



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada SMK Modern Al-Rifa'ie Gondanglegi Kabupaten Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik

Oleh :

OCTIVARI ROSANIA ALFRIDA

NPM 21701091129



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS ISLAM MALANG
MALANG
2022**

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena tentang penurunan kinerja karyawan yang kerap terjadi di lingkungan kerja yang disebabkan karena kurangnya konsentrasi, stress kerja atau bahkan kurangnya motivasi pribadi maupun motivasi dari pihak lain dan juga membahas tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah perempuan sehingga bisa mencapai titik yang sekarang yang dikenal oleh masyarakat, disegani oleh guru yang memiliki semangat juang yang tinggi dalam memajukan sekolah swasta yang kini mulai dikenal karena prestasinya dalam berbagai bidang kejuruan.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) untuk mengetahui pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di SMK Modern Al – Rifa'ie Gondanglegi Kabupaten Malang (2) untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di SMK Modern Al – Rifa'ie Gondanglegi Kabupaten Malang (3) untuk mengetahui pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di SMK Modern Al – Rifa'ie Gondanglegi Kabupaten Malang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian atau hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan teori Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $8,365 > F$ tabel $3,32$. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sign. sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,909 > t$ tabel $2,026$. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sign. sebesar $0,444 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,774 < t$ tabel $2,206$.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan Perempuan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research is motivated by the phenomenon of a decrease in employee performance that often occurs in the work environment due to lack of concentration, work stress or even a lack of personal motivation and motivation from other parties and also discusses the leadership style carried out by female principals so that they can reach the point where now known by the public, respected by teachers who have a high fighting spirit in advancing private schools which are now starting to be known for their achievements in various vocational fields.

This study aims to (1) determine the significant effect of transformational leadership style on employee performance at SMK Modern Al – Rifa'ie Gondanglegi Malang Regency (2) to determine the significant effect of work motivation on employee performance at SMK Modern Al – Rifa'ie Gondanglegi Kabupaten Malang Malang (3) to determine the significant effect of transformational leadership style and work motivation on employee performance at SMK Modern Al – Rifa'ie Gondanglegi Malang Regency.

The method used in this study is a quantitative research method using a descriptive approach that aims to describe the object of research or research results. This study uses the theory of Transformational Leadership Style, Work Motivation and Employee Performance. Data collection was done by using a questionnaire.

The results of this study indicate that leadership style and work motivation have a simultaneous effect on employee performance. This is evidenced by the significant value of $0.001 < 0.05$ and the calculated F value of $8.365 > F$ table 3.32. Leadership style has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the value of Sign. of $0.006 < 0.05$ and the value of t-count is $2.909 > t$ -table is 2.026. Work motivation has no effect on employee performance. This is evidenced by the value of Sign. of $0.444 > 0.05$ and the value of t count $0.774 < t$ table 2.206 .

Keywords: Leadership Style, Women's Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan sebuah tempat dimana orang berkumpul dan bekerjasama untuk mencapai sebuah tujuan bersama. Dalam sebuah organisasi terdapat pemimpin dan karyawan dengan sumberdaya manusia yang berkualitas serta memiliki peran dan fungsinya sendiri. Sumberdaya manusia merupakan tenaga yang memiliki potensi dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi.

Hubungan antara pemimpin dan karyawan dalam sebuah perusahaan harus baik agar tercipta suatu harmonisasi yang dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan juga tergantung pada peran pemimpinnya.

Seorang pemimpin yang mengelola suatu organisasi tidak dapat menghindari masalah yang berhubungan dengan sumberdaya manusia. Pemimpin harus bisa mempengaruhi dan mengarahkan karyawan agar bisa bekerja dengan suasana hati yang baik dan bertanggung jawab dalam setiap tugasnya sehingga bisa mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.

Setiap pemimpin memiliki karakter yang berbeda – beda yang merupakan faktor bawaan dari lahir atau faktor lingkungan tempat dia tinggal. Karakter yang berbeda pada setiap pemimpin dapat menciptakan gaya kepemimpinan yang berbeda – beda pada setiap perusahaan.

Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang berhasil menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat mengarahkan dan memberikan dampak positif pada karyawannya dalam melakukan pekerjaan sesuai arahan dari pemimpin guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Faktor penting yang mempengaruhi proses kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan tipe atau cara seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi. Menurut Thoha (2013:49) gaya kepemimpinan merupakan suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan dimiliki oleh pemimpin agar dapat mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sama dengan bekerja secara produktif guna mencapai tujuan organisasi.

Sejak jaman dahulu seorang laki – laki sudah menjadi symbol utama dalam kepemimpinan suatu organisasi atau pemerintahan. Perempuan identic dengan sifat kelembutan dan mengandalkan naluri yang menjadi boomerang dalam memimpin suatu organisasi yang mengakibatkan adanya perbedaan diantara laki – laki dan perempuan dan jarang ditempatkan pada posisi sebagai pemimpin dalam organisasi. Namun, seiring berjalannya waktu, kedudukan perempuan terutama di era globalisasi saat ini telah berubah dalam perkembangan pembangunan.

Secara normatif, dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia pasal 49 menegaskan bahwa “wanita berhak untuk memilih, dipilih, diangkat dalam pekerjaan, jabatan dan profesi, serta memperoleh perlindungan khusus dalam pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang mengancam keselamatan dan atau kesehatannya, selanjutnya berkenaan dengan fungsi

reproduksi maka wanita dijamin dan dilindungi oleh hukum”. Kemudian, diperkuat juga dalam Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan.

Menurut Steller dalam Jessie dan Roy (2014:2) perempuan memiliki gaya kepemimpinan feminim – maskulin dan transformasional – transaksional. Gaya kepemimpinan feminim cenderung berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional. Sedangkan gaya kepemimpinan maskulin berhubungan dengan gaya kepemimpinan transaksional.

Gaya kepemimpinan transformasional, yaitu gaya kepemimpinan yang lebih memfokuskan pada pengembangan para bawahannya dengan cara mengubah kesadaran bawahan untuk menyelesaikan masalah dengan cara-cara baru, membangkitkan dan mengeluarkan tindakan lebih untuk mencapai tujuan organisasi (Yukl, 2010:304).

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dapat mempengaruhi motivasi atau kompetensi individu dalam suatu kelompok. Motivasi merupakan faktor yang penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga menimbulkan sebuah rasa puas dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan bagi individu dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting terhadap motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Hasibuan (2017:141) motivasi adalah hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Seorang pemimpin memberikan dorongan dan memacu karyawan dalam memudahkan dan memberikan inspirasi kepada karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk memperoleh kinerja yang baik, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja diperlukan dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik dalam organisasi. Namun, faktanya masih ada karyawan yang kurang mendapatkan dorongan atau motivasi

dan perhatian dari pemimpin yang memberikan dampak pada produktivitas suatu organisasi menjadi kurang optimal dan tidak tercapainya tujuan. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

PM. Selandia Baru Jacinda Arden merupakan salah satu contoh pemimpin perempuan yang masuk ke dalam 100 orang paling berpengaruh versi Time (Time 100 Most Influential People 2019). Jacinda Arden mendapat pujian secara internasional karena penanganan terhadap aksi teroris di Christchurch, Selandia Baru pada 15 Maret 2019. Gaya kepeimpinan yang digunakan oleh Arden adalah gaya kepemimpinan dengan rasa empati yang tinggi. Ia juga dikenal sebagai sosok pemimpin yang tidak kenal takut untuk berbicara tentang diskriminasi perempuan (Sumber : <https://m.liputan6.com/bisnis/read/3946336/5-pemimpin-perempuan-di-dunia-yang-menginspirasi?page=2> Diakses pada 14 Desember 2021).

Sedangkan di Indonesia sendiri terdapat beberapa pemimpin perempuan, salah satunya yaitu mantan Menteri Kelautan dan Perikanan Susi Pudjiastuti, beliau merupakan menteri kelautan dan perikanan ke – 6. Pada masa kepemimpinannya beliau dikenal dengan sosok yang tegas dan berani yang ditandai dengan tindakannya yang berani dalam menenggelamkan kapal nelayan asing yang masuk secara illegal di perairan Indonesia (Sumber : <https://bisnis.tempo.co/read/1256549/susi-pudjiastuti-pimpin-penenggelaman-21-kapal-asing-pencuri-ikan>, Diakses pada 13 Desember 2021) Dalam masa kepemimpinannya Susi Pudjiastuti menggunakan gaya kepemimpinan

transformasional yang bisa dilihat dari sifat kepemimpinannya yang cenderung bersifat sebagai penggerak dan memiliki jiwa yang maskulinitas.

SMK Modern Al-Rifa'ie merupakan sebuah sekolah yang berada di bawah naungan Yayasan Pondok Modern Al-Rifa'ie 2 yang terletak di Jl. Raya Ketawang No. 02 Krajan, Ketawang, Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru diperoleh informasi bahwasannya ada beberapa hal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan yaitu jika presentasi kehadiran karyawan kurang dari 100% maka untuk pengambilan gaji harus mendapatkan rekomendasi dan tanda tangan dari kepala sekolah, Ketua Yayasan Pondok Modern Al-Rifa'ie 2 dan juga HRD. Dengan adanya sanksi yang tegas, maka karyawan SMK Modern Al-Rifa'ie dinilai cukup baik dalam kehadiran di sekolah.

Penelitian ini dilakukan untuk membahas bagaimana gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah perempuan sehingga bisa mencapai titik yang sekarang yang dikenal oleh masyarakat, disegani oleh guru yang memiliki semangat juang yang tinggi dalam memajukan sekolah swasta yang kini mulai dikenal karena prestasinya dalam berbagai bidang kejuruan. Hasil kerja yang optimal juga tak luput dari bantuan dari para guru yang diwujudkan dengan adanya motivasi yang tinggi dari karyawan. Motivasi yang tinggi tidak mudah diperoleh karyawan tanpa didasari dengan pemberian penghargaan atas pencapaiannya.

Adapun yang menjadi alasan peneliti menggunakan variabel gaya kepemimpinan perempuan, motivasi kerja dan kinerja dalam penelitian ini adalah melihat dari keadaan suatu organisasi, gaya kepemimpinan merupakan hal yang

sangat penting dan memiliki peran yang besar bahkan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan gaya kepemimpinan yang yang diterapkan oleh pimpinan SMK Modern Al – Rifa’ie apakah kinerja karyawan akan meningkat, membaik atau justru menurun. Oleh karena itu dengan adanya gaya kepemimpinan yang benar dan efektif serta sesuai dengan keadaan, sangat memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan dari gaya kepemimpinan yang dijalankan seorang pemimpin dalam mempengaruhi berbagai aspek karyawan dalam bekerja yang akan memacu atau memotivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga bisa dikatakan pemimpin tersebut telah menjalankan tugas, peran dan tanggungjawabnya dengan baik dan tepat.

Melihat fenomena tentang penurunan kinerja karyawan yang kerap terjadi di lingkungan kerja yang disebabkan karena kurangnya konsentrasi, stress kerja atau bahkan kurangnya motivasi pribadi maupun motivasi dari pihak lain. Maka dari itu penulis ingin meneliti bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan perempuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada SMK Modern Al – Rifa’ie. Pemilihan variabel dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan perempuan, motivasi kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di SMK Modern Al-Rifa’ie yang memiliki seorang pemimpin perempuan dengan 40 anggota. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan perempuan SMK Modern Al-Rifa’ie yaitu guru sebagai tenaga pengajar baik guru mata pelajaran, guru kelas, guru diniyah, guru berstatus PNS maupun non

PNS. Karena setiap karyawan atau guru memiliki kesempatan yang sama dalam melaksanakan kinerjanya secara maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada SMK Modern Al-Rifa’ie Gondanglegi Kabupaten Malang)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Modern Al – Rifa’ie Gondanglegi Kabupaten Malang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Modern Al – Rifa’ie Gondanglegi Kabupaten Malang?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Modern Al – Rifa’ie Gondanglegi Kabupaten Malang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di SMK Modern Al – Rifa’ie Gondanglegi Kabupaten Malang

2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di SMK Modern Al – Rifa’ie Gondanglegi Kabupaten Malang
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di SMK Modern Al – Rifa’ie Gondanglegi Kabupaten Malang

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi Akademis

Dengan adanya penelitian ini, maka diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam penelitian yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan serta sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemimpin

Hasil penelitian diharapkan dapat memperhatikan motivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja yang optimal

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai kinerja yang optimal



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwasannya

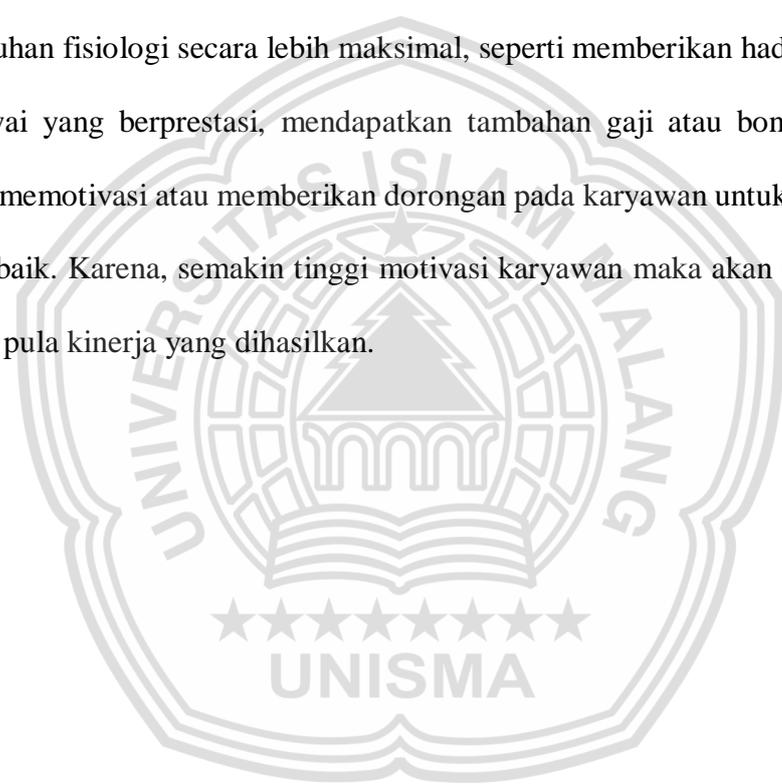
pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial) bahwasannya gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sign. sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,909 > t$ tabel $2,026$. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan pada SMK Modern Al – Rifa'ie telah dilaksanakan dengan sangat baik.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) bahwasannya motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sign. sebesar $0,444 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,774 < t$ tabel $2,026$.
3. Berdasarkan uji F (simultan) bahwasannya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $8,365 > F$ tabel $3,32$.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

Perlunya upaya Kepala Sekolah untuk lebih memperhatikan faktor dalam pmeningkatkan motivasi kerja dalam aspek penghargaan atau dengan perbaikan tunjangan kerja. Kepala Sekolah diharapkan dapat meningkatkan kebutuhan fisiologi secara lebih maksimal, seperti memberikan hadiah bagi pegawai yang berprestasi, mendapatkan tambahan gaji atau bonus yang dapat memotivasi atau memberikan dorongan pada karyawan untuk bekerja lebih baik. Karena, semakin tinggi motivasi karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akdon dan Riduwan. 2013. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Anoraga, P. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Edison, Emron., dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Fahmi, Irham. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta : Djambatan
- Griffin, M. A., Neal, A.2003. *Safety Climate and Safety at Work. Handbook : The Psychology of Work Place*. (pp. 15-34). Washington : American Psychological Association.

- Hamzah B. Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan: apakah Pemimpin Abnormal Itu?*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kotler. Philip dan Keller Kevin. 2011. *Manajemen Pemasaran, Jilid 1*. Diterjemahkan oleh Benyamin Molan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Thoha,M. 2010. *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta, Gava Media.
- Thoha, M. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Thoha, M. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Triantoro Safaria, 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Winardi. 2001. *Memotivasi Pemotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh Budi Supriyanto. Jakarta: PT Indeks.

Jurnal

Jessie Amanda Zabrina dan Roy Setiawan. 2014. *Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Pada PT. Seni Optima Pratama Surabaya*. Jurnal AGORA Vol. 2 No.2. Universitas Kristen Petra. .
<https://media.neliti.com/media/publications/35929-ID-analisis-gaya-kepemimpinan-perempuan-pada-pt-seni-optima-pratama.pdf>. Diakses pada 12 Maret 2021

Kharis, Indra. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas Brawijaya Malang.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/816>. Diakses pada 12 Maret 2021

Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, I Gede Riana. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/8084>. Diakses pada 12 Maret 2021

Sumber Hukum

Instruksi Presiden Nomor 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Pasal 49