. Memahami keahlian dibidangnya 3. Bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas	7,8,9
		Ekstrinsik	1. Produktivitas kerja 2. Dukungan pimpinan 3. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	10,11,12
		Intrinsik	1. Bekerja dengan tekun 2. Ulet dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Bersemangat menyelesaikan pekerjaan walaupun ada	13,14,15

			masalah dalam pekerjaan	
--	--	--	-------------------------	--

Berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara cenderung masih ditemukan sejumlah permasalahan, diantaranya: 1) Pemerintah cenderung kurang efektif dalam merumuskan kebijakan pencegahan, Pengurangan resiko rentan, Penanganan korban dan sistem data dan informasi anak. Dibutuhkan peran kepemimpinan dalam mengedukasi terkait pentingnya pencegahan kasus kekerasan pada perempuan dan anak.

Berdasarkan penjelasan diatas, jelas terlihat bahwa kedudukan perempuan sebagai pemimpin memang diperbolehkan secara konstitusional. Akan tetapi perannya dalam memotori organisasi tidak bisa disamakan dengan laki-laki yang notabene lebih dipandang mempunyai karakteristik yang kuat sebagai seorang pimpinan. Disamping itu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa peran perempuan tampaknya harus mendapat porsi yang seimbang dengan kaum laki-laki sampai saat ini dipandang sebuah hal yang mustahil ditengah-tengah masyarakat. Pandangan masyarakat yang semula menganggap sosok perempuan hanya sebagai pelayanan bagi laki-laki belum mengalami perubahan yang cukup signifikan.

Berdasarkan uraian konteks permasalahan diatas, maka peneliti terdorong untuk melakukan aktivitas penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan perempuan yang terdiri dari idealized influence (X1), motivasi inspirasi (X2), stimulasi intelektual(X3), dan konsiderasi individu(X4) secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan perempuan yang terdiri dari idealized influence (X1), motivasi inspirasi (X2), stimulasi intelektual(X3), dan konsiderasi individu(X4) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara, dengan indicator sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan perempuan yang terdiri dari idealized influence (X1), motivasi inspirasi (X2), stimulasi intelektual(X3), dan konsiderasi individu(X4) secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan PerlindunganAnak Kabupaten Gorontalo Utara

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan perempuan yang terdiri dari idealized influence(X1), motivasi inspirasi (X2), stimulasi intelektual(X3), dan konsiderasi individu(X4) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini dilakukan, diharapkan dapat diambil manfaat yang berguna antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan satu kesimpulan yang dapat memberikan kontribusi bagi para akademisi baik dosen, mahasiswa, dan peneliti tentang fenomena permasalahan yang berkembang dibidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.
 - b. Penelitian ini juga diharapkan untuk menambah khasanah kajian pustaka terkait gaya kepemimpinan perempuan terhadap peningkatan kinerja pegawai
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi atau masukan bagi pemerintah Daerah Kabupaten Gorontalo Utara tentang bagaimana peran kepemimpinan perempuan dalam organisasi birokrasi
 - b. Bagi masyarakat Kabupaten Gorontalo Utara agar senantiasa membantu pemerintah daerah dalam penanganan tindak kekerasan terhadap perempuan dan anak.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Konsep Kepemimpinan Dalam Pemerintahan

Frederick W. Taylor abad ke-20 dan perkembangannya memunculkan satu ilmu kepemimpinan yang tidak didasari dari bakat dan pengalaman saja, tetapi mempersiapkan secara terencana dan melatih yang dilakukan dengan perencanaan, percobaan, penelitian, analisis supervise dan pengemblengan secara sistematis untuk membagikan sifat-sifat pemimpin yang unggul, agar mereka berhasil dalam setiap tugasnya.

Terry (2000:11) berpendapat bahwa pada hakikatnya fungsi kepemimpinan terdiri dari dua aspek yakni: 1) fungsi administrasi, yaitu mengatikan formulasi kebijaksanaan administrasi dalam menyediakan fasilitasnya; 2) fungsi sebagai top manajemen yaitu mengadakan planning, organizing, staffing, directing, commanding.

Fungsi kepemimpinan menurut Nawawi (2013:11) bahwa fungsi kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi instruktif adalah pemimpin sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah) dan bagaimana (cara mengerjakan perintah), bila mana (waktu memulai, melaksanakan, dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang memimpin hanyalah melaksanakan suatu perintah.

2. Fungsi konsultatif adalah pemimpin menggunakan konsultatif sebagai bentuk dari komunikasi dua arah untuk usaha menetapkan keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan konsultasi dengan orang yang dipimpinnya.
3. Fungsi partisipasi adalah pemimpin dapat mengaktifkan anggotanya dalam pengambilan keputusan maupun melaksanakannya.
4. Fungsi delegasi adalah pemimpin memberikan pelimpahan wewenang yang membuat sampai dengan menetapkan keputusan. Fungsi delegasi merupakan kepercayaan seorang pemimpin kepada seorang yang diberikan pelimpahan wewenang untuk bertanggungjawab.
5. Fungsi pengendalian adalah pemimpin dapat membimbing, mengarahkan, koordinasi dan pengawasan terhadap aktivitas anggotanya.

Moejiono (2002) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah sebagai alat mempengaruhi satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya.

Pendapat lain dari Terry (2004:20) menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Pengarahan dan usaha merupakan usaha untuk mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan anggota kelompok.

2.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2005:51), bahwa teori kepemimpinan adalah satu seni perilaku pemimpin beserta konsep-konsep kepemimpinannya dengan menampilkan latarbelakang historis kemunculan pemimpin.

a) Teori Sifat

Teori sifat (*trait theory*) berasumsi bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pimpinan karena memiliki sifat sebagai pemimpin. Menurut Yuki (1994:10), pendekatan *trait* menekankan pada atribut-atribut pribadi dari pemimpin. Namun terkadang teori sifat ini juga tidak memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga di capai lewat suatu pendidikan dan pengalaman.

b) Teori Kelompok

Menurut Allan dalam Thaha (2007:289) bahwa para pemimpin yang memperhitungkan dan membantu pengikut-pengikutnya mempunyai pengaruh yang positif terhadap sikap, kepuasan, dan pelaksanaan kerja .

c) Teori Situasional

Menurut Fiedler (1967), mengatakan bahwa kepemimpinan yang berhasil, tergantung pada penerapan gaya pemimpin terhadap situasi.

d) Teori Jalan-Tujuan

Teori ini berasumsi bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan, dan kinerja para pengikut. Pemimpin juga memberikan keyakinan bahwa mereka mampu melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan secara baik.

e) Teori Perilaku

Teori Perilaku (*behavior theory*) dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi pengikutlah yang menganalisis dan mempersepsikan siapakah menerima atau

menolak pengaruh dari pemimpinannya.

f) Teori Karismatik

Menurut Max Weber (1974) dalam Yukl (1998:268), telah menggunakan istilah tersebut untuk menjelaskan sebuah bentuk pengaruh yang didasarkan bukan atas tradisi atau kewenangan, namun atas persepsi para pengikut bahwa pemimpin tersebut di karuniakan dengan kemampuan-kemampuan yang luar biasa.

Avolio dan Bass dalam Sutikno (2014:54) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi yang disebutnya sebagai “*the four is*” dimensi itu diantaranya:

1. Idealized Influence (pengaruh ideal). Dimensi yang pertama ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati, dan sekaligus mempercayainya.
2. Motivasi Inspirasi. Dalam dimensi ini pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu mengunggah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme.
3. Stimulasi Intelektual. Dalam dimensi ini pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi kreatif terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

4. **Konsiderasi Individu.** Dalam dimensi ini pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan terhadap pengembangan karir.

2.3 Kepemimpinan Perempuan

Dalam kepemimpinan perempuan menurut Carol A. O'Connor (1996: 30-31) memiliki kelebihan dan kelemahan dalam memimpin bawahannya yaitu sebagai berikut:

1. **Kelebihan.** Dari aspek kelebihan; a) perempuan identik dengan sifat kelembutan, ketenangan, dan kerendahan hati. Sifat yang dimiliki perempuan tentu berbeda dengan sifat yang dimiliki laki-laki, hal ini yang dapat menjadikan ciri perempuan dalam memimpin bawahannya yakni kerendahan hati yang dimiliki akan menimbulkan kesan nyaman terhadap bawahannya yang dipimpinnya karena pemimpin tersebut dapat menempatkan diri di mana pun berada dan tidak merasa ada perbedaan antara bawahan dengan atasan, ketenangan dalam berfikir dan menyelesaikan persoalan dapat menjadi salah satu kelebihan seorang pemimpin perempuan setiap persoalan tidak akan pernah selesai jika tidak ditanggapi dengan ketenangan berpikir, sifat lembut yang dimiliki perempuan pada umumnya dapat menimbulkan suasana kerja yang kondusif karena perintah-perintah yang diberikan dan saran yang diberikan untuk bawahannya selalu disampaikan dengan tutur kata yang halus; b) Memiliki sifat analisis dan hati-hati Bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang nantinya digunakan sebagai kebijakan desa maupun untuk

masa depan desa yang dipimpinnya, menganalisis setiap persoalan yang dihadapi bawahannya maupun masalah pribadi dalam kehidupannya sebelum mengambil keputusan menjadi salah satu tolak ukur kepemimpinannya; c) Lebih memahami dan mengerti tiap yang diinginkan bawahannya. Saran dan kritik yang diberikan bawahan pada atasannya harus selalu diterima dengan lapang dada dan diberi umpan balik guna memotivasi kinerja bawahan. Mengerti dan memahami apa yang diinginkan bawahan pada saat bekerja, misalnya seorang bawahan menginginkan atasan lebih bersikap responsive terhadap kinerja yang dilakukan guru maka pemimpin harus memahami hal tersebut.

2. Kelemahan. Dari aspek kelemahan yaitu: a) Kepercayaan diri yang cenderung kurang Dukungan dari bawahan juga sangat penting untuk kemajuan seorang pemimpin karena bawahan lebih tahu bagaimana sifat dan cara memimpinnya, oleh karena itu tidak jarang seorang pemimpin kurang percaya diri dalam memimpin suatu lembaga karena kurangnya support/dukungan dari bawahan untuk kemajuan organisasi yang dipimpinnya tersebut dan hal ini dapat berakibat buruk untuk perkembangan bawahan dalam bekerja dan untuk organisasi yang dipimpin tersebut. Hal ini ternyata menjadi salah satu kelemahan seorang perempuan dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan/sekolah; b) Kurang berani/kurang tegas dalam mengambil keputusan sifat analisis dan hati-hati dalam mengambil setiap keputusan bisa menjadi salah satu kelebihan seorang pemimpin perempuan namun analisis yang sudah tepat dipilihnya tersebut kurang tegas diucapkan di hadapan

bawahannya, pengambilan keputusan yang tegas dapat mencerminkan seorang pemimpin akan kewibawaan yang dimilikinya; c) Kadang muncul sifat otoriter, misal: mendikte tugas bawahan dan teman sekerja Sifat otoriter dan mendikte kadang bisa muncul dalam sebuah organisasi kepemimpinan karena seorang bawahan tidak semuanya bisa mengikuti jalan pikiran atasannya oleh karena itu ada juga bawahan yang tidak patuh terhadap perintah atasan, hal inilah yang menimbulkan sifat otoriter seorang pemimpin kadang muncul dan mendikte tiap tugas yang dilakukan bawahannya karena ketidak patuhan bawahan terhadap atasan.

2.4 Kinerja

Sinambela (2012:4) sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiri kadang-kadang disama artikan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya.

Sinambela, dkk (2012:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kinerja yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Sinambela (2012:9), mengemukakan bahwa kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal. Yaitu tingkat kemampuan dari motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya. Oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kerja maupun dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidak bisa diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga akan rendah.

Jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata “*to perform*” yang mempunyai beberapa masukan (*entris*): (1) memasukkan, melaksanakan, menjalankan; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkan dengan suatu suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan music; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (Rivai, 2005: 2). Rivai, (2005:14). Tidaklah semua masukan tersebut relevan dengan kinerja disini, hanya empat saja yakni: (1) melakukan; (2) memenuhi atau menjalankan; (3) melaksanakan suatu tanggungjawab, dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Dari masukan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih di tekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan

penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Aktifitas menentukan berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi adalah penilaian pelaksanaan seluruh kegiatan yang telah di rencanakan sebelumnya. Aktifitas ini lazimnya disebut dengan penilaian kinerja. Pelaksanaan suatu pekerjaan tanpa diikuti oleh penilaian tidaklah dapat diukur dan diketahui seberapa besar tingkat pencapaian tujuan yang telah dicapai. Penilaian pekerjaan pada dasarnya adalah manifestasi dari penilaian pekerjaan karyawan. Keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu akan dapat mengarahkan penetapan kinerja organisasi.

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan suatu urutan tingkat pekerjaan-pekerjaan itu melalui penentuan kedudukan dan rasio satu pekerjaan di bandingkan dengan pekerjaan yang lain. Hasil dari penilaian pekerjaan ini disebut sebagai kinerja, yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memeberikan suatu system upah yang adil. Kata "pekerjaan" mempunyai berbagai tafsiran yang demi kejelasan dan ketetapan memerlukan definisi yang teliti. Tetapi untuk mendapatkan definisi yang tepat, adai stilah-istilah tambahan tertentu harus ditegaskan secara formal.

2.5 Sasaran Penilaian Kinerja

Menurut Sinambela (2012:47). Penilaian kinerja adalah suatu metode membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan suatu urutan tingkat pekerjaan itu

(yakni, menentukan kedudukan nasib satu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan yang lain), untuk dapat menentukan kinerja seseorang dengan demikian memberikan dasar untuk suatu system upah yang adil. Sementara menurut Robbins (2010:88) penilaian kinerja adalah sebab mekanisme untuk memastikan bahwa orang-orang pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara-cara yang diinginkan oleh para majikan mereka. Dengan demikian, para manajer di setiap tingkatan berusaha memperbaiki tingkat prestasi mereka dengan cara menilai kinerja para bawahan mereka dan dengan demikian mereka dapat mengendalikan perilaku mereka.

Perbedaan yang jelas antara penilaian pekerjaan dan penilaian pegawai. Penilaian pekerjaan adalah mengenai pekerjaan dan tugas, bukan mengenai orang. Tetapi penilaian karyawan adalah mengenai kecakapan dan prestasi para pemegang jabatan, untuk membedakannya dari penilaian tingkat-tingkat penilaian pekerjaan. Penilaian pekerjaan menentukan kedudukan nasib pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi. Diasumsikan bahwa pekerjaan yang dapat dilaksanakan oleh orang-orang dengan berbagai tingkat kemampuan dan kecakapan, asalkan isi pekerjaan tetap tidak berubah. Baik penialain pekerjaan maupun penilaian kinerja adalah alat-alat yang digunakan bersama-sama untuk menentukan upah yang adil berdasarkan baik tingkat pekerjaan maupun tingkat prestasi.

Menurut Robbins (2010:76) Penilaian pekerjaan (*performance appraisal*) secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan. Penilaian pekerjaan berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan

pekerjaan yang ditugaskan/diberikan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi, dan dengan demikian, pada kisaran berapa gaji sepatutnya diberikan kepada pekerjaan tersebut. Sementara penilaian pekerjaan mungkin menunjukkan bahwa seseorang adalah pembuat program computer terbaik yang dimiliki organisasi, evaluasi pekerjaan digunakan untuk memastikan bahwa pembuat program tersebut menerima gaji maksimal untuk posisi programmer computer sesuai dengan nilai posisi tersebut bagi organisasi. Terdapat beberapa factor yang mempengaruhi penilaian pekerjaan (1) karakteristik situasi, (2) deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standard kinerja pekerjaan, (3) tujuan-tujuan penilai kinerja, (4) sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

Penilaian pekerjaan mempunyai dua sasaran pokok yaitu (1) membandingkan berbagai pekerjaan dan menentukan tingkat pekerjaan-pekerjaan itu dalam setiap kelompok kerja, (2) membandingkan berbagai pekerjaan diantara berbagai kelompok kerja yakni; untuk melihat apakah tingkat pekerjaan X dalam suatu kelompok kerja adalah sama, lebih tinggi atau lebih rendah dari pekerjaan Y dalam kelompok kerja lainnya.

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode perbandingan sistematis dari pekerjaan-pekerjaan untuk menentukan kedudukan dan rasio dari pekerjaan-pekerjaan itu, dengan demikian memberikan dasar untuk suatu system pembayaran yang adil. Lebih lanjut dapat dikemukakan manfaa terutama penilaian kinerja antara lain: (1) ia memberikan saran untuk menghadapi ketidakadilan yang ada dan mencegah terciptanya ketidakadilan yang baru, (2) Ia

memberikan kerangka untuk perbandingan antara manajemen dan serikat buruh. Perundingannya ialah tentang berbagai prinsip, struktur upah umum, tingkat upah, dan tambahan upah, dan bukan pembicaraan tentang pekerjaan satu per satu, (3) Ia memberikan saran untuk menangani keluhan dan diharapkan bahwa keluhan akan berkurang setelah sistemnya diterima, (4) tingkat bayaran pekerjaan yang baru diciptakan dapat ditentukan secara sistematis tanpa adanya bahaya untuk menciptakan ketidakadilan yang baru, (5) para pegawai dapat dengan mudah mengerti kemungkinan mereka untuk penghasilan lebih tinggi dalam keadaan mereka sekarang dan tahu harus memilih pekerjaan yang mana untuk memperoleh bayaran yang lebih tinggi. Robbins (2010:101)

2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Mitchel dalam Sinambela (2012:9) :

1. Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara *psikofik*) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

2.7 Kerangka Pikir

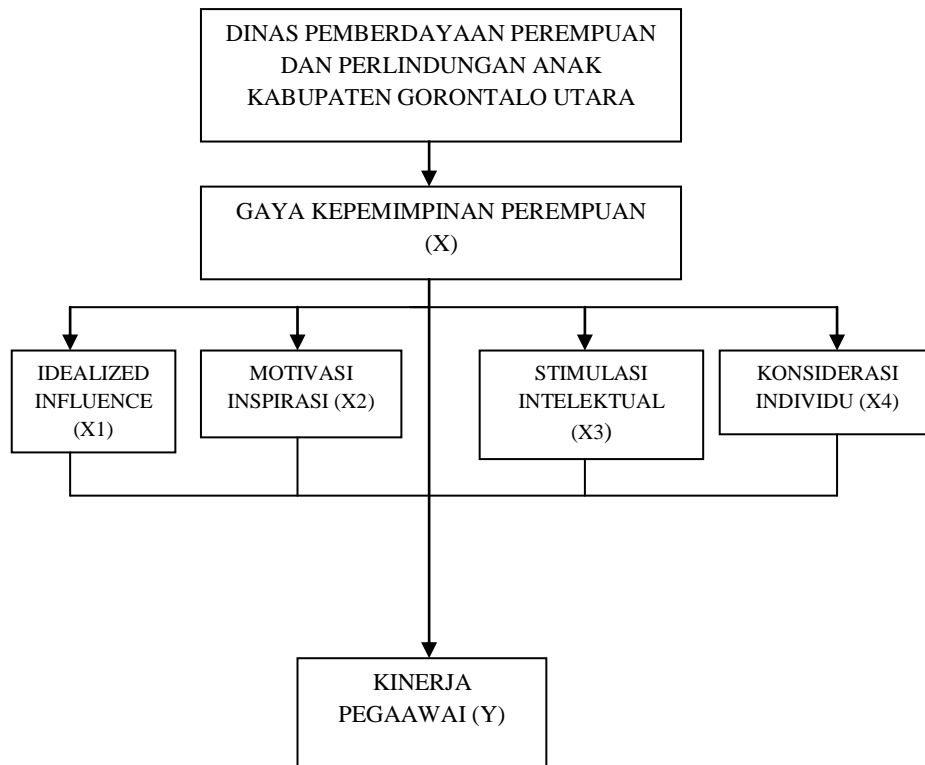
Kepemimpinan transformasional yang harus diwujudkan menurut Bass dan Avolio (2014) mempunyai 4 dimensi yang disebutnya "*the four is*". Dimensi itu diantaranya meliputi Idealized Influence (pengaruh ideal), Motivasi inspirasi, Stimulasi intelektual, dan Konsiderasi individu.

1. Idealized Influence (pengaruh ideal). Dimensi yang pertama ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati, dan sekaligus mempercayainya.
2. Motivasi Inspirasi. Dalam dimensi ini pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu mengunggah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme.
3. Stimulasi Intelektual. Dalam dimensi ini pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi kreatif terhadap

berbagai permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

4. **Konsiderasi Individu.** Dalam dimensi ini pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan terhadap pengembangan karir.

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu kemampuan dan motivasi kerja yang baik (Mitchell,1978:152) dalam Sinambela (2012:9), kemampuan seseorang dipengaruhi oleh pemahamannya atas pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah barang tentu kinerjanya juga akan rendah



Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian

2.9 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2002:70) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Berdasarkan permasalahan penelitian dan kajian teori maka ditetapkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Kepemimpinan perempuan yang terdiri dari Idealized Influence (X1), Motivasi Inspirasi (X2), Stimulasi Intelektual (X3), dan Konsiderasi

Individu (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara

2. Kepemimpinan perempuan yang terdiri dari Idealized Influence (X1), Motivasi Inspirasi (X2), Stimulasi Intelektual (X3), dan Konsiderasi Individu (X4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara

BAB III

OBJEK METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi sasaran penelitian. Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan kerangka fikir maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini direncanakan dilaksanakan kurang lebih tiga bulan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode studi deskriptif/menggambarkan, yaitu metode yang diarahkan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian.

Menurut Usman dan Akbar (2006:40) penelitian deskriptif dimaksud membuat penerimaan penyadaraan secara sistematis, factual dan akurat, mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat tertentu.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan kerangka pemikiran maka operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Kisi-Kisi Instrumen

No	Variabel	Sub Variabel	Dimensi	Indikator	Ordinal
1	Kepemimpinan: Transformasional Menurut Avolio (1994) dalam Sutikno (2014 : 54)	1. Idealized Influence	Mengagumi	1. Pempinan berpikir cerdas 2. Pimpinan berperilaku jujur	1,2,3
			Menghormati	1. Memberikan perhatian pribadi kepada bawahan 2. Dapat beradaptasi pada bawahan untuk mencapai tujuan	4,5,6
		2. Motivasi Inspirasi	Memperhatika n prestasi bawahan	1. Mempertimbang kan kebutuhan pegawai 2. Memahami nilai- nilai kerja bawahan	7,8,9
		3. Stimulasi Intelektual	Menumbuhkan ide-ide baru	1. Merencanakan kegiatan dan target pekerjaan 2. Mendorong bawahan untuk berinovasi	10,11,12
		4. Konsiderasi Individu	Mendengarkan masukn bawahan	1. Terbuka dalam menerima informasi dari bawahan 2. Melibatkan pegawai merumuskan rencana kegiatan	13,14,15
			Memperhatika n karir bawahan	1. Mengembangka n minat pegawai seesuai karakter dan keahlian 2. Membantu terlaksananya promosi jabatan	16,17,18

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Kinerja : Menurut Mitchel dalam (Sinambela 2012 : 9)	Kemampuan beradaptasi	4. Memiliki keterampilan penunjang pekerjaan 5. Menyelesaikan Kewajiban Pekerjaan 6. Penempatan sesuai kualifikasi pendidikan	1,2,3
		Keluwesannya dalam bekerja	4. Mampu bekerja sama dengan pegawai lain 5. Membagi ilmu yang didapat dengan pegawai lain 6. Menyelesaikan pekerjaan dengan penuh keyakinan	4,5,6
		Kapasitas Diri	4. Menciptakan suasana kerja yang nyaman 5. Memahami keahlian dibidangnya 6. Bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas	7,8,9
		Ekstrinsik	4. Produktivitas kerja 5. Dukungan pimpinan 6. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	10,11,12
		Intrinsik	4. Bekerja dengan tekun 5. Ulet dalam menyelesaikan pekerjaan 6. Bersemangat menyelesaikan pekerjaan walaupun ada masalah dalam pekerjaan	13,14,15

Kuesioner dalam penelitian ini akan disusun dengan menyiapkan (lima) pilihan jawaban yakni selalu, sering, kurang/kadang-kadang, jarang, tidak pernah. Dalam melakukan test dari masing – masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti tampak dalam berikut ini :

Tabel 3.3 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kurang	3
Jarang	2
Tidakpernah	1

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:115) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari pengertian diatas, menunjukkan bahwa populasi bukan hanya manusia tetapi juga benda-benda subyek yang dipelajari seperti dokumen-dokumen yang dapat dianggap sebagai objek penelitian. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh obyek/subyek itu. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara yang berjumlah 22 orang yang

semuanya menjadi responden dalam penelitian ini.

3.4 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Metode pengumpulan data menggunakan Angket (kuesioner) dengan memberikan daftar pertanyaan kepada setiap responden yang kemudian dijawab. Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna, Riduwan (2008:104).
2. Observasi, yaitu melihat secara langsung dan mencari informasi yang ada kaitannya dengan penelitian. Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung keobjek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan, Ridwan (2008:104).

3.5 Prosedur Penelitian

Menurut Arikunto (2006:219) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur.

Tingkat Validitas atau keabsahan dan reliabilitas atau keandalan suatu hasil penelitian sangat tergantung pada alat pengukuran yang digunakan dan dari hasil yang diperoleh.

3.5.1 Uji Validitas

Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Menurut Arikunto (2006:168) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variable. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Masrun dalam Sugiyono (2007:106) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Untuk pengujian menggunakan rumus angka kasar sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy_i - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Variabel independent (variable bebas)

Y = Variabel dependent (variable terikat)

n = Banyaknya sampel

dari hasil penghitungan koefisien korelasi (r_{xy}) di atas, selanjutnya reliabilitas masing – masing item diuji dengan menggunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sudjana, 1988:380)

Keterangan :

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah responden

Selanjutnya angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan ditransformasi ke nilai t - student dan dibandingkan dengan t table pada derajat bebas $(n-2)$ taraf signifikansi yang dipilih. Bila nilai t yang diperoleh berdasarkan perhitungan, nilainya lebih besar dari nilai t table, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas besarnya pengaruh masing-masing variabel atau besarnya korelasinya dengan menggunakan interpretasi koefisien relasi, seperti pada table berikut:

Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi

R	Korelasi
0,000<0,199	Sangatrendah
0,200<0,399	Rendah
0,400<0,599	Sedang
0,600<0,799	Kuat
0,800<1,000	SangatKuat

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten atau menunjukkan gejala yang sama apabila pengukuran diulangi 2 kali atau lebih. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi alat tersebut dalam

mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang sudah valid.

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan untuk mengetahui tingkat keandalan kuisioner adalah komparasi internal dalam bentuk belah dua (ganjil genap). Skor item yang diperoleh dikelompokkan dalam dua bagian yaitu skor kelompok item yang bernomor ganjil dan kelompok item yang bernomor genap. Uji dilakukan menggunakan teknik belah dua dari *spearman brown*, yang langkah-langkah kerjanya sebagai berikut :

- a. Membagi pertanyaan – pertanyaan menjadi dua belahan
- b. Skor untuk masing-masing pernyataan pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing – masing responden.
- c. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan balahan kedua, dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*.
- d. Angka korelasi yang diperoleh adalah angka korelasi dari alat pengukur yang dibelah (split-half), maka angka korelasi yang lebih rendah dari pada angka yang diperoleh jika alat ukur itu tidak dibelah, seperti pada teknik *test-retest*

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Dimana :

r_i = reliabilitas internal seluruh instrument atau pernyataan

r_b = korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

Reliabilitas setiap pernyataan akan ditunjukan dengan hasil r_i positif dan r_i hitung > r_i tabel, berarti seluruh item pernyataan adalah reliable/handal

3.6 Jenis dan Sumber Data

3.6.1 Jenis Data

Data menurut jenisnya terbagi atas dua jenis yaitu:

1. Data Kualitatif, yaitu data yang berhubungan dengan kategorisasi, karakteristik berwujud pertanyaan atau berupa angka-angka. Data ini biasanya didapat dari wawancara dan bersifat subjektif sebab data tersebut ditafsir lain oleh orang yang berbeda. Data kualitatif diangkakan dan bentuk ordinal atau ranking
2. Data Kuantitatif, yaitu data yang berwujud angka – angka. Data ini diperoleh dari pengukuran langsung maupun dari angka-angka yang diperoleh dengan mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif. Data kuantitatif bersifat objektif dan biasa ditafsir sama oleh semua orang.

3.6.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah :

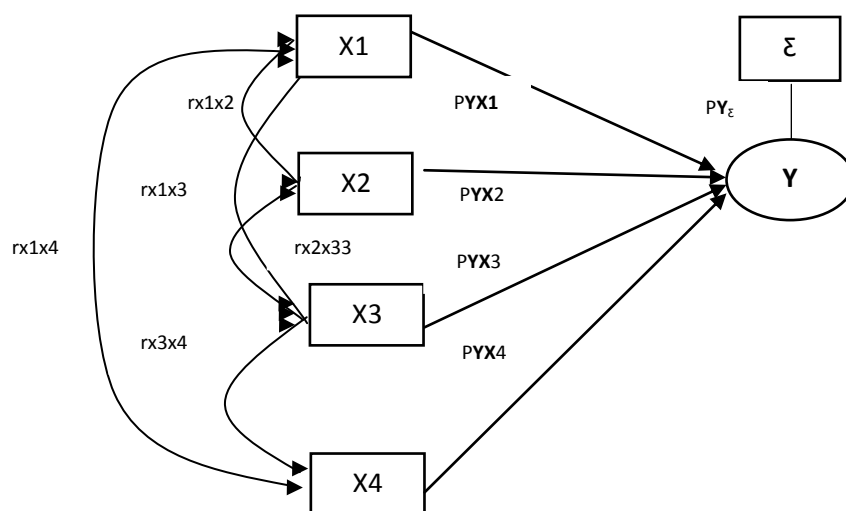
- a. Data Primer yakni data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan ataupun karyawan yang ditunjuk oleh pimpinan perusahaan terutama mengenai sejarah singkat perusahaan dan aktivitas perusahaan.
- b. Data Sekunder yakni data yang diperoleh penyusun melalui penelusuran catatan dan dokumen resmi perusahaan yang terdiri dari struktur perusahaan, sejarah perusahaan, dan dokumen – dokumen lainnya yang berhubungan dengan penelitian yang sedang penyusun lakukan.

3.6.3 Metode Analisis

Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur yaitu digunakan untuk mengukur besarnya Idealized Influence (Pengaruh Ideal)

(X1) Motivasi Inspirasi (X2), Stimulasi Intelektual (X3), Konsiderasi Individu (X4) yang memengaruhi Kinerja Pegawai (Y)

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh kepemimpinan perempuan (X) terhadap kinerja pegawai (Y), maka pengujian dilakukan dengan uji analisa jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data ordinal ke skala interval dengan proses transformasi data dilakukan melalui *Method of successive interval* (MSI) serta analisa jalur dapat dilihat gambar berikut ini:



Gambar 3.5 Struktur Path Analisis

Dari gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa Idealized Influence(X1), Berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y), Motivasi Inspirasi(X2) Berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja (Y), Stimulasi Intelektual(X3) Berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja (Y). Idealized Influence(X1) memiliki hubungan korelasi dengan Motivasi Inspirasi(X2), Stimulasi Intelektual(X3), dan Konsiderasi Individu(X4), Motivasi Inspirasi(X2) memiliki

hubungan korelasi dengan Stimulasi Intelektual(X3) dan Konsiderasi Individu(X4), serta terdapat variabel luar yang tidak diteliti namun turut mempengaruhi variable Y yang dinyatakan dengan symbol epsilon (e). Dengan adanya struktur jalur diatas, maka dapat dibuat persamaan fungsional yaitu:

$$Y = PYX1 \times 1 + PYX2 \times 2 + PYX3 \times 3 + PYX4 \times 4 + e$$

Keterangan :

a = Nilai Konstan

b = ArahKecenderungan

X1 = Pengaruh Ideal

X2 = Motivasi Inspirasi

X3 = Stimulasi Intelektual

X4 = Konsiderasi Individu

3.7 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka digunakan uji F untuk menguji secara simultan. Dan uji t digunakan untuk menguji secara parsial

Uji Hipotesis I: Bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kepemimpinan (X), terhadap kinerja pegawai (Y)

H0 = Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kepemimpinan (X), dan kinerja pegawai (Y)

H1 = Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kepemimpinan (X), dan kinerja pegawai (Y)

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Uji Hipotesis 2 : Sedangkan untuk menguji koefisien regresi secara parsial antara masing-masing variabel dengan variabel terikat maka digunakan uji t. jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti pembuktian hipotesis benar.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak merupakan suatu lembaga yang dibentuk dalam menangani kasus-kasus yang berkaitan dengan masalah perempuan dan juga anak. Namun sebelumnya menjadi dinas/instansi tersendiri dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak masih menjadi bagian dari Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, hingga pada tahun 2017 memutuskan untuk memisahkan diri dan menjadi instansi/dinas tersendiri

4.1.2 Visi dan Misi

Visi

Terwujudnya kesetaraan gender, perlindungan perempuan dan anak serta peningkatan kesejahteraan keluarga bagi aparat dan public

Misi

- Meningkatkan kapasitas kelembagaan di bidang pembangunan pemberdayaan perempuan, anak dan kesejahteraan keluarga (capacity building)
- Membangun jaringan kerja di bidang pembangunan pemberdayaan perempuan, anak dan kesejahteraan keluarga (networking building)
- Meningkatkan kesadaran masyarakat di bidang pembangunan pemberdayaan perempuan, anak dan kesejahteraan keluarga (public awareness).

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Perempuan

Kuisisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada variabel gaya kepemimpinan perempuan yaitu variabel *idealized influence*, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan konsiderasi individu.

Tabel 4.1 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan berpikir cerdas

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	3	14
5	Selalu	19	86
Total		22	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan berpikir cerdas dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 86% yang menyatakan bahwa pimpinan selalu berpikir cerdas.

Tabel 4.2 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan berperilaku jujur

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0

4	Sering	3	14
5	Selalu	19	86
Total		22	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan berperilaku jujur dapat dilihat bahwa dari 22 responden yang menjawab sebanyak 86% menyatakan bahwa pimpinan berperilaku jujur.

Tabel 4.3 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan memberikan perhatian kepada bawahannya

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	17	77
5	Selalu	5	23
Total		22	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan memberikan perhatian kepada bawahannya dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 77% yang menyatakan bahwa pimpinan sering memberikan perhatian kepada bawahannya.

Tabel 4.4 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan dapat beradaptasi pada bawahan untuk mencapai tujuan bersama

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	3	14
5	Selalu	19	86
Total		22	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan dapat beradaptasi pada bawahan untuk mencapai tujuan bersama dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 86% yang menyatakan bahwa pimpinan selalu dapat beradaptasi pada bawahan untuk mencapai tujuan bersama.

Tabel 4.5 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan mempertimbangkan kebutuhan pegawai

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	8	36
5	Selalu	14	64
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan mempertimbangkan kebutuhan pegawai dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 64% yang menyatakan bahwa pimpinan selalu mempertimbangkan kebutuhan pegawai.

Tabel 4.6 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan memahami nilai-nilai kerja bawahan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	2	9
5	Selalu	20	91
Total		54	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan memahami nilai-nilai kerja bawahandapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 91% yang menyatakan bahwa pimpinan selalu memahami nilai-nilai kerja bawahan.

Tabel 4.7 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan merencanakan kegiatan dan target pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0

4	Sering	4	18
5	Selalu	18	82
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan merencanakan kegiatan dan target pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 82% yang menyatakan bahwa pimpinan selalu merencanakan kegiatan dan target pekerjaan.

Tabel 4.8 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan mendorong bawahan untuk berinovasi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	4	18
5	Selalu	18	82
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan mendorong bawahan untuk berinovasi dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 82% yang menyatakan bahwa pimpinan selalu mendorong bawahan untuk berinovasi.

Tabel 4.9 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan terbuka dalam menerima informasi dari bawahan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
----	-----------------	-----------	------------

1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	3	14
5	Selalu	19	86
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan terbuka dalam menerima informasi dari bawahan dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 86% yang menyatakan bahwa pimpinan selalu terbuka dalam menerima informasi dari bawahan.

Tabel 4.10 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan melibatkan pegawai merumuskan rencana kegiatan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	3	14
5	Selalu	19	86
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan melibatkan pegawai merumuskan rencana kegiatan dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 86% yang menyatakan bahwa pimpinan selalu melibatkan pegawai merumuskan rencana kegiatan.

Tabel 4.11 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan mengembangkan minat pegawai sesuai karakter dan keahlian

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	2	9
4	Sering	5	23
5	Selalu	15	68
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan mengembangkan minat pegawai sesuai karakter dan keahlian dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 68% yang menyatakan bahwa pimpinan selalu mengembangkan minat pegawai sesuai karakter dan keahlian.

Tabel 4.12 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan membantu terlaksananya promosi jabatan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	3	14
5	Selalu	19	86
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan membantu terlaksananya promosi jabatan dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden

penelitian paling banyak 80% yang menyatakan bahwa pegawai selalu memberikan pelayanan dengan tepat.

Tabel 4.13 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menerapkan keterampilan untuk penunjang pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	5
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	2	9
5	Selalu	19	86
Total		22	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menerapkan keterampilan untuk penunjang pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 86% yang menyatakan bahwa pegawai selalu menerapkan keterampilan untuk penunjang pekerjaan.

Tabel 4.14 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menyelesaikan kewajiban pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	3	14

5	Selalu	19	86
Total		22	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menyelesaikan kewajiban pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 86% yang menyatakan bahwa pegawai selalu menyelesaikan kewajiban pekerjaan.

Tabel 4.15 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mendapatkan penempatan sesuai kualifikasi pendidikan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	1	5
4	Sering	6	27
5	Selalu	15	68
Total		22	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai mendapatkan penempatan sesuai kualifikasi pendidikan dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 68% yang menyatakan bahwa pegawai selalu mendapatkan penempatan sesuai kualifikasi pendidikan.

Tabel 4.16 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mampu bekerja sama dengan pegawai lain

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	1	5
4	Sering	0	0
5	Selalu	21	95
Total		22	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai mampu bekerja sama dengan pegawai lain dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 95% yang menyatakan pegawai selalu mampu bekerja sama dengan pegawai lain.

Tabel 4.17 Distribusi pendapat responden tentang pegawai membagi ilmu yang didapat dengan pegawai lain

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	1	5
4	Sering	0	0
5	Selalu	21	95
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai membagi ilmu yang didapat dengan pegawai lain dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 95% yang menyatakan pegawai membagi ilmu yang didapat dengan pegawai lain.

Tabel 4.18 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh keyakinan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	2	9
5	Selalu	20	91
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh keyakinan dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 91% yang menyatakan bahwa pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh keyakinan.

Tabel 4.19 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menciptakan suasana kerja yang nyaman

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0

4	Sering	5	23
5	Selalu	17	77
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menciptakan suasana kerja yang nyaman dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 77% yang menyatakan bahwa pegawai selalu menciptakan suasana kerja yang nyaman

Tabel 4.20 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memahami keahlian di bidangnya

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	6	27
5	Selalu	16	73
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memahami keahlian di bidangnya dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 73% yang menyatakan bahwa pegawai selalu memahami keahlian di bidangnya.

Tabel 4.21 Distribusi pendapat responden tentang pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0

2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	2	9
5	Selalu	20	91
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 91% yang menyatakan bahwa pegawai selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.22 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menerapkan produktivitas dalam bekerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	3	14
5	Selalu	19	86
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menerapkan produktivitas dalam bekerja dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 86% yang menyatakan bahwa pegawai selalu menerapkan produktivitas dalam bekerja

Tabel 4.23 Distribusi pendapat responden tentang pegawai dalam bekerja mendapat dukungan dari pimpinan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	7	32
5	Selalu	15	68
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai dalam bekerja mendapat dukungan dari pimpinan dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 68% yang menyatakan bahwa pegawai dalam bekerja selalu mendapat dukungan dari pimpinan.

Tabel 4.24 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	3	14
5	Selalu	19	86
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden

penelitian paling banyak sebesar 86% yang menyatakan bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.25 Distribusi pendapat responden tentang pegawai bekerja dengan tekun

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	3	14
5	Selalu	19	86
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai bekerja dengan tekun dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 86% yang menyatakan bahwa pegawai selalu bekerja dengan tekun.

Tabel 4.26 Distribusi pendapat responden tentang pegawai ulet dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	6	27
5	Selalu	16	73
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai ulet dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 73% yang menyatakan bahwa pegawai selalu ulet dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.27 Distribusi pendapat responden tentang pegawai bersemangat menyelesaikan pekerjaan walaupun ada masalah dalam pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-Kadang	0	0
4	Sering	3	14
5	Selalu	19	86
Total		22	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai bersemangat menyelesaikan pekerjaan walaupun ada masalah dalam pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 22 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 86% yang menyatakan bahwa pegawai selalu bersemangat menyelesaikan pekerjaan walaupun ada masalah dalam pekerjaan.

4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*corrected item- total correlation*) dengan r tabel dengan kriteria jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka item dikatakan valid tetapi, jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka item dikatakan tidak valid. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 22, maka df yang

digunakan = $22-2= 20$ dengan nilai $\alpha =0,05$, maka didapatkan nilai r tabel = 0,4438. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kepemimpinan(X).

Tabel 4.28 Uji Validitas Variabel *Idealized Influence* (X1)

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.921	0.4438	Valid
Item 2	0.921	0.4438	Valid
Item 3	0.497	0.4438	Valid
Item 4	0.674	0.4438	Valid

Tabel 4.29 Uji Validitas Variabel Motivasi Inspirasi (X2)

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.917	0.4438	Valid
Item 2	0.745	0.4438	Valid

Tabel 4.30 Uji Validitas Variabel Stimulasi Intelektual (X3)

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.833	0.4438	Valid
Item 2	0.833	0.4438	Valid

Tabel 4.31 Uji Validitas Variabel Konsiderasi Individu (X4)

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.933	0.4438	Valid
Item 2	0.933	0.4438	Valid
Item 3	0.823	0.4438	Valid
Item 4	0.933	0.4438	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kinerja (Y).

Tabel 4.32 Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.848	0.4438	Valid
Item 2	0.902	0.4438	Valid
Item 3	0.928	0.4438	Valid
Item 4	0.620	0.4438	Valid
Item 5	0.620	0.4438	Valid
Item 6	0.628	0.4438	Valid
Item 7	0.519	0.4438	Valid

Item 8	0.604	0.4438	Valid
Item 9	0.628	0.4438	Valid
Item 10	0.902	0.4438	Valid
Item 11	0.854	0.4438	Valid
Item 12	0.902	0.4438	Valid
Item 13	0.902	0.4438	Valid
Item 14	0.604	0.4438	Valid
Item 15	0.902	0.4438	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach's* dengan kriteria, jika nilai *alpha cronbach's* > 0.5 maka suatu konstruk dikatakan reliabel tetapi apabila nilai *alpha cronbach's* < 0.5 maka suatu konstruk dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kepemimpinan (X) dan variabel kinerja (Y)

Tabel 4.33 Uji Reliabilitas VariabelKepemimpinan (X) dan Variabel Kinerja(Y)

Variabel	Sub Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keputusan
----------	--------------	---------------------	-------------	-----------

Variabel	Sub Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keputusan
Kepemimpinan (X)	<i>Idealized Influence</i> (X1)	0.719	4	Reliabel
	Motivasi Inspirasi(X2)	0.538	2	Reliabel
	Stimulasi Intelektual (X3)	0.560	2	Reliabel
	Konsiderasi Individu (X4)	0.871	4	Reliabel
Kinerja (Y)		0.941	15	Reliabel

Dari hasil output didapatkan nilai alpha > 0.5 maka, dapat dikatakan untuk konstruk kepemimpinan(X) dan kinerja (Y) sudah reliabel.

4.3 Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel 4.34 Correlations

		X1_Idealize dInfluence	X2_Motivasi Inspirasi	X3_Stimula siIntelektual	X4_Konside rasiIndividu	Y_Kinerja
X1_IdealizedInfluenc e	Pearson Correlation	1	.529	.432	.729	.663
X2_MotivasiInspirasi	Pearson Correlation	.529	1	.902	.826	.842
X3_StimulasiIntelektu al	Pearson Correlation	.432	.902	1	.683	.699
X4_KonsiderasiIndivid u	Pearson Correlation	.729	.826	.683	1	.987
Y_Kinerja Aparatur	Pearson Correlation	.663	.842	.699	.987	1

Berdasarkan tabel 4.34 di atas dapat dilihat nilai korelasi antar variabel. Nilai korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah positif atau berbanding lurus begitu pula sebaliknya.

4.3.1 Pengujian Secara Simultan

Tabel 4.35 ANOVA^b

Model	F Hitung	Sig.
-------	-------------	------

1	Regression	243.739	.000 ^a
---	------------	---------	-------------------

Dari hasil *output* di atas, akan dilakukan uji *goodness of fit*. Tahap-tahap untuk melakukan uji *goodness of fit* adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$ atau tidak ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara kepemimpinan perempuan terhadap kinerja (model tidak layak)

$H_1 : \text{ada } \rho_{yxi} \neq 0; i, 1, 2$ atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara kepemimpinan perempuan terhadap kinerja (model layak)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah Kritik :

- Gagal tolak H_0 bila $p\text{-value (sig)} > \alpha$

- H_0 ditolak bila $p\text{-value (sig)} < \alpha$

4. Statistik uji (membandingkan signifikan dengan α)

Nilai $\text{sig} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$)

5. Keputusan :

Nilai $\text{Sig} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak

6. Kesimpulan :

Karena Nilai $\text{Sig} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak yakni ada $\rho_{yxi} \neq 0$; 1,2 atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara kepemimpinan perempuan terhadap kinerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *idealized influence*, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan konsiderasi berpengaruh terhadap kinerja. Dari pengujian di atas didapatkan kecocokan antara model dengan data. Sehingga, model analisis jalur layak untuk digunakan.

Tabel 4.36 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.991 ^a	.983	.979

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pengaruh variabel kepemimpinan perempuan yang terdiri dari *idealized influence* (X1), motivasi inspirasi (X2), stimulasi intelektual (X3), dan konsiderasi individu (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0.983 atau 98,3%.

4.3.2 Pengujian Secara Parsial

Tabel 4.37 Pengujian secara Parsial

Model	Standardized Coefficients	Sig.
	Beta	
X1_ <i>Idealized Influence</i>	.249	.031
X2_ Motivasi Inspirasi	.571	.468

X3_Stimulasi Intelektual	-.096	.849
X4_Konsiderasi Individu	.134	.000

Karena didapatkan ada $\rho_{yxi} \neq 0$ i; 1,2 maka, langkah selanjutnya akan dilakukan uji parsial. Tahap-tahap untuk melakukan uji parsial (*tabel 4.22 coefficients*) adalah sebagai berikut:

Uji Koefisien Promosi

1. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx3}, \rho_{yx4} = 0$$

(*Idealized Influence*, Motivasi Inspirasi, Stimulasi Intelektual dan Konsiderasi Individu tidak signifikan)

$$H_1 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx3}, \rho_{yx4} \neq 0$$

(*Idealized Influence*, Motivasi Inspirasi, Stimulasi Intelektual dan Konsiderasi Individu signifikan)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah kritik

Tolak H_0 , jika $P\text{-value} < \alpha$

4. Statistik Uji

$$P\text{-value (sig) } \textit{Idealized Influence} (X1) = 0.031 < \alpha (0,05)$$

$$P\text{-value (sig) Motivasi Inspirasi (X2) = 0.468 > \alpha (0,05)$$

$$P\text{-value (sig) Stimulasi Intelektual (X3) = 0.849 > \alpha (0,05)$$

$$P\text{-value (sig) Konsiderasi Individu (X4) = 0.000 < \alpha (0,05)$$

5. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan yang signifikan adalah variabel *idealized influence* (X1) dan variabel konsiderasi individu (X4).

4.3.3 Persamaan Analisis Jalur

Penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapatkan dari nilai koefisien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang signifikan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.38 Korelasi antar Variabel

Hubungan	Koefisien Korelasi	Nilai Sig	Nilai alpha	Kesimpulan
Kinerja (Y) dengan <i>Idealized Influence</i> (X1) (r_{yx1})	0.663	0.001	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka Signifikan
Kinerja (Y) dengan Motivasi Inspirasi (X2) (r_{yx2})	0.842	0.000	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan
Kinerja (Y) dengan Stimulasi Intelektual (X3)	0.699	0.000	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan

(r_{yx3})				
Kinerja (Y) dengan Konsiderasi Individu(X4) (r_{yx4})	0.987	0.000	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, Signifikan
<i>Idealized Influence</i> (X1) dengan Motivasi Inspirasi (X2) (r_{x1x2})	0.529	0.011	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, Signifikan
<i>Idealized Influence</i> (X1) dengan Stimulasi Intelektual (X3) (r_{x1x3})	0.432	0.045	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, Signifikan
<i>Idealized Influence</i> (X1) dengan Konsiderasi Individu (X4) (r_{x1x4})	0.729	0.000	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, signifikan
Motivasi Inspirasi	0.902	0.000	0.05	Nilai Sig< Nilai

(X2) dengan Stimulasi Intelektual(X3) r_{x2x3})				alpha maka, signifikan
Motivasi Inspirasi (X2) dengan Konsiderasi Individu (X4) r_{x2x4})	0.826	0.000	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, signifikan
Stimulasi Intelektual (X3) dengan Konsiderasi Individu (X4) r_{x3x4})	0.699	0.000	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, signifikan

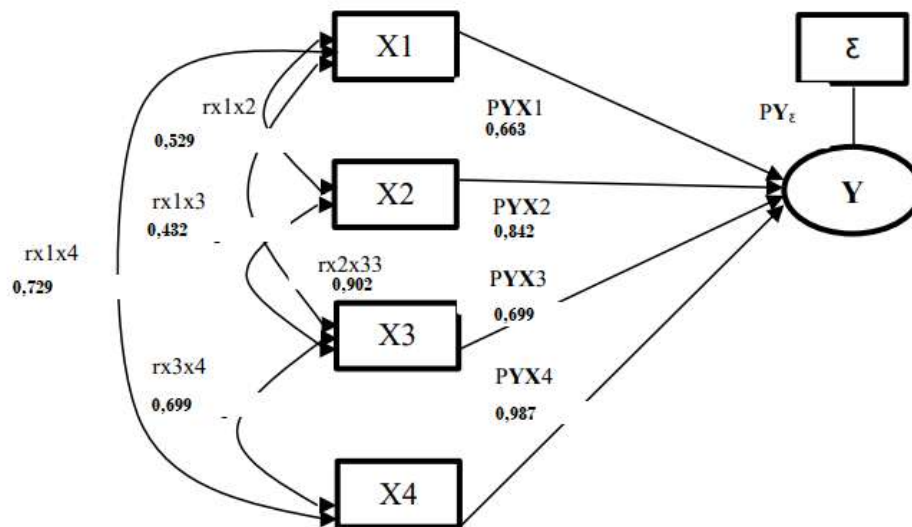
Maka, persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_{yx2} X2 + \rho_{yx3} X3 + \rho_{yx4} X4 + \varepsilon$$

$$Y = 0.663X1 + 0.842 X2 + 0.699 X3 + 0.987 X4 + \varepsilon$$

4.3.4 Diagram Analisis Jalur

Secara singkatnya, besaran nilai koefisien jalur keseluruhan variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.1 Analisis Jalur Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dari variabel *Idealized Influence*(X1)

Tabel 4.39 Pengaruh langsung dan Tidak Langsung (X1) *Idealized Influence* terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X1 langsung	pyx1.pyx1	(0.663)(0.663)	0.4395

X1 melalui X2,X3,X4	px1x2.px1x3.px1x4	(0.529) (0.432) (0.729)	0.1666
Total Pengaruh X1 terhadap Y.			0.6061≈0.61

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel *Idealized Influence*(X1) terhadap kinerja adalah sebesar 0.61 atau 61%.Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel motivasi inspirasi(X2).

Tabel 4.40 Pengaruh langsung (X2) motivasi inspirasi terhadap Kinerja(Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X2 langsung	pyx2.pyx2	(0.842)(0.842)	0.70
X2 melalui X1,X3,X4	px2x1.px2x3.px2x4	(0.529) (0.902) (0.826)	0.29
Total Pengaruh X2 terhadap Y.			0.99

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel motivasi inspirasi (X2) terhadap kinerja adalah sebesar 0.99 atau 99%.Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel stimulasi intelektual (X3).

Tabel 4.41 Pengaruh langsung (X3) stimulasi intelektual terhadap Kinerja(Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X3 langsung	pyx3.pyx3	(0.699)(0.699)	0.488
X3 melalui X1,X2,X4	Px3x1.px3x2.px4x3	(0.432) (0.902) (0.683)	0.266
Total Pengaruh X3 terhadap Y.			0.754

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel stimulasi intelektual (X3) terhadap kinerja adalah sebesar 0.754 atau 75,4%. Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel konsiderasi individu (X4).

Tabel 4.42 Pengaruh langsung (X4) konsiderasi individu terhadap Kinerja(Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X4 langsung	pyx4.pyx4	(0.9)(0.9)	0.8
X4 melalui X1,X3,X4	px4x1.px4x2.px4x3	(0.72)(0.82) (0.68)(0.1)	0.04
Total Pengaruh X4 terhadap Y.			0.84

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel konsiderasi individu (X4) terhadap kinerja adalah sebesar 0.84 atau 84%.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Variabel kepemimpinan yang terdiri dari variabel *idealized influence*(X1), motivasi inspirasi(X2), stimulasi intelektual(X3), dan konsiderasi individu (X4) secara simultan berpengaruh positif kepada kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 98,3%.
2. *Idealized influence* (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 61%.
3. Motivasi Inspirasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 99%.
4. Stimulasi Intelektual (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 75,4%.
5. Konsiderasi Individu (X4) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 84%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis menyadari masih terdapat banyak keterbatasan dan kekeliruan yang ada dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat.

Saran untuk Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara adalah harapannya dapat menggunakan hasil penelitian sebagai penentu kebijakan selanjutnya.

Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan gaya kepemimpinan perempuan. Khususnya yang berminat untuk mengetahui lebih jauh tentang gender maka perlu modifikasi variabel-variabel independen baik menambah variabel, sehingga akan lebih objektif dan bervariasi dalam melakukan penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Anikma Widodo. 2008. Penelitian “*Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Jati Agung*”. Gresik.
- Achmad sanusi. 2008. *Kepemimpinan sekarang dan masa depan*. Bandung: Prospect.
- Avolio BJ, Zhu W, Koh W, Bhatia P, Stone et al, Refferty & Griffin, Humphreys, Sarros& Santora, Yammarino. 2004, *Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance*. *Journal Organization Behavior*, 25(8):951–68
- Bass, BM & Avolio B.J. 1990. *Improving organizational effectiveness through transformasional leadership*. Sage thousand oaks
- DanimSudarman. 2008. *kinerjastaf dan organisasi*. Cv. Pustakasetia. Bandung
- Hasibuan, Malayu S P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cetakan ketujuh belas). PT. Bumi Askara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Maesongabd Karim. 2011. *Teori kepemimpinan*. Cv. Prima Tjahaja . Jakarta

- Robbins, Stephen P. 2000. *Essentials of organizational behavior*. Prentice Hall International. New Jersey.
- Rivai, Vaithzal. 2005. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Raja grafindo persada. Jakarta.
- Riduwan. 2013. *Cara menggunakan dan memaknai Path Analysis (analisis jalur)* Bandung. Penerbit Alfabeta
- Riduwan. 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sutikno Sobry. 2014. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Holistica. Lombok
- Sutrisno. 2009. *Menuju masyarakat partisipatif*. Yogyakarta.
- Sinambela Lijan Poltak. 2012. *Kinerja pegawai*. Graha ilmu. Yogyakarta
- Sinambela Lijan poltak. 2014. *Teori, kebijakan, dan implementasi*. Cv. Alfabeta. Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan mengembangkan kepemimpinan serta meningkatkan kinerja untuk meraih keberhasilan*. PT. Rafika aditama. Bandung
- Sedarmayanti. 2008. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Rafika aditama.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta

Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Bandung

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 LEMBAR KUESIONER

Surveyor :

No :

LEMBAR KUESIONER

Kepada Yth

:Saudara/i

Di

Tempat

Kami mohon kesediaan saudara/i untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara”**. Atas waktu dan kesediaannya dalam mengisi kuesioner, kami mengucapkan banyak terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki /

PerempuanJabatan :

.....

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pada setiap nomor pertanyaan berilah tanda (✓) tepat pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian anda.

Keterangan jawaban:

TP : Tidak

Pernah

JRG : Jarang

KD : Kadang-

kadangS : Sering

SL : Selalu

A. Kepemimpinan Perempuan (X)

No	Pernyataan	TP	JR G	KD	S	SL
<i>Idealized Influence (X1)</i>						
1	Pimpinan berpikir cerdas					
2	Pimpinan berperilaku jujur					
3	Pimpinan memberikan perhatian kepada bawahannya					
4	Pimpinan dapat beradaptasi pada bawahan untuk mencapai tujuan bersama					
Motivasi Inspirasi (X2)						
5	Pimpinan mempertimbangkan kebutuhan pegawai					
6	Pimpinan memahami nilai-nilai kerja bawahan					
Stimulasi Intelektual (X3)						
7	Pimpinan merencanakan kegiatan dan target pekerjaan					
8	Pimpinan mendorong bawahan untuk berinovasi					
Konsiderasi Individu (X4)						
9	Pimpinan terbuka dalam menerima informasi dari bawahan					
10	Pimpinan melibatkan pegawai merumuskan rencana kegiatan					
11	Pimpinan mengembangkan minat pegawai sesuai karakter dan keahlian					
12	Pimpinan membantu terlaksananya promosi jabatan					

B. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	TP	JR G	KD	S	SL
1	Pegawai menerapkan keterampilan untuk penunjang pekerjaan					
2	Pegawai menyelesaikan kewajiban Pekerjaan					
3	Pegawai mendapatkan penempatan sesuai kualifikasi pendidikan					
4	Pegawai mampu bekerja sama dengan pegawai lain					
5	Pegawai membagi ilmu yang didapat dengan pegawai lain					
6	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh keyakinan					
7	Pegawai menciptakan suasana kerja yang Nyaman					
8	Pegawai memahami keahlian di bidangnya					
9	Pegawai bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas					
10	Pegawai menerapkan produktivitas dalam Bekerja					
11	Pegawai dalam bekerja mendapat dukungan dari pimpinan					
12	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
13	Pegawai bekerja dengan tekun					
14	Pegawai ulet dalam menyelesaikan Pekerjaan					
15	Pegawai bersemangat menyelesaikan pekerjaan walaupun ada masalah dalam Pekerjaan					

Lampiran 2 Data Responden
X1 Idealized Influence

Responden			Item Pernyataan		
	1	2	3	4	Total
1	5	5	4	5	19
2	5	5	4	5	19
3	5	5	4	5	19
4	5	5	5	4	19
5	5	5	5	5	20
6	5	5	4	5	19
7	5	5	4	5	19
8	5	5	4	5	19
9	4	4	4	5	17
10	5	5	4	5	19
11	4	4	4	4	16
12	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	20
14	5	5	5	5	20
15	4	4	4	4	16
16	5	5	4	5	19
17	5	5	4	5	19
18	5	5	4	5	19
19	5	5	4	5	19
20	5	5	4	5	19
21	5	5	4	5	19
22	5	5	4	5	19
1	0	0	0	0	
2	0	0	0	0	
3	0	0	0	0	
4	3	3	17	3	
5	19	19	5	19	

X2 Motivasi Inspirasi

Responden			Item Pernyataan
	5	6	Total
1	5	5	10
2	5	5	10
3	5	5	10

4	4	5	9
5	4	5	9
6	5	5	10
7	5	5	10
8	5	5	10
9	4	5	9
10	5	5	10
11	4	4	8
12	4	5	9
13	4	5	9
14	4	5	9
15	4	4	8
16	5	5	10
17	5	5	10
18	5	5	10
19	5	5	10
20	5	5	10
21	5	5	10
22	5	5	10
1	0	0	
2	0	0	
3	0	0	
4	8	2	
5	14	20	

X3 Stimulasi Intelektual

Responden			Item Pernyataan
	7	8	Total
1	5	5	10
2	5	5	10
3	5	5	10
4	5	5	10
5	4	5	9
6	5	5	10
7	5	5	10
8	5	5	10
9	5	5	10
10	5	5	10
11	4	4	8
12	4	5	9

13	5	4	9
14	5	4	9
15	4	4	8
16	5	5	10
17	5	5	10
18	5	5	10
19	5	5	10
20	5	5	10
21	5	5	10
22	5	5	10
1	0	0	
2	0	0	
3	0	0	
4	4	4	
5	18	18	

X4 Konsiderasi Individu

Responden			Item Pernyataan		
	9	10	11	12	Total
1	5	5	5	5	20
2	5	5	5	5	20
3	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	20
5	5	5	4	5	19
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20
8	5	5	5	5	20
9	4	4	3	4	15
10	5	5	5	5	20
11	4	4	4	4	16
12	5	5	4	5	19
13	5	5	4	5	19
14	5	5	3	5	18
15	4	4	4	4	16
16	5	5	5	5	20
17	5	5	5	5	20
18	5	5	5	5	20
19	5	5	5	5	20
20	5	5	5	5	20
21	5	5	5	5	20

22	5	5	5	5	20
1	0	0	0	0	
2	0	0	0	0	
3	0	0	2	0	
4	3	3	5	3	
5	19	19	15	19	

Y Kinerja

Res pon den							Item Perny ataan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	T ot al
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	70
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
9	2	4	3	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	59
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
11	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63
12	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	70
13	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	70
14	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	70
15	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
3	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
4	2	3	6	0	0	2	5	6	2	3	7	3	3	6	3	
5	19	19	15	21	21	20	17	16	20	19	15	19	19	16	19	

Lampiran 3. Hasil Analisis Validitas, Reliabilitas, dan Path Analysis

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	1.000**	.215	.614**	.921**
	Sig. (2-tailed)		.000	.335	.002	.000
	N	22	22	22	22	22
Item_2	Pearson Correlation	1.000**	1	.215	.614**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000		.335	.002	.000
	N	22	22	22	22	22
Item_3	Pearson Correlation	.215	.215	1	-.101	.497*
	Sig. (2-tailed)	.335	.335		.656	.019
	N	22	22	22	22	22
Item_4	Pearson Correlation	.614**	.614**	-.101	1	.674**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.656		.001
	N	22	22	22	22	22
Skor_Total	Pearson Correlation	.921**	.921**	.497*	.674**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.019	.001	
	N	22	22	22	22	22

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	4

Correlations

		Item_1	Item_2	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.418	.917**
	Sig. (2-tailed)		.053	.000
	N	22	22	22
Item_2	Pearson Correlation	.418	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.053		.000
	N	22	22	22
Skor_Total	Pearson Correlation	.917**	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	22	22	22

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.538	2

Correlations

		Item_1	Item_2	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.389	.833**
	Sig. (2-tailed)		.074	.000
	N	22	22	22
Item_2	Pearson Correlation	.389	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	.074		.000
	N	22	22	22
Skor_Total	Pearson Correlation	.833**	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	22	22	22

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.560	2

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	1.000**	.564**	1.000**	.933**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.000	.000
	N	22	22	22	22	22
Item_2	Pearson Correlation	1.000**	1	.564**	1.000**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.000	.000
	N	22	22	22	22	22
Item_3	Pearson Correlation	.564**	.564**	1	.564**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.006	.006		.006	.000
	N	22	22	22	22	22
Item_4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.564**	1	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006		.000
	N	22	22	22	22	22
Skor_Total	Pearson Correlation	.933**	.933**	.823**	.933**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	22	22	22	22	22

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	4

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Skor_Total
Item_1	Pears on Correl ation	1	.854**	.739**	.904**	.904**	.365	.302	.097	.365	.854**	.497*	.854**	.854**	.097	.854**	.848**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.095	.172	.668	.095	.000	.019	.000	.000	.668	.000	.000
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
Item_2	Pears on Correl ation	.854**	1	.679**	.549**	.549**	.796**	.101	.351	.796**	1.000**	.582**	1.000**	1.000**	.351	1.000**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.008	.008	.000	.656	.109	.000	.000	.005	.000	.000	.109	.000	.000
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
Item_3	Pears on Correl ation	.739**	.679**	1	.629**	.629**	.354	.799**	.686**	.354	.679**	.938**	.679**	.679**	.686**	.679**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.002	.002	.106	.000	.000	.106	.001	.000	.001	.001	.000	.001	.000

Item_10	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	.854** .000 22	1.000** .000 22	.679** .001 22	.549** .008 22	.549** .008 22	.796** .000 22	.101 .656 22	.351 .109 22	.796** .000 22	1 22	.582** .005 22	1.000** .000 22	1.000** .000 22	.351 .109 22	1.000** .000 22	.902** .000 22
Item_11	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	.497* .019 22	.582** .005 22	.938** .000 22	.319 .147 22	.319 .147 22	.463* .030 22	.794** .000 22	.896** .000 22	.463* .030 22	.582** .005 22	1 22	.582** .005 22	.582** .005 22	.896** .000 22	.582** .005 22	.854** .000 22
Item_12	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	.854** .000 22	1.000** .000 22	.679** .001 22	.549** .008 22	.549** .008 22	.796** .000 22	.101 .656 22	.351 .109 22	.796** .000 22	1.000** .000 22	.582** .005 22	1 22	1.000** .000 22	.351 .109 22	1.000** .000 22	.902** .000 22

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	15

Correlations

		X1	X2	X3	X4	Y
X1	Pearson Correlation	1	.529*	.432*	.729**	.663**
	Sig. (2-tailed)		.011	.045	.000	.001
	N	22	22	22	22	22
X2	Pearson Correlation	.529*	1	.902**	.826**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.011		.000	.000	.000
	N	22	22	22	22	22
X3	Pearson Correlation	.432*	.902**	1	.683**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.045	.000		.000	.000
	N	22	22	22	22	22
X4	Pearson Correlation	.729**	.826**	.683**	1	.987**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	22	22	22	22	22
Y	Pearson Correlation	.663**	.842**	.699**	.987**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	
	N	22	22	22	22	22

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.983	.979	.69589

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	472.131	4	118.033	243.739	.000 ^a
	Residual	8.232	17	.484		
	Total	480.364	21			

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.461	3.031		5.431	.000
	X1	-.485	.206	-.111	-2.354	.031
	X2	.526	.709	.074	.742	.468
	X3	-.107	.553	-.015	-.193	.849
	X4	3.177	.228	1.018	13.961	.000

a. Dependent Variable: Y



PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA
DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN & PERLINDUNGAN ANAK

Jl. Kusnodanupajo Nomor 21, Desa Molingkapoto Selatan Kecamatan Kwandang Kode pos 9625

SURAT KETERANGAN

Nomor : 479/DPPPA/13/I/2021

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO, Nomor : 479/DPPP-Rekom/ /I/2022 hal : Izin Mengadakan Penelitian tertanggal 20 Januari 2022, maka Ibu Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan ini menerangkan nama Mahasiswa dibawah ini :

Nama	:	FEBRIYANTI MANANOMA
NIM	:	S2118080
Fakultas	:	Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Penelitian	:	"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara."
Tempat Penelitian	:	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Gorontalo Utara
Lamanya Penelitian	:	20 Januari 2022 s/d 21Maret 2022

Benar- benar mengadakan Penelitian di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak pada tanggal 20 Januari s/d 21 Maret 2022, guna melengkapi Data pada penyusunan Skripsi yang berjudul : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Gorontalo Utara."

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk di gunakan seperlunya.

Kwandang, 25 Mei 2022

KEPALA DINAS PP & PA

MAGDALENA LUNGKANG, SH.M.Adm.Pemb

NIP. 19620723 199304 2 001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3613/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab.
Gorontalo Utara

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Febriyanti Mananoma
NIM : S2118080
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN GORONTALO
UTARA
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN
ANAK KABUPATEN GORONTALO UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 30 September 2021
Ketia,

Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001
Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435)829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 108/FISIP-UNISAN/S-BP/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
NIDN : 0924076701
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan


Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : FEBRIYANTI MANANOMA
NIM : S2118080
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara


Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **30%**, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan,


Dr. Arman, S.Sos., M.Si
NIDN. 0913078602

Gorontalo, 06 JUNI 2022
Tim Verifikasi,


Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
NIDN. 0924076701

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

SKRIPSI_S2118080_FEBRIYANTI MANA
NOMA_PENGARUH GAYA KEPEMIMPIN
AN PEREMPUAN TERHADAP KINERJA P
EGAWAI D

AUTHOR

S2118080 FEBRIYANTI MANANOMA

WORD COUNT

9745 Words

CHARACTER COUNT

63788 Characters

PAGE COUNT

74 Pages

FILE SIZE

196.0KB

SUBMISSION DATE

Jun 10, 2022 9:13 PM GMT+8

REPORT DATE

Jun 10, 2022 9:17 PM GMT+8

● 30% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 29% Internet database
- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 2% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

ABSTRACT

FEBRIYANTI MANANOMA. S2118080. THE EFFECT OF WOMEN'S LEADERSHIP STYLE ON APPARATUS PERFORMANCE AT THE OFFICE OF WOMEN'S EMPOWERMENT AND CHILDREN PROTECTION OF NORTH GORONTALO DISTRICT

This study aims to (1) find to what extent the effect of idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration simultaneously on apparatus performance at the Office of Women's Empowerment and Child Protection, North Gorontalo District, (2) find out the effect of idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration partially on apparatus performance at the Office of Women's Empowerment and Child Protection, North Gorontalo District. This study is quantitative research with a descriptive study method. The population in this study are all 22 apparatus in the Office of Women's Empowerment and Child Protection, North Gorontalo District. The results of this study are: 1) There is an effect of women's leadership which consists of idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration simultaneously on the apparatus performance at the Office of Women's Empowerment and Child Protection, North Gorontalo District by 98.3%. 2) There is an effect of idealized influence on the apparatus performance at the Office of Women's Empowerment and Child Protection, North Gorontalo District, namely 61%. 3) There is an effect of inspirational motivation on the apparatus performance at the Office of Women's Empowerment and Child Protection in North Gorontalo District by 99%. 4) There is an effect of intellectual stimulation on the apparatus performance at the Office of Women's Empowerment and Child Protection, North Gorontalo District by 75.4%. 5) There is an effect of individual considerations on the apparatus performance at the Office of Women's Empowerment and Child Protection, North Gorontalo District by 84%.

Keywords: *women's leadership style, apparatus performance*



ABSTRAK

FEBRIYANTI MANANOMA. S2118080. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN GORONTALO UTARA.

Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh idealized influence, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi individu secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara, (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh idealized influence, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi individu secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode studi deskriptif. Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara sebanyak 22 orang. Hasil dari penelitian ini adalah: 1) Terdapat pengaruh kepemimpinan perempuan yang terdiri dari idealized influence, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan konsiderasi individu secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 98,3%. (2) Terdapat pengaruh Idealized influence terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 61%. (3) Terdapat pengaruh motivasi inspirasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 99%. (4) Terdapat pengaruh stimulasi intelektual terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 75,4%. (5) Terdapat pengaruh konsiderasi individu terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 84%.



Kata kunci : gaya kepemimpinan perempuan, kinerja pegawai

BIODATA



I. Identitas

Nama	: Febriyanti Mananoma
Nama Panggilan	: Eby
NIM	: S.21.18.080
Tempat, Tanggal Lahir	: Motilango, 13 Februari 2000
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Jurusan	: Ilmu Pemerintahan
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Alamat	: Desa Motilango Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara
No. HP	: 0815-2395-3813
Nama Ayah	: Ismail Mananoma (Alm)
Nama Ibu	: Hasna Ngabito

II. Riwayat Pendidikan

- | | |
|-------------------------|--------|
| 1. SDN 1 Motilango | : 2012 |
| 2. SMP Negeri 3 Anggrek | : 2015 |
| 3. SMK Taruna Bahari | : 2018 |