

**PENGARUH *WOMEN LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL SEBAGAI MODERASI
BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAM**

(Studi Kasus karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Lampung)

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

Oleh :

**RIZKY FADILAH
NPM : 185040222**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
T/A 1444 H / 2022 M**

**PENGARUH *WOMEN LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL SEBAGAI MODERASI
BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAM**

(Studi Kasus karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Lampung)

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

Oleh :

**RIZKY FADILAH
NPM : 185040222**

**Pembimbing I : A. Zuliansyah, M.M
Pembimbing II : Vicky F Sanjaya, M.Sc**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
T/A 1444 H / 2022**

ABSTRAK

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh women leadership terhadap kinerja karyawan pada karyawan dinas kesehatan provinsi lampung dengan mengetahui adanya pengaruh moderasi gaya kepemimpinan transformasional antara hubungan women leadership terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam (studi kasus karyawan dinas kesehatan provinsi lampung). Adapun yang melatarbelakangi penelitian ini karena berdasarkan hasil pra-riiset yang dilakukan melalui penyebaran kuisisioner kepada 35 responden menunjukkan bahwa sebanyak 19 responden menjawab tidak ketika menjawab pertanyaan “apakah anda senang dipimpin oleh perempuan?”, Hal ini dapat disebabkan karena pemimpin perempuan lebih banyak mengatur dalam bidang pekerjaan dibandingkan dengan pemimpin laki-laki. Penyebab lain dari ketidak sukaan karyawan saat dipimpin perempuan merupakan efek dari kurangnya bersosialisasi dengan karyawan yang menyebabkan karyawan merasa kurang percaya terhadap kepemimpinannya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung terdapat 320 orang. Penulis mengambil jenis sampel Probability yaitu metode simple random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 66 orang. Selain itu kuisisioner juga dibagikan dengan maksimal 5 kuisisioner perbidangnya agar tidak mengganggu kegiatan karyawan. Selanjutnya untuk menganalisis penelliti menggunakan skala likert dengan metode analisis SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pada women leadership terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian interaksi moderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional pada hubungan Women Leadership terhadap kinerja karyawan menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformasional memperkuat hubungan antara Women Leadership terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang memiliki Gaya Kepemimpinan Transformasional mampu memberikan dampak yang positif baik sekalipun pemimpinnya seorang wanita.

Kata kunci : *Women Leadership*, Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan Transformasional

ABSTRACT

This thesis aims to determine the effect of women's leadership on employee performance in Lampung Provincial Health Office employees by knowing the moderating effect of transformational leadership styles between women's leadership relationships on employee performance in an Islamic perspective (case study of Lampung Provincial Health Office employees). The background of this research is because based on the results of pre-research conducted through distributing questionnaires to 35 respondents, it shows that as many as 19 respondents answered no when answering the question "Are you happy to be led by women?" field of work compared to male leaders. Another cause of the dislike of employees when led by women is the effect of a lack of socializing with employees which causes employees to feel less confident in their leadership.

This study uses descriptive quantitative methods with data collection techniques through questionnaires. The population in this study were Lampung Provincial Health Office employees, there were 320 people. The author took the type of Probability sample, namely the simple random sampling method with a total sample of 66 people. In addition, questionnaires were also distributed with a maximum of 5 questionnaires per field so as not to interfere with employee activities. Furthermore, to analyze the researchers using a Likert scale with the SmartPLS analysis method.

The results showed that there was a positive and significant influence on women's leadership on employee performance. The results of the interaction test of Transformational Leadership Style moderation on the relationship between Women Leadership and employee performance show that Transformational Leadership Style strengthens the relationship between Women Leadership and employee performance. It can be concluded that leaders who have a Transformational Leadership Style are able to have a positive impact even if the leader is a woman.

Keyword : women leadership, employee performance, transformational leadership style



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung 35131 Tlp. (0721) 703260

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizky Fadilah
NPM : 1851040222
Jurusan/Prodi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul **“PENGARUH WOMEN LEADERSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEBAGAI MODERASI BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAM”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan telah disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi

Bandar Lampung, 17 September 2022
Penulis,



Rizky Fadilah
1851040222



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, Telp.(0721) 780887 35131

SURAT PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **“PENGARUH WOMEN LEADERSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEBAGAI MODERASI BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAM (studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Lampung)”**

Nama : Rizky Fadilah
NPM : 1851040222
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang
Munaqosyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan
Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

A. Zuliansyah, M.M.
198302222009121003

Vicky F Sanjaya, M.Sc.
199411122019031009

Ketua Jurusan

Dr Ahmad Habibi, S.E., M.E
197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung. Telp (0721) 780887 35131

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH WOMEN LEADERSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEBAGAI MODERASI BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAM (studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Lampung)”** disusun oleh **RIZKY FADILAH, NPM 1851040222**, jurusan **Manajemen Bisnis Syariah**, telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : 09 November 2022

TIM/DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E

Sekretaris : Sania Nuraziza, M.B.A.

Penguji I : Muhammad Kurniawan, S.E., M.E.Sy.

Penguji II : A Zulliansyah, M.M

Penguji III : Vicky F Sanjaya, S.E., M.Sc

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Dr. Liliy Sugiono, M.M, Akt. C.A

026008011008

MOTTO

أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

“Setiap orang adalah pemimpin dan masing-masing kalian akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.”

(HR. Shohih Bukhori)



PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya yang telah memberikan ilmu, kekuatan, kesehatan, kesabaran, dan keselamatan untuk penulis dalam menyusun skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan sebagai ungkapan rasa syukur dan terimakasih yang teramat mendalam kepada:

1. Kedua orang tua saya yang tercinta Bapak Hasanudin dan Ibu Surnah sebagai rasa terima kasi dan bakti saya karena selalu menyayangi, mengasihi, mendoakan, memberi semangat dan memotivasi dengan penuh kesabaran. Terima kasih atas rasa cinta yang terus mengalir sampai saya sebesar sekarang. Mungkin, skripsi ini tidak sebanding dengan perjuangan yang saya terima selama ini, tetapi saya berharap skripsi ini menjadi salah satu hal yang mampu membuat bahagia.
2. Adiku yang sangat ku sayangi Saskia yang telah memberikan semangat kepada kakaknya yaitu penulis sendiri. Terimakasih telah menjadi adik yang baik dan membantu menghibur dalam proses pengerjaan skripsi ini.
3. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang selalu dibanggakan yang selama ini telah mendidik dan memberi pelajaran baik dari segi ilmu pengetahuan maupun agama.

RIWAYAT HIDUP

Rizky Fadilah, dilahirkan di Fajar Baru pada hari Senin, tanggal 06 November 2000, anak pertama dari pasangan Bapak Hasanudin dan Ibu Surnah. Penulis menempuh pendidikan formal yang dimulai jenjang pendidikan dasar (SD) di SDN 1 Fajar Baru dan lulus pada tahun 2012. Kemudian penulis melanjutkan kejenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Pangudi Luhur Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya penulis menempuh pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Pangudi Luhur Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2018. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan tingkat perguruan tinggi pada jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, Puji Syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan hidayah, ilmu pengetahuan, kekuatan, dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam senantiasa selalu tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW, para sahabat, keluarga, pengikut-Nya yang taat pada ajaran agama-Nya.

Skripsi ini merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan studi pendidikan program Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.). terselesaikannya skripsi ini berkat banyak bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak maka dari itu dengan kerendahan dan ketulusan hati penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang turut berperan dalam proses penyelesaiannya. Secara rinci penulis ungkapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang selalu memotivasi mahasiswa.
2. Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E. selaku ketua program studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ahmad Zuliansyah, S.Si., M.M. selaku Dosen pembimbing akademik I yang telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi penulis.
4. Vicky F Sanjaya, S.E., M.Sc. selaku Dosen pembimbing akademik II yang telah banyak meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan motivasi serta pengarahan yang sangat berarti bagi penulis.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membagi ilmu, membantu serta

memberikan masukan-masukan yang InsyaAllah dapat menjadi pedoman dan bekal untuk penulis.

6. Perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung dan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak menyediakan materi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Dinas Kesehatan Provinsi Lampung sebagai tempat penelitian skripsi ini dan para karyawannya yang bersedia menjadi responden secara ikhlas meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner demi kelancaran penelitian ini.
8. Ayah, Ibu dan Adikku yang tiada henti mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis selama proses perkuliahan berlangsung dari awal hingga saat ini.
9. Sahabat seperjuangan Sick Troops (Adi Setiawan, Abdul Riduan, Adjie Hermawan, Aldi Novaldi, Iwan Eko Ariyadi, Wulandari Mey S, Malia Annissa F, Andini Mirza B, Fransonia Maharani, Fitri Destiana, Siti Yuli S) yang telah menemani hari-hari selama proses perkuliahan juga pemberian semangat dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh teman-teman Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2018 khususnya kelas MBS C yang terus menerus memberikan support serta masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Dan juga semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis namun telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya. Penulis berharap hasil penelitian ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya, Aamiin Ya Rabbal „Alamin.

Bandar Lampung, 6 September 2022

Penulis

Rizky Fadilah

1851040222

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
SURAT PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	12
H. Sistematika Penulisan	18
BAB II	
A. Landasan Teori.....	21
1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	21
2. Kinerja Karyawan.....	25
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional	33
4. Women Leadership / Kepemimpinan Wanita	39
B. Pengajuan Hipotesis.....	43
BAB III	
A. Jenis penelitian	49
B. Waktu dan tempat penelitian	49

C. Populasi Sampel dan Teknik Pengumpulan Data.....	49
D. Definisi Operasional Variabel dan Instrumen Penelitian	51
1. Definisi Variabel.....	51
2. Instrumen Penelitian	64
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Data.....	66
1. Uji Validitas.	66
2. Uji Realibilitas.....	66
F. Teknis Analisis Data.....	67
1. Uji Hipotesis	67
2. Uji Moderasi	67
3. Uji koefisien Determinasi (R2)	68

BAB IV

A. Deskripsi Data.....	69
1. Deskripsi Objek Penelitian	69
2. Deskripsi Responden.....	71
3. Deskripsi Jawaban Responden.....	72
B. Hasil Penelitian dan Analisis	76
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	76
2. Analisis Data	85
3. Rekapitulasi Data Hasil Uji Hipotesis.....	87
C. Pembahasan.....	88
1. Pengaruh Women Leadership terhadap Kinerja Karyawan.....	88
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional memoderasi hubungan antar Women Leadership terhadap Kinerja Karyawan.....	89
3. Perspektif Islam Pada Women Leadership, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan.	90

BAB V

A. Simpulan.....	99
B. Rekomendasi.....	100

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1:	Data Pra-Riset	8
Tabel 1.2	penelitian terdahulu yang Relevan	12
Tabel 3.1	definisi operasional variabel	50
Tabel 3.2	Klasifikasi Penilaian	61
Tabel 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan gender	67
Tabel 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan usia	67
Tabel 4.3	Tanggapan Responden tentang variabel Women Leadership	68
Tabel 4.4	Tanggapan Responden variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional	69
Tabel 4.5	Tanggapan Responden tentang variabel Kinerja Karyawan	71
Tabel 4.6	Item Hasil Uji Face Validity	73
Tabel 4.7	Outer Loading 30 Responden	76
Tabel 4.8	Outer Loading 66 Responden	78
Tabel 4.9	Nilai Composite Reliability	79
Tabel 4.10	Nilai Cronbach's Alpha	80
Tabel 4.11	Hasil Uji Hipotesis	80
Tabel 4.12	R-Squaer	82
Tabel 4.13	Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	82
Tabel 4.14	Tanggapan responden variabel Women Leadership perspektif Islam	86
Tabel 4.15	Penilaian variabel Women Leadership dalam perspektif Islam	86
Tabel 4.16	Tanggapan responden variabel Gaya Kepemimpinan perspektif Islam	88
Tabel 4.17	Penilaian variabel Gaya Kepemimpinan perspektif Islam	89
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan perspektif Islam	91
Tabel 4.19	Penilaian variabel Kinerja Karyawan dalam perspektif Islam	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka berfikir	46
Gambar 4.1 logo perusahaan	69



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum penulis membahas penulisan karya ini lebih jauh, untuk menghindari perbedaan penafsiran judul karya ini menimbulkan kesalahpahaman di kalangan pembaca.: “Pengaruh *Women Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Moderasi Berdasarkan Perspektif Islam ”. Adapun beberapa istilah yang penulis perlu uraikan sebagai berikut :

Pengaruh Menurut KBBI Pengeruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹

Women Leadership / Kepemimpinan perempuan dapat diartikan sebagai kegiatan mempengaruhi perilaku orang lain yang dilakukan oleh perempuan dalam menjalankan tugas pokok, fungsi, keahlian serta keterampilan agar tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi²

Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses kepemimpinan dimana pemimpin mengembangkan komitmen pengikutnya dengan berbagai nilai-nilai dan berbagai visi organisasi³

Kinerja karyawan Menurut Hasibuan yang dimaksud Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

¹Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://Kbbi.Web.Id/Pengaruh.Html>

²Diah Anggun Mustikasari, Pardiman, M. Hufron, 2020, Pengaruh Kepemimpinan Wanita, Komunikasi, Kesetaraan Gender, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bupati Kabupaten Jember,

³Wuradji. 2008. The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional). Yogyakarta : Gama media.

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.⁴

Perspektif merupakan suatu kumpulan atau asumsi maupun keyakinan tentang suatu hal.⁵

Islam Arti kata Islam dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah **Is.lam [n] agama yang diajarkan oleh Nabi Muhammad saw. berpedoman pada kitab suci Alquran yang diturunkan ke dunia melalui wahyu Allah Swt.**⁶ Selain itu Islam merupakan kata yang berasal dari bahasa Arab, yaitu *salama* berarti selamat, damai dan sentosa. Asal kata itu dibentuk dari kata *aslama*, *Islaman*, *yuslimu* yang artinya memelihara dalam keadaan sentosa, yang artinya juga menyerahkan diri, patuh, tunduk dan taat. Untuk itu, secara antropologis kata Islam telah menggambarkan kodrat manusia sebagai makhluk yang patuh dan tunduk pada Tuhan.⁷

Berdasarkan pada uraian dari berbagai variabel judul diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *women leadership* terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan Transformasional sebagai moderasi yang di tinjau dalam perspektif islam.

B. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi atau institusi, dominasi pria sebagai pemimpin memang masih begitu kuat. Padahal kenyataannya, wanita pun mempunyai potensi yang tidak kalah dengan pria dalam hal memimpin. Kepemimpinan, tidak mungkin bisa terlepas dari individu yang berperan sebagai pemimpin itu sendiri. Banyak yang menghubungkan antara

⁴Hasibuan, Malayu, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara

⁵Yusuf Qhardawi, Fikih. Zakah. Muassat Ar-Risalah, Cet II Bairut Libanon, 1408H/1998 Terjemah Didinhafifudin

⁶Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://Kbbi.Web.Id/Islam>.

⁷Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2008), h. 500

kemampuan individu dalam memimpin dengan aspek biologis yang melekat pada diri sang pemimpin yaitu berdasarkan pada perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hal tersebut kemudian mengakibatkan timbulnya istilah ketimpangan gender (jenis kelamin laki-laki dan perempuan) yang kemudian menempatkan perempuan pada kondisi yang tidak menguntungkan, walaupun perempuan adalah sumber daya manusia yang bahkan di seluruh dunia jumlahnya jauh lebih besar daripada laki-laki⁸ Minimnya keterwakilan perempuan sebagai pemimpin membuat organisasi maupun institusi kurang memiliki sudut pandang perempuan, sehingga secara tidak langsung juga berpengaruh pada penyusunan kebijakan yang berpihak pada perempuan dan berdampak pada rendahnya indeks kesetaraan gender. Padahal, Bank Dunia pada 2012 sepakat bahwa saat perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan yang sama untuk aktif secara politik dan membuat berbagai keputusan dan kebijakan, maka akan muncul kebijakan-kebijakan yang lebih representatif dan inklusif untuk mencapai pembangunan yang lebih baik⁹

Kepemimpinan perempuan secara umum ada 2 (dua), yaitu pertama kepemimpinan transformasional. Dengan penerapan kepemimpinan model ini, bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan tanggap kepada pimpinannya. Sedangkan kepemimpinan feminisme dapat dicirikan sebagai berikut: tak agresif, tergantung, emosional, subjektif, gampang terpengaruh, pasif, tak kompetitif, sulit memutuskan, tak mandiri, sensitif, tak berani spekulasi, kurang PD, butuh rasa aman, memperhatikan penampilan.¹⁰ Pemimpin pada dasarnya merupakan orang yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan segala sumber daya

⁸Suhartono, Della Fadhilatunisa, Iin Pratiwi, Resky, 2020, Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Instansi Pegawai Kabupaten Jeneponto).

⁹<https://www.kemennppa.go.id/index.php/page/read/29/3035/kepemimpinan-perempuan-esensial-bagikesejahteraan-bangsa>

¹⁰<https://m.kumparan.com/marjono-1591148869369739290/kepribadian-dan-kepemimpinan-perempuan-1vet09qtbp6/2>

(terutama manusia) untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan ini tidak semata-mata diperoleh karena sebuah status (jabatan). Namun gaya kepemimpinan mengacu pada perilaku karakteristik pemimpin saat mengarahkan, memotivasi, membimbing, dan mengelola sekelompok orang.¹¹ Menurut Dubrin dalam Dian Mayasari, gaya kepemimpinan perempuan dan laki-laki memiliki perbedaan dalam Perempuan mempunyai skor yang lebih tinggi dalam mengukur di orientasi produksi dan hasil. Laki-laki memiliki skor lebih tinggi dalam menilai orientasi perencanaan strategis dan visi organisasi. Perempuan dianggap sebagai fungsi dengan energi, intensitas, dan ekspresi emosional yang lebih tinggi sehingga dapat menimbulkan rasa antusias terhadap pekerja. Laki-laki dianggap sebagai pengendali emosional. Perempuan memimpin dengan relationship orientation dan laki-laki lebih focus pada task orientation¹²

Menurut Kartono Menyatakan sebagai berikut :“Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”.¹³ Selain itu menurut Thoha mengemukakan bahwa :“Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”.¹⁴ Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.¹⁵ Pada saat

¹¹<https://M.Liputan6.Com/Hot/Read/4589668/10-Macam-Gaya-Kepemimpinan-Dalam-Organisasi-dilengkapipengertian-Dan-Cara-Memilihnya>

¹²Dian Mayasari, 2016, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Aia Chandra Utama Agency Kupang

¹³Kartono, Kartini.(2008). Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

¹⁴Thoha, Miftah. (2015). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers

¹⁵Tampubolon, Biatna. D. (2007), Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001, Jurnal Standardisasi. Jakarta.

ini terdapat beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Karyawan yang mempunyai pemimpin yang baik pada umumnya akan mampu memberikan performa yang juga baik. Cara atasan dalam memimpin karyawan yang ada di bawahnya akan sangat memengaruhi performa perusahaan dan juga karyawan. Prawirosentono menjelaskan bahwa kinerja adalah pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan juga tanggung jawab masing-masing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis, ataupun moral.¹⁶an pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.¹⁷ Notoatmodjo mendefinisikan bahwa kinerja pegawai adalah ukuran dalam suatu organisasi sampai sejauh mana kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya serta sampai seberapa besar penghargaan yang diberikan perusahaan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia.¹⁸ Mangkunegara dalam Lisda Rahmasari menjelaskan bahwa kinerja individu adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.¹⁹ Menurut Christine Chely Karundeng kinerja karyawan adalah pelaksanaan kerja yang menjadi tugas yang harus dicapai sesuai dengan target dan tanggung-jawab seseorang maupun kelompok untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang

¹⁶https://Accurate.Id/Marketing-Manajemen/Kinerja-Karyawan/#1_Menurut_Moehariono

¹⁷Lisda Rahmasari, 2012, Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan, Majalah Ilmiah Informatika Vol. 3 No. 1

¹⁸Notoatmodjo, 2003. Manajemen Personalia ,Penerbit Ghalia Jakarta

¹⁹Lisda Rahmasari, 2012, Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan, Majalah Ilmiah Informatika Vol. 3 No. 1

ditetapkan²⁰ Sedangkan menurut Hasibuan mengemukakan bahwa " pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang - barang dan Jasa - jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu".²¹

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan aktivitas dan sarana hidup yang memiliki peran penting dalam kehidupan. Untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari manusia diharuskan untuk bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama bahkan bekerja dapat dijadikan tolak ukur kesuksesan seseorang atau derajat seseorang. Pada dasarnya didalam Agama Allah telah mengatur rezeki seseorang tetapi manusia juga harus tetap berusaha untuk memenuhi kebutuhannya agar bisa mencukupi kebutuhannya agar bisa hidup dengan sejahtera dan hidup dengan berkecukupan. Jika kita sedang bekerja, itu pertanda kita sedang beribadah kepada Allah SWT dan itu adalah salah satu motivasi untuk kita agar bisa lebih bersemangat dalam mencari nafkah dan memotivasi kita untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.²²

Adapun yang melatarbelakangi penelitian ini masih sedikitnya andil wanita atau perempuan pada sektor kepemimpinan Laporan World Economic Forum (WEF) 2020 menunjukkan skor Kesenjangan Gender Global (berdasarkan jumlah penduduk) berada pada posisi 68,6%. Artinya, masih ada 31,4% kesenjangan yang menjadi pekerjaan rumah bersama masyarakat global. Sedangkan di Indonesia, menurut WEF berada pada peringkat 85 dalam urusan gender gap. Sementara menurut data yang dilansir oleh Badan Pusat Statistik (BPS), Indeks Pemberdayaan Gender dengan alat ukur menempatkan perempuan sebagai tenaga profesional di Indonesia pada tahun

²⁰Christine Chely Karundeng, 2013, Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspem (Persero) Cabang Manado

²¹Hasibuan, Malayu. 2003. Organisasi & Motivasi. Jakarta : Pt. Bumi Aksara

²²Della Irachmi Santi, 2021, Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Bisnis Syari'ah (Studi Pada Pematangan Sapi Z Beef Indonesia)

2019 masih berada pada kisaran antara 35% hingga 55%.²³ Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa tantangan yang harus di hadapi oleh wanita saat akan memimpin diantaranya ketidaksetaraan Gender, diskriminasi, Anggapan “perempuan lebih baik di dapur”, Ketidakpercayaan atas kemampuan menyeimbangkan pekerjaan dengan urusan rumah, Ekspektasi yang tinggi, Anggapan “terlalu emosional”, Anggapan “mentalnya lemah”²⁴ Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat ada 2,82 juta penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja memiliki jabatan manajerial. Jabatan manajerial merupakan jabatan strategis karena diperlukan kemampuan untuk mengambil keputusan. Dari 2,82 juta pekerja di jabatan manajerial, sebanyak 33,08% merupakan perempuan. Jumlah itu meningkat 2,71% dibandingkan tahun sebelumnya yang sebesar 30,37%. Meski demikian, proporsi perempuan pada posisi manajerial masih tertinggal dari laki-laki yang sebesar 66,2%. Padahal, kedudukan perempuan dalam posisi manajerial dapat menunjukkan bahwa mereka mampu berpartisipasi penuh serta punya kesempatan kepemimpinan yang sama dalam pekerjaan. Berdasarkan wilayahnya, proporsi pekerja perempuan di posisi manajerial yang berada di perkotaan sebesar 33,1%. Sementara di perdesaan, proporsi pekerja perempuan yang menempati jabatan manajerial sebesar 33,03%. Adapun berdasarkan sektor, proporsi perempuan pada posisi manajerial paling banyak berada di sektor jasa, yakni 37,9%. Proporsi perempuan dengan jabatan manajerial di sektor industri sebesar 20,5%, sedangkan di sektor pertanian 20,08%.²⁵ Namun sayangnya, hampir 90%-91% laki-laki dan 86% perempuan memiliki semacam bias

²³<https://investor.id/national/246322/indonesia-peringkat-keempat-pemimpin-perempuan-terbanyak-di-dunia>

²⁴<https://gajiges.com/tantangan-pemimpin-wanita/>

²⁵<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/07/10/hanya-a-33-manajer-di-indonesia-merupakan-perempuan>

terhadap perempuan. Hal ini berdasarkan data dari The Gender Social Norms Index, UNDP, 2020.²⁶

Tabel.1.1: Data Pra-Riset diolah 2022

No	Pertanyaan	Hasil
1	Apakah pemimpin anda memberikan hukuman ketika anda melakukan kesalahan?	Ya : 17 Jawaban Tidak : 18 Jawaban
2	Apakah anda merasa senang ketika dipimpin oleh pemimpin perempuan?	Ya : 16 Jawaban Tidak : 19 Jawaban
3	Apakah anda merasa pemimpin anda mudah emosional ketika pekerjaan yang anda lakukan tidak sesuai	Ya : 20 Jawaban Tidak : 15 jawaban
4	Apakah anda merasa pemimpin perempuan lebih mudah berinteraksi dengan karyawan?	Ya : 16 Jawaban Tidak : 19 Jawaban
5	Apakah menurut anda pemimpin anda saat ini terlalu banyak mengatur pekerjaan yang anda lakukan?	Ya : 21 Jawaban Tidak : 14 Jawaban

Sumber: prariset penelitian 3 juni 2022 pada Dinas Kesehatan provinsi lampung

Berdasarkan Pra-Riset yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap 35 responden Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung dengan menggunakan kuisioner secara offline terdapat suatu masalah pada variabel *women leadership* yang dimana terdapat 19 karyawan dari 35 karyawan menjawab tidak pada pertanyaan Apakah anda

²⁶UNDP Gender Social Norms Index Finds Massive Bias Against Women | News

merasa senang ketika dipimpin oleh pemimpin perempuan? Hal ini dapat disebabkan karena pemimpin perempuan lebih banyak mengatur dalam bidang pekerjaan dibandingkan dengan pemimpin laki-laki. Penyebab lain dari ketidak sukaan karyawan saat dipimpin perempuan merupakan efek dari kurangnya bersosialisasi dengan karyawan yang menyebabkan karyawan merasa kurang percaya terhadap kepemimpinannya. Selain itu 20 jawaban menyatakan iya Ketika menjawab pertanyaan Apakah anda merasa pemimpin anda mudah emosional ketika pekerjaan yang anda lakukan tidak sesuai?. Dan Ketika saat saat karyawan melakukan kesalahan pemimpin tidak memberikan hukuman terhadap karyawan yang melakukan kesalahan yang menandakan kurangnya ketegasan pemimpin perempuan pada dinas Kesehatan provinsi lampung.

Kinerja karyawan juga memiliki peranan yang sangat penting, dilakukan untuk evaluasi dan penilaian, penilaian kinerja sebagai proses yang selalu dilakukan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Dalam dunia bisnis, perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Namun, karyawan pun membutuhkan umpan balik atas apa yang mereka kerjakan, agar semuanya dapat berjalan dengan lancar dan kedua belah pihak yang saling membutuhkan bisa mendapatkan keuntungan dan tidak merasa ada yang dirugikan. Setiap manajemen yang menggunakan ajaran Islam, bias menjadi amal saleh yang bernilai abadi menjadi kebaikan untuk dunia maupun akhirat. Istilah amal saleh tidak semata-mata diartikan sebagai perbuatan yang baik serta dilandasi iman dengan beberapa persyaratan sebagai berikut: 1) Memiliki keikhlasan dan niat yang baik dilakukan karena Allah 2) Tata cara yang dilakukan

sesuai dengan syariat 3) Melakukan dengan penuh rasa kesungguhan²⁷

Dilihat dari uraian diatas *Women Leadership* cukup berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tetapi terdapat beberapa perbedaan pandangan baik secara umum maupun secara agama. Permasalahan tersebut mungkin dapat diatasi dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional seseorang. Maka, penulis akan mengangkat permasalahan tersebut dengan mengangkat judul penelitian: “Pengaruh *Women Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai Moderasi Berdasarkan Perspektif Islam”.

C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas permasalahan yang diajukan berdasarkan uraian diatas, peneliti membatasi permasalahan dengan hanya menggunakan 2 faktor yaitu Pengaruh *women leadership* terhadap Kinerja Karyawan dan peran Gaya Kepemimpinan Transformasional sebagai variable moderasi.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah *women leadership* mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah Moderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dapat Memperkuat/memperlemah Hubungan antara *Women Leadership* terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana perspektif Islam tentang kinerja karyawan *Women Leadership* dan Gaya Kepemimpinan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dibuat, berikut tujuan penelitian yang ingin di capai

²⁷Muchni Marlita, Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Akademika*, Vol. 14. No 1, (2016).

1. Untuk menguji pengaruh *Women Leadership* terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional pada hubungan *Women Leadership* terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui perspektif Islam terhadap Kinerja Karyawan, *Women Leadership* dan Gaya Kepemimpinan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis dan praktis, yaitu sebagai berikut :

1. **Manfaat Secara Teoritis** Penelitian mengenai peran moderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional pada hubungan *Women Leadership* terhadap Kinerja Karyawan diharapkan dapat berguna bagi penelitian - penelitian dengan tema yang sama atau relevan sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen bisnis syariah.
2. **Manfaat Secara Praktis**
 - a. Bagi peneliti Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan selama menempuh studi manajemen bisnis syariah ke dalam karya nyata. Selain itu peneliti dapat mengetahui permasalahan dalam kinerja karyawan yang ada di manajemen bisnis syariah khususnya dibidang manajemen sumber daya insani/manusia.
 - b. Bagi Masyarakat Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan baru mengenai manajemen sumber daya insani/manusia khususnya dalam kinerja karyawan serta solusi yang tepat untuk dilakukan.
 - c. Bagi Manajemen Bisnis Syariah Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau referensi kepada manajemen bisnis syariah pada umumnya

untuk meningkatkan pengetahuan manajemen sumber daya insani/manusia pada bidang kinerja karyawan.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Kajian penelitian terdahulu yang relevan dilakukan dengan mengumpulkan data penunjang mengenai teori-teori yang mendukung penelitian, penelitian terdahulu yang terkait dengan, *Women Leadership*, kinerja karyawan dan gaya Kepemimpinan Transformasional serta metode yang banyak digunakan untuk dijadikan acuan dalam penelitian ini. Ada banyak jenis dan karakteristik penelitian. Tentunya memang tidak dapat di samakan, oleh karena perbedaan tersebut menciptakan penelitian baru.

Tabel 1.2 penelitian terdahulu yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Suhartono Della Fadhilatunis a Tin Pratiwi Resky	Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Instansi Pegawai Kabupaten Jeneponto)	Kuantitatif	a. Kepemimpinan perempuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. b. Kepemimpinan perempuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. c. Komitmen

				<p>organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>d. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</p>
2	Andries Christian	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Gender Terhadap Kinerja Karyawan Pt City Era Abadi	kuantitatif	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, gender mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan dan gender mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja</p>

				karyawan.
3	Muhammad Siswandi	Pengaruh Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Politeknik Maritim Negeri Indonesia Semarang	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan perempuan yang terdiri dari Mother, Seductress, Pet dan Iron Maiden terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan perempuan yang terdiri dari Mother, Seductress, Pet dan Iron Maiden terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
4	Melyn Rosintan Roy	Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa diantara

	Setiawan	Di Pt. Ruci Gas Surabaya	<p>gaya kepemimpinan feminim-maskulin, pemimpin dominan pada gaya kepemimpinan feminim. Di antara gaya kepemimpinan transaksional-transformasional pemimpin dominan pada gaya kepemimpinan transformasional. Tetapi, diantara gaya kepemimpinan feminim dan transformasional, pemimpin lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan feminim. Hal ini dikarenakan pemimpin merupakan sosok pemimpin yang berorientasi kepada orang atau team oriented dan pemimpin yang</p>
--	----------	--------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				berkarisma.
5	Afrihayana Chrisdhian Putra	Persepsi Tentang Kepemimpinan Perempuan Di Kalangan Pelajar Pria Smk Negeri 6 Surakarta (Kajian Dari Sudut Pandang Kesetaraan Gender)	Kualitatif	Kepemimpinan perempuan merupakan kemampuan seorang perempuan dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain (pengikutnya) sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaknya untuk mencapai tujuan bersama. Siswa SMK Negeri 6 Surakarta mendukung adanya kepemimpinan perempuan karena antara laki-laki dan perempuan mempunyai hak yang sama.

Tidak sedikit penelitian di Indonesia yang membahas tentang *Women Leadership*, tetapi dalam setiap penelitian terdapat ciri atau karakteristik yang berbeda-beda terkait objek, subjek, teori ataupun metode penelitian yang digunakan. Karena terdapat banyak perbedaan maka hasil yang dicapai juga merupakan suatu data yang baru atau belum pernah ada sebelumnya karena perbedaan tersebut.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Diah Anggun Mustikasari yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Wanita, Komunikasi, Kesetaraan Gender, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Jember”.²⁸ Penelitian kali ini berbeda dari sebelumnya dari segi variable Independen hanya menggunakan *Women Leadership* dan menambahkan variabel sebagai Gaya Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel moderator. Selain itu, objek yang digunakan berbeda pada, Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

Dalam penelitian Dian Mayasari yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Aia Chandra Utama Agency Kupang”.²⁹ Perbedaannya pada penelitian ini adalah dari variable independent memfokuskan hanya kepada *Women Leadership* atau Kepemimpinan Perempuan. Selain itu, jika penelitian sebelumnya menggunakan objek di Pt. Aia Chandra Utama Agency Kupang maka penelitian menggunakan objek Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

Berdasarkan penelitian dari Sulthan S. Batubara yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero)” pada penelitian ini teknik pengumpulan data ini

²⁸Diah Anggun Mustikasari, Pardiman, M. Hufron, 2020, Pengaruh Kepemimpinan Wanita, Komunikasi, Kesetaraan Gender, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bupati Kabupaten Jember,

²⁹Dian Mayasari, 2016, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Aia Chandra Utama Agency Kupang

menggunakan wawancara. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling populasi yaitu Departemen Pengadaan Pt Inalum.³⁰ Perbedaan penelitian ini terletak pada tujuan penelitian, subjek penelitian, dan objek penelitian. Tujuan penelitian ini untuk menguji peran moderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional pada hubungan antara *Women Leadership* terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penulisan skripsi penelitian ini disusun dalam bentuk, sebagai berikut :

- i. Bagian Awal
Bagian awal pada skripsi berisi cover skripsi, halan sampl, halaman abstrak, halaman pernyataan orasional, halaman persetujuan, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

- ii. Bagian Subtansi (inti)

Bagian inti skripsi terdiri dari:

I. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penulisan, kajian terdahulu yang relevan dan sistematika penulisan

II. BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

Pada bab ini berisi teori – teori mengenai *Women Leadership*, Gaya

³⁰Soulthan S. Batubara, 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero), *Liabilities* (Jurnal Pendidikan Akuntansi)

Kepemimpinan Transformasional, kinerja karyawan, kerangka berpikir dan hipotesis.

III. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, uji validitas, dan reliabilitas data, uji moderasi dan uji hipotesis.

IV. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian dan analisis secara kuantitatif.

V. BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis serta rekomendasi penulis untuk penelitian selanjutnya.

iii. Bagian akhir

Pada bagian akhir skripsi ini berisi daftar rujukan dan lampiran.



BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dari itu dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *Women Leadership* terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari variabel *Women Leadership* menunjukkan bahwa dari nilai Original Sampel didapatkan bahwa *Women Leadership* secara positif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pada nilai T-statistik dan P-value yang berarti membuktikan bahwa *Women Leadership* secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa perempuan juga dapat memimpin seperti laki-laki, yang dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan bukanlah siapa yang memimpin melainkan bagaimana seseorang memimpin.
2. Hasil pengujian interaksi moderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional pada hubungan *Women Leadership* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai original sampel positif dan p-value bernilai signifikan, dapat dipahami bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memperkuat hubungan *Women Leadership* terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan Transformasional mampu memperkuat atau meningkatkan peranan dari kepemimpinan itu sendiri, baik pemimpin laki-laki ataupun perempuan.
3. Nilai Mean yang dihasilkan oleh indikator *Women Leadership* dalam perspektif Islam adalah sebesar 3.93 yang berarti dengan kata lain, pemimpin Dinas Kesehatan Provinsi Lampung sudah memiliki tanggung jawab yang baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki tanggung jawab yang tinggi, akan mampu mencapai hasil yang baik

pula. Seseorang yang bertanggung jawab akan mampu mempertanggung jawabkan segala kesalahan yang disengaja

4. atau tidak disengaja baik oleh dirinyan maupun karyawannya.. Nilai Mean yang dihasilkan oleh Gaya Kepemimpinan memiliki hasil yang baik dengan rata rata indicator 3.76. Berdasarkan hasil tersebut, Pemimpin Dinas Kesehatan Provinsi lampung sudah memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seseorang pemimpin Dinas Kesehatan Provinsi lampung dapat dikatakan sudah menerapkan gaya kepemimpinan Rasulullah S.A.W, seperti kepemimpinan yang Siddiq, Tabliq, Amanah, Fathanah. Nilai Mean yang dihasilkan oleh indikator Kinerja pegawai memiliki hasil yang baik dengan rata rata indikator 3,83. Berdasarkan hasil tersebut maka Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Lampung dalam bekerja sudah menerapkan istilah ikhlas dan ketaatan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seseorang yang ikhlas dalam bekerja, maka ia akan mengerjakan setiap tugas dengan baik. Ia akan merasa diawasi karena ia berpikir Allah mengetahui apa yang tidak diketahui oleh manusia, selain itu karyawan Dinas Kesehatan Provinsi lampung juga memiliki ketaatan yang baik. Dalam hal ini ketaatan yang dimaksud selain ketaatan pada Allah karyawan juga taat dalam peraturan dalam perusahaan.

B. Rekomendasi

Saran dari peneliti inia antara lain adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau pembanding pada penelitian selanjutnya dan dapat memperkaya penelitian sejenis dengan menambahkan beberapa variabel di luar penelitian tersebut. Penelitian ini memiliki koefisien determinasi sebesar 38,1% maka kedepannya perlu untuk dilakukan penelitian selanjutnya dengan memasukkan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini hanya

dilakukan dengan menggunakan metode kuisisioner dan terbatas pada Dinas Kesehatan Provinsi Lampung. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mampu mencari sampel pada dinas lain atau perusahaan pemerintah seperti BUMN ataupun Perusahaan Swasta bahkan berada dikota dan provinsi lain. Kota Bandar Lampung.

2. Bagi pemerintahan atau atasan yang terkait, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan pengecekan terhadap Perilaku kepemimpinan terhadap para pegawainya.
3. Bagi pemimpin, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan agar dapat memimpin Dinas Kesehatan Provinsi Lampung Menjadi lebih baik lagi.
4. Bagi karyawan, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk bahan evaluasi diri guna memberikan kinerja secara maksimal bagi Dinas Kesehatan Provinsi Lampung.





DAFTAR RUJUKAN

Rujukan Buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Asyraf Muhammad Dawwabah, Meneladani Keunggulan Bisnis Rasulullah, Semarang: Pustaka Nuun, 2006
- Azwar, S. (2008). Validitas dan Realibilitas Edisi IV. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2008),
- Dharma, Surya. 2004. Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori Dan Penerapannya. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Ilyas Yaslis. 2005. Kinerja, Teori Dan Penelitian. Liberty: Yogyakarta.
- Kartawan, Lina, Agus, 2018. Manajemen Sumber Daya Insani, Penerbit: LPPM Universitas Siliwangi
- Kartono, Kartini.(2008). Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kurniawan, Konsep Kepemimpinan Dalam Islam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 2, (2020):
- Mangunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan keenam. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- Marbawi Adamy, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik, Dan Penelitian), Unimal Pres
- Mudrajad Kuncoro, P. (2013). Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 4. Yogyakarta: Penerbit Erlangga

Multitama, Islamic Business Strategy For Entrepreneurship, Zikrul Hakim, Jakarta,2006

Notoatmojo ,2003. Manajemen Personalia ,Penerbit Ghalia Jakarta
Pangabean, Mutiara S, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia,
Jakarta: Ghalia Indonesia

Priyono, Marni, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia,Siduarjo :
Zifatama Publisher

Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk
Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek. Pt. Rajagrafindo Persada:
Jakarta.

Robbins, P.S dan Judge, A.T.(2008). Perilaku Organisasi. Edisi 12
buku 1. Alih Bahasa: Diana Angelica. Jakarta: Salemba
Empat.

Saparuddin, 2007. Teori supervisi kepemimpinan,

Simamora, Hendry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia.
STIE.YKPN: Jogjakarta.

Srijanti, Purwanto S.K, Wahyudi Pramono, Etika Membangun
Masyarakat Islam Modern, (Yogyakarta,; Graha Ilmu, 2007)

Sukardjo M."Landasan Pendidikan Konsep Dan Aplikasinya. Jakarta:
Rajawali Pers.2009

Sutrisno, Hadi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi
Offset: Yogyakarta.

Thoha, Miftah. (2015). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta:
Rajawali Pers

Wuradji. 2008. The Educational Leadership (Kepemimpinan
Transformasional). Yogyakarta : Gama media.

Yukl, Gary. (2010). Kepemimpinan Dalam Organisasi. Alih Bahasa:
Budi Supriyanto. Jakarta: Prehalindo

Rujukan Jurnal

- Afriani, 2021, Kepemimpinan Perempuan Dalam Jabatan Publik (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Pangkajene, Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan), Makassar.
- Ananda Sabil hussein, SE., M.Com., Ph.D. 2015. Penelitian Bisnis dan Manajemen menggunakan Partial Least Squares (pls) dengan Smartpls 3.0. Jurusa
- Baron, R. M. And Kenny, D. A. 1986. The Moderator-Mediator Variabel Distinction in Social Psychological Research:
- Bem, S. L. 1981. Gender Schema Theory: A cognitive Account of Sex Typing
- Berrin, E., & Bauer, T, N, 2014 Leader-Member Exchange (LMX) Theory : The Relation Approach to Leadership
- Christine Chely Karundeng, 2013, Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspem (Persero) Cabang Manado
- Cooper, D. R, DAN Schindler, P. S. (2014), Business research mettdods. New York: McGraw-Hill Education.
- Dale, Robert. D. 1992. Pelayan Sebagai Pemimpin. Gandum Mas. Malang
- Della Irachmi Santi, 2021, Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Bisnis Syari'ah (Studi Pada Pematangan Sapi Z Beef Indonesia)
- Diah Anggun Mustikasari, Pardiman, M. Hufron, 2020, Pengaruh Kepemimpinan Wanita, Komunikasi, Kesetaraan Gender, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bupati Kabupaten Jember,
- Dian Mayasari, 2016, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Aia Chandra Utama Agency Kupang
- Hair, Jr et al. (2010). Multivariate Data Analysis (7th ed). United States : Person

- Hasibuan, Malayu. 2003. Organisasi & Motivasi. Jakarta : Pt. Bumi Aksara
- Lisda Rahmasari, 2012, Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan, Majalah Ilmiah Informatika
- Mega Purnamasari, 2018, Penerapan Sidiq, Amanah, Tabligh, Dan Fatonah Terhadap Pegawai Asuransi Jiwa Pada Pt. Prudential Life Assurance Pru-Syariah Cabang Kota Metro
- Muchni Marlita, Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Akademika, Vol. 14. No 1, (2016).
- Musoli, 2021, Peran Kepemimpinan Perempuan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, Yogyakarta, Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)
- Purnamasari, L., Dewi, (2006), Mencari Model Perempuan Pemimpin Di Era Wikinomics.
- Regina Aditya Reza, 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara
- Ridwan, "Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus Of Control Dengan Kinerja Karyawan", Jurnal Trikonomika Volume 12, No. 1 Fakultas Ekonomi Tadulako, Pali, 2013
- Sasongko, Sundari S. 2009. Konsep dan Teori Gender.
- Schuler Randall S, Dowling, Peter J Smart, John P & Huber, Vandal, 1992, Human Resource Management In Australia, Anatarmon-Wsw, Harper Educational Publisher
- Setiawan, Bahar Agus, and Abd. Muhith. 2013. "Transformational Leadership: Illustration in the Education Organization." 184
- Shalahuddin. 2015. "Karakteristik Kepemimpinan Transformasional." Jurnal Kependidikan Islam IAIN Sulthan Thaha Saifuddin 6:56599.
- Soetjipto, B.W dan Ardiyanti, Niken. (2006). "Menggapai SDM Optimal: Kinerja, Produktivitas dan Kreativitas". Jakarta: Lembaga Manajemen FEUI
- Soulthan S. Batubara, 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero), Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)

- Stephen W. Littlejohn & Karen A. Foss, (2009), Media Umum, Ilmu Komunikasi & Budaya, Teori Komunikasi
- Suarga. 2017. "Efektivitas Penerapan Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Layanan Administrasi Pendidikan." *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1(1):23–33. doi: 10.24252/idaarah.v1i1.4081.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Suhartono, Della Fadhilatunisa, In Pratiwi, Resky, 2020, Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Instansi Pegawai Kabupaten Jeneponto).
- Tampubolon, Biatna. D. (2007), Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001, *Jurnal Standardisasi*. Jakarta.
- Yusuf Qhardawi, Fikih. Zakah. *Muassat Ar-Risalah*, Cet II Bairut Libanon, 1408H/1998 Terjemah Didin hafifudin

Rujukan Website

https://accurate.id/marketing-manajemen/kinerja-karyawan/#1_Menurut_Moeheriono

<https://investor.id/national/246322/indonesia-peringkat-keempat-pemimpin-perempuan-terbanyak-di-dunia>

<https://gajiges.com/tantangan-pemimpin-wanita/>

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/07/10/hanya-33-manajer-di-indonesia-merupakan-perempuan>

UNDP Gender Social Norms Index Finds Massive Bias Against Women | News

<https://m.kumparan.com/marjo-1591148869369739290/kepribadian-dan-kepemimpinan-perempuan-1vet09qtbp6/2>

<https://m.liputan6.com/hot/read/4589668/10-macam-gaya-kepemimpinan-dalam-organisasi-dilengkapipengertian-dan-cara-memilihnya>

<https://www.kemendikbud.go.id/index.php/page/read/29/3035/kepemimpinan-perempuan-esensial-bagikesejahteraan-bangsa>

Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/islam>

