

GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN BANGKAI

¹⁾Ayu Hartinah Zabila, ²⁾Andi Astinah Adnan, ³⁾Hariyanti Hamid

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang

ayuhartinah12@gmail.com

andi.astinah.adnan@gmail.com

tantistisip@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Lurah Perempuan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Bangkai Kecamatan Watang Pulu Kabupaten Sidenreng Rappang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 stakeholder dan merupakan sampel jenuh sebanyak 30 orang. Tipe Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data adalah observasi, kuesioner (angket) dan studi Pustaka. Teknik Analisis data yang digunakan adalah Statistik Deskriptif. Hasil Penelitian ini Menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Lurah Perempuan dengan nilai 67% dikategorikan berpengaruh. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan (63%), kemauan (62%), energi (64 %), teknologi (66 %), kompensasi (65%), kejelasan tujuan (64%) dan keamanan (62%) dengan hasil akumulasi sebesar 63 % atau dikategorikan berpengaruh. Sehingga Gaya Kepemimpinan Lurah Perempuan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Bangkai Kecamatan Watang Pulu Kabupaten Sidenreng Rappang dengan hasil 64% dikategorikan berpengaruh.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan dan Kinerja

Abstract

This study aims to determine the leadership style of female village heads on employee performance in Bangkai Village, Watang Pulu District, Sidenreng Rappang Regency. The population in this study were 30 stakeholders and a saturated sample of 30 people. This type of research is descriptive quantitative. Data collection techniques are observation, questionnaires (questionnaire) and library studies. The data analysis technique used is descriptive statistics. The results of this study indicate that the leadership style of the female village head with a value of 67% is categorized as "influential". The factors that affect employee performance are ability (63 %) willingness (62 %), energy (64 %), technology (66 %), compensation (65 %), clarity of purpose (64%) and security (62 %) with an accumulation of 63% or categorized as "influential". So that the leadership style of female village heads on employee performance in Bangkai Village, Watang Pulu District, Sidenreng Rappang Regency with 64% results is categorized as influential.

Keywords: Leadership Style and Performance

A. PENDAHULUAN

Perubahan di Indonesia telah memberikan keinginan yang luar biasa bagi kaum hawa yang serba terbatas dalam segala hal. Pendakian wanita di era globalisasi desain kehidupan telah mengalami perubahan kemajuan yang semakin pesat. Saat ini, wanita terlibat dalam berbagai pekerjaan, saat ini tidak fokus pada pekerjaan menjadi pasangan atau ibu secara eksklusif, tetapi telah diatur dengan penggunaan sifat realitas mereka sebagai individu. Pada masa yang maju ini, prakarsa memegang peranan penting dalam perhimpunan, di mana perintis dipercaya untuk mengurus dan mengendalikan jalannya suatu perkumpulan. Jadi tugas perintis di sini sangat penting untuk memastikan banyak asosiasi berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang ditentukan.

Seorang pionir pada titik ini tidak terlihat berdasarkan jenis kelamin. Seorang pionir tidak perlu mengurus bisnis, wanita juga bisa mengisi sebagai pionir. Hal ini menunjukkan bahwa Indonesia semakin terbuka terhadap kesetaraan seks, dimana perempuan saat ini tidak dibatasi dalam bekerja karena perempuan dan laki-laki memiliki kebebasan yang setara untuk bekerja dan mencari pekerjaan. Kewenangan publik tidak lagi memandang dasar, orientasi seksual, usia atau penampilan sebenarnya, namun mengedepankan kemampuan masing-masing perwakilan. Sehingga dengan kondisi seperti ini, kontestasi suara yang tidak memihak antar manusia bisa dilakukan.

Keadilan orientasi seksual di Indonesia memiliki premis hukum yang benar-benar menakjubkan karena dinyatakan dalam UUD 1945 pasal 27 ayat (1) Semua penduduk adalah sama di bawah pengawasan hukum dan pemerintah dan wajib memelihara hukum dan otoritas publik tanpa kecuali. Tambahan Lembaran Negara Nomor 3277, Pasal 2 fokus b dan c. Pada poin b dinyatakan bahwa negara perlu membuat undang-undang dan pedoman yang tepat dan berbagai kegiatan, termasuk sanksi jika perlu, melarang segala jenis viktimisasi wanita. Sementara poin c menyatakan bahwa negara perlu menerapkan jaminan yang sah atas hak-hak istimewa perempuan pada premis yang setara dengan laki-laki dan untuk menjamin melalui pengadilan umum yang dilengkapi dan badan-badan pemerintah lainnya, keamanan yang berhasil bagi perempuan dari setiap demonstrasi segregasi.

Sementara itu, Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Kebebasan Umum juga memuat pasal-pasal yang membantu memusuhi kegiatan pemisahan terhadap perempuan sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 20 ayat (2) Penundukan atau penaklukan pertukaran budak, berurusan dengan wanita, dan semua demonstrasi apapun. mengurutkan dengan alasan yang sama untuk yang ada, tidak diizinkan. Selain itu, Pasal 48 menetapkan bahwa wanita memiliki hak istimewa untuk memperoleh pelatihan dan pengajaran di berbagai jenis, tingkat dan cara sekolah. Kemudian, pada saat itu pasal 49 menegaskan bahwa perempuan berhak memilih, dipilih, dipilih dalam jabatan, jabatan dan pemanggilan. Sementara itu, sebagaimana ditunjukkan oleh Peraturan Imam Rumah Tangga Nomor 67 Tahun 2011 Pasal 1 tentang Perubahan Pedoman Usaha Rumah Tangga Pendeta Nomor 15 Tahun 2008 tentang Aturan Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Orientasi Seksual Di Daerah.

Kesetaraan seks juga mendapat ruang dalam rencana politik Indonesia pada tahun 2000. Selain itu, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Perbaikan Masyarakat (PROPERNAS) tahun 2000-2004 dan digarisbawahi dalam Instruksi Resmi (Inpres) Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Seks (Sexual Mainstreaming). orientasi Pengarusutamaan).) untuk asosiasi pemerintah dan proyeknya. Nimran dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008:126) mengemukakan bahwa administrasi adalah suatu cara mempengaruhi tingkah laku orang lain untuk bertindak sesuai keinginan. Pada umumnya setiap pionir secara konsisten mengharap dan membuat kemajuan agar bawahannya memiliki kapasitas dan kemampuan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang dilakukannya dengan tepat, untuk berkoordinasi dengan fokus-fokus tertentu yang telah ditetapkan. Menurut Visser dalam Rosintan, M., dan Setiawan, R. (2015) juga mengungkapkan bahwa gaya wanita terkait dengan keluarga sedangkan gaya pria lebih terletak pada profesi.

Mengenai gaya inisiatif dan lebih jauh lagi efeknya pada eksekusi representatif, kedua segmen diidentifikasi satu sama lain, dan sebaliknya. Bagi perwakilan dengan inisiatif yang besar dalam sebuah asosiasi akan membuat mereka banyak terbuju untuk

mencapai tujuan hierarkis. Untuk situasi ini, perintis mengambil bagian yang berfungsi dalam memperluas inspirasi diri pekerja untuk lebih mengembangkan eksekusi sehingga tujuan asosiasi dapat dicapai secara memadai dan efektif. Sebagaimana ditunjukkan oleh Mangkunegara, (2015) pelaksanaan adalah hasil kerja dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang individu dalam menyelesaikan kapasitasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Keterbukaan hasil eksplorasi yang menjadi landasan bagi para spesialis yang direncanakan untuk memimpin penelitian, masih ditemukan beberapa permasalahan yang diidentikkan dengan penyajian tenaga kerja yang kurang memadai dan tidak sesuai dengan yang diharapkan secara umum. Pencipta melihat bahwa masih ada masalah yang diidentifikasi dengan pameran perwakilannya. Misalnya, sejauh mengikuti pedoman jam kerja, berangkat pada jam kerja untuk keperluan pribadi, pulang sebelum jam kerja selesai. Selain itu, masih ada perwakilan yang memanfaatkan kesempatan fungsinya untuk menyelesaikan pekerjaan lain yang seharusnya tidak diselesaikan pada jam kerja. Hal ini jelas mempengaruhi presentasi perwakilan untuk menciptakan administrasi yang menyenangkan dengan alasan bahwa pertimbangan dipisahkan dengan latihan di luar komitmen mereka sebagai pejabat lokal.

Secara umum, gaya inisiatif dalam berurusan dengan wakil-wakilnya untuk menyelesaikan kewajiban dan kewajiban mereka berhasil untuk mencapai tujuan otoritatif yang ideal dan membuat perangkat pemerintah yang layak dan kokoh. Berdasarkan dasar permasalahan tersebut, para ahli berusaha mengangkat gelar yang diidentikkan dengan Gaya Kewenangan Perempuan Kepala Kota terhadap Eksekusi Pekerja di Kota Bangkai, Wilayah Wattang Pulu, Rezim Sidenreng Rappang dengan tujuan untuk mengetahui gaya inisiatif perempuan kepala kota pada eksekusi pekerja di Kota Bangkai, Wilayah Wattang Pulu, Rezim Sidenreng Rappang, dan untuk mengetahui komponen apa saja yang mempengaruhi gaya inisiatif kepala kota perempuan pada pelaksanaan perwakilan di Kota Bangkai, Wilayah Wattang Pulu, Aturan Sidenreng Rappang.

B. METODE PENELITIAN

Teknik penerokaan yang digunakan dalam pemeriksaan ini adalah strategi eksplorasi kuantitatif yang jelas. Populasi dalam pemeriksaan ini adalah alat atau pekerja di bandar Bangkai yang terdiri daripada 5 individu, yang terdiri daripada 2 individu tempatan, dan ejen perintis kawasan tempatan 23 individu yang telah menangani pernyataan dan seterusnya dengan agregat 30 individu, Strategi pemeriksaan yang digunakan dalam penyelidikan ini adalah Nonprobability Testing. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah pemeriksaan jawapan responden menggunakan skala Likert.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengingat kesan persepsi, tinjauan yang disebarkan kepada responden, data dapat diperoleh mengenai Gaya Kepemimpinan Lurah Perempuan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Wattang Pulu, Peraturan Sidenreng Rappang. Dari penjelajahan ini, data diperoleh yang dapat digunakan sebagai bahan pemeriksaan dan tujuan. Maklumat dan data yang diperoleh melalui kesan tinjauan kemudian disiasat seperti berikut:

Kemampuan pemimpin dalam menonjolkan kekuasaan untuk memimpin para bawahannya, mudah mengambil keputusan, aktif dan tidak emosional, bahwa daripada 30 responden terdapat 6 individu yang menangani dengan baik dengan beban 5 dengan tahap 20%. Terdapat 7 individu yang menangani dengan baik dengan jumlah 4 dan tahap 23%. Terdapat 17 individu yang menangani kurang baik dengan beban 3 dan tahap 57%. Dari kesan jadual kadar, iaitu 72% dilihat dari kadar biasa, ia diklasifikasikan sebagai "Diterima".

Peran pemimpin sebagai penguru bagi orang lain, penanggung jawab aktivitas atau pembawaan pengalaman, pasif, sulit mengambil keputusan dan emosional, bahwa daripada 30 responden terdapat 4 individu yang menangani dengan baik dengan beban 5 dengan tahap 13.3%. Terdapat 10 individu yang menangani dengan baik dengan jumlah 4 dan tahap 33.3%. Terdapat 10 individu yang menangani kurang baik dengan beban 3 dan tahap 33.3%. Terdapat 6 individu yang menangani kurang baik dengan beban 3 dan tahap 20.1%. Dari kesan jadual kadar, yang

68% dilihat dari kadar biasa, disusun sebagai "Diterima".

Pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan bawahan, bahwa daripada 30 responden terdapat 3 individu yang menanggapi dengan baik dengan beban 5 dengan tahap 10%. Terdapat 7 individu yang menanggapi dengan baik dengan jumlah 4 dan tahap 23%. Terdapat 11 individu yang menanggapi kurang baik dengan beban 3 dan tahap 37%. Terdapat 9 individu yang menanggapi tidak baik dengan beban 2 dan tahap 30%. Dari akibat jadual kadar, iaitu 62% dilihat dari kadar normal, ia disusun sebagai "Diterima".

Pemimpin memberikan kekuatan mental dan keyakinan kepada bawahannya agar bergerak sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan, bahwa dari 30 responden terdapat 5 individu yang menanggapi dengan baik dengan beban 5 dengan tahap 17%. Terdapat 6 individu yang menanggapi dengan baik dengan jumlah 4 dan tahap 20%. Terdapat 12 individu yang menanggapi kurang baik dengan beban 3 dan tahap 40%. Terdapat 7 individu yang menanggapi tidak baik dengan beban 2 dan tahap 23%. Dari akibat jadual kadar, iaitu 66% dilihat dari kadar normal, disusun sebagai "Diterima".

Kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan semaksimal mungkin sesuai dengan yang diharapkan, bahwa daripada 30 responden terdapat 3 individu yang menanggapi dengan baik dengan beban 5 dengan tahap 10%. Terdapat 4 individu yang menanggapi dengan baik dengan jumlah 4 dan tahap 13%. Terdapat 15 individu yang menanggapi kurang baik dengan beban 3 dan tahap separuh. Terdapat 8 individu yang menanggapi tidak baik dengan beban 2 dan tahap 27%. Dari kesan jadual jadual, yang 60% dilihat dari kadar biasa, disusun sebagai "Belum memuaskan".

Tingkat keberhasilan pelayanan terhadap masyarakat yang diterapkan sesuai standar, bahwa daripada 30 responden terdapat 3 individu yang menanggapi dengan baik dengan beban 5 dengan tahap 10%. Terdapat 6 individu yang menanggapi dengan baik dengan jumlah 4 dan tahap 20%. Terdapat 18 individu yang menanggapi kurang baik dengan beban 3 dan tahap 60%. Terdapat 3 individu yang menanggapi tidak baik dengan beban 2 dan tahap 10%. Dari akibat

jadual kadar, iaitu 66% dilihat dari kadar biasa, ia disusun sebagai "Diterima".

Tingkat pegawai memberikan inisiatif motivasi kepada masyarakat dalam melaksanakan suatu pekerjaan, bahwa daripada 30 responden terdapat 3 individu yang menanggapi dengan baik dengan beban 5 dengan tahap 10%. Terdapat 3 individu yang menanggapi dengan baik dengan jumlah 4 dan tahap 10%. Terdapat 14 individu yang menanggapi kurang baik dengan beban 3 dan tahap 47%. Terdapat 10 individu yang menanggapi tidak baik dengan beban 2 dan tahap 33%. Dari akibat jadual kadar, yang dilihat 58% dari kadar biasa, ia disusun sebagai "Tidak dapat diterima".

Pegawai memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat, bahwa daripada 30 responden terdapat 3 individu yang menanggapi dengan baik dengan beban 5 dengan tahap 10%. Terdapat 5 individu yang menanggapi dengan baik dengan jumlah 4 dan tahap 7%. Terdapat 10 individu yang menanggapi kurang baik dengan beban 3 dan tahap 33%. Terdapat 10 individu yang menanggapi tidak baik dengan beban 2 dan tahap 33%. Terdapat 2 individu yang menanggapi dengan tidak berkesan dengan beban 1 dan tahap 7%. Dari akibat jadual kadar, yang dilihat 58% dari kadar biasa, ia disusun sebagai "Tidak sesuai".

Kemampuan pegawai dalam memberikan contoh atau melatih masyarakat dalam hal tertentu, bahwa daripada 30 responden terdapat 5 individu yang menanggapi dengan baik dengan beban 5 dengan tahap 17%. Terdapat 3 individu yang menanggapi dengan baik dengan jumlah 4 dan tahap 10%. Terdapat 13 individu yang menanggapi kurang baik dengan beban 3 dan tahap 43%. Terdapat 9 individu yang menanggapi tidak baik dengan beban 2 dan tahap 30%. Dari akibat jadual kadar, yang dilihat 64% dari kadar biasa, ia disusun sebagai "Diterima".

Kemampuan pegawai dalam melakukan tindakan yang baik dalam segala hal, bahwa daripada 30 responden terdapat 3 individu yang menanggapi dengan baik dengan beban 5 dengan tahap 10%. Terdapat 3 individu yang menanggapi dengan baik dengan jumlah 4 dan tahap 10%. Terdapat 18 individu yang menanggapi kurang baik dengan beban 3 dan tahap 60%. Terdapat 6 individu yang menanggapi tidak baik dengan beban 2 dan tahap 20%. Dari hasil persentase tabel yaitu

62% dilihat dari rata-rata persentase maka dikategorikan Baik.

Usaha pegawai untuk memberikan pelayanan yang terbaik, bahwa daripada 30 responden terdapat 4 individu yang menangani dengan baik dengan beban 5 dengan tahap 13%. Terdapat 4 individu yang menangani dengan baik dengan jumlah 4 dan tahap 13%. Terdapat 12 individu yang menangani kurang baik dengan beban 3 dan tahap 40%. Terdapat 10 individu yang menangani tidak baik dengan beban 2 dan tahap 33%. Dari hasil persentase tabel yaitu 64% dilihat dari rata-rata persentase maka dikategorikan Baik.

Kemampuan pegawai dalam kemajuan teknologi, bahwa dari 30 responden terdapat 7 individu yang menangani dengan baik dengan beban 5 dengan tahap 23%. Terdapat 5 individu yang menangani dengan baik dengan jumlah 4 dan tahap 17%. Terdapat 10 individu yang menangani kurang baik dengan beban 3 dan tahap 33%. Terdapat 8 individu yang menangani tidak baik dengan beban 2 dan tahap 27%. Dari hasil persentase tabel yaitu 64% dilihat dari rata-rata persentase maka dikategorikan Baik.

Kemampuan pegawai untuk memperoleh penghargaan atau balas jasa dari berbagai pihak, bahwa daripada 30 responden terdapat 4 individu yang menangani dengan baik dengan beban 5 dengan tahap 13%. Terdapat 6 individu yang menangani dengan baik dengan jumlah 4 dan tahap 20%. Terdapat 14 individu yang menangani kurang baik dengan beban 3 dan tahap 47%. Terdapat 6 individu yang menangani tidak baik dengan beban 2 dan tahap 20%. Dari hasil persentase tabel yaitu 65% dilihat dari rata-rata persentase maka dikategorikan Baik.

Arah tujuan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, bahwa daripada 30 responden terdapat 5 individu yang menangani dengan baik dengan beban 5 dengan tahap 17%. Terdapat 6 individu yang menangani dengan baik dengan jumlah 4 dan tahap 20%. Terdapat 10 individu yang menangani kurang baik dengan beban 3 dan tahap 33%. Terdapat 9 individu yang menangani tidak baik dengan beban 2 dan tahap 30%. Dari hasil persentase tabel yaitu 64% dilihat dari rata-rata persentase maka dikategorikan Baik.

Tingkat keamanan atau keselamatan para pegawai dilindungi oleh negara dan

masyarakat, bahwa daripada 30 responden terdapat 3 individu yang menangani dengan baik dengan beban 5 dengan tahap 6.7%. Terdapat 6 individu yang menangani dengan baik dengan jumlah 4 dan tahap 16.7%. Terdapat 12 individu yang menangani kurang baik dengan beban 3 dan tahap 33.3%. Terdapat 9 individu yang menangani tidak baik dengan beban 2 dan tahap 33.3%.. Dari hasil persentase tabel yaitu 62% dilihat dari rata-rata persentase maka dikategorikan Belum memuaskan.

Mengingat pilihan yang telah digambarkan dalam kaitannya dengan pengujian spekulasi, sangat baik dapat dijelaskan bahwa H_0 diakui secara keseluruhan dalam tabel $t > t_{(3.180)} > 1.697$ sangat besar. Dari maklumat ini, seseorang dapat mengatakan bahawa gaya pentadbiran ketua bandar wanita mempengaruhi pelaksanaan perwakilan di Bandar Bangkai, Kawasan Watang Pulu, Peraturan Sidenreng Rappang. Sekiranya gaya inisiatif yang dimiliki tidak memberikan komitmen yang ideal, ini akan menurunkan tahap pencapaian dalam melaksanakan gaya pentadbiran dalam pelaksanaan pekerja. Ini seperti yang dinyatakan oleh Kondalkar dalam (et al., 2018). Pelopor adalah individu yang boleh memimpin dengan baik. Pelopor adalah berwawasan dan mencapai objektif dengan menggunakan wawasan (autoriti). Inisiatif juga boleh dicirikan sebagai kesan, di mana dalam perjumpaan perintis dapat memberi kesan kepada individu dengan tujuan bahawa mereka akan berusaha untuk bersedia dan bersemangat mengenai objektif kumpulan.

Cenderung dilihat bahawa pelopor menggunakan empat gaya, ada gaya yang paling dominan diambil oleh pelopor. Dalam pentadbiran, gaya kewibawaan sopan dan gaya inisiatif jantan yang paling popular yang diterapkan oleh pelopor adalah gaya kewibawaan lelaki. Ini dapat dilihat dari pengulangan penanda gaya inisiatif jantan dengan tahap 67%. Gaya inisiatif lelaki adalah pelbagai yang harus disesuaikan. Sekiranya perintis hanya menggunakan satu gaya, dia menyerupai burung yang terbang dengan satu sayap sehingga inisiatifnya menjadi tidak efektif. Nilai wanita tidak bermaksud hanya dituntut oleh wanita. Berkaitan dengan nilai dan perwatakan, lelaki juga boleh memiliki kualiti wanita. Sementara wanita juga dapat memiliki gaya jantan yang tidak dapat dipisahkan dari kuat, tegas dan dinamis.

Ketua yang ideal adalah pelopor yang cekap dan menyadari kapan harus menunjukkan gaya yang jantan, namun dalam keadaan yang berbeza mengambil gaya wanita. Dengan tujuan ia dapat mengembangkan pelaksanaan pekerja dengan lebih baik di kemudian hari.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti merumuskan secara umum kesimpulan bahwa :

1. Memandangkan akibat pengiraan SPSS Varian 21 maka, pada ketika itu, $t_{table} > t_{table}$, atau $3.180 > 1.697$ maka H_0 diberhentikan dan H_a diakui, menyiratkan bahawa ia sangat besar. Dengan cara ini, gaya inisiatif mempengaruhi pelaksanaan perwakilan di Bandar Bangkai, Kawasan Watang Pulu, Rezim Sidenreng Rappang. Dengan andaian gaya pentadbiran dilihat kurang hebat, persembahan perwakilan juga buruk. Gaya Kuasa (X) di Bandar Bangkai berada di kelas yang boleh diterima dengan tahap 67%. Pelaksanaan Pekerja (Y) di Bandar Bangkai berada pada tahap 61%.
2. Hasil penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai : a)Kemampuan 63%, b)Kemauan 62%, c)Energi 64%, d)Teknologi 66%, e)Kompensasi 65%, f)Kejelasan Tujuan 64%, dan g)Keamanan 60%. Berdasarkan dari uraian tersebut diatas, maka disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kelurahan Bangkai berada pada persentase 63% dikarenakan masih kurangnya peningkatan kinerja pegawai.

E. REFERENSI

- Ahmad, J. (2015). *Metode Penelitian Administrasi Publik: (Teori dan Aplikasi)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Balkis. (2020). Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Instansi Publik: Studi Kasus Susi Pudjiastuti. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 79–88.
- Danthi, N. M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan

Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali. *Ekonomi Dan Bisnis*. 83–94.

- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pt. Cahaya Indo Persada. Jurnal Agora*, 1–131.
- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 937–946.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: . Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 71–80.
- Hidayati, R. &. (2019). Gender dan Gaya Kepemimpinan Perempuan Di Jabatan Publik: Studi Fenomenologi Pelaksanaan Syariat Islam di Aceh. *Jurnal Community*, 236–246.
- Issalillah, f. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Monce, B. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 1–16.
- Nazir. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia.
- Nizomi, K. (2019). Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Budaya Organisasi. *JUPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi)*, 128.
- Puspitawati, H. (2013). Konsep, Teori dan Analisis Gender. *Gender Dan Keluarga: Konsep Dan Realita Di Indonesia*. 1–16.

- Rosintan, M. &. (2015). Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan Di Pt. Ruci Gas Surabaya. *Agora*, 11.
- Sahar, R. D. (2021). Strategi Pemerintah Pemberdayaan Perempuan Berbasis Wirausaha Desa Cipotakari. *PRAJA*, 178-183.
- Sellang, K. (2016). *Administrasi dan Pelayanan Publik Antara Teori dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Setyawan, A. ((2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan. *Journal of Accounting & Management Innovation*, 67–89.
- Sumarauw, J. S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 939–949.
- Sunyoto, B. d. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta.
- Sutarto, W. (2018). *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wijayanti, N. L. (2016). Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Jabatan Publik (Studi Kasus: Lurah Perempuan di Kelurahan Kesiman Kecamatan Depasar Timur). *Citizen Charter*, 1–7.