

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DAERAH PEREMPUAN DI KOTA PEMATANG SIANTAR PROVINSI SUMATERA UTARA

Lolita Kirana Manurung
NPP. 30.0112

*Asdaf Kota Pematang Siantar, Provinsi Sumatera Utara
Prodi Politik Indonesia Terapan*

Email : lolitakmnrng@gmail.com

Pembimbing Skripsi : Bagus Wahyu Hartono, S.STP, M.A, Ph.D

ABSTRACT

Problems/Background (GAP): One of the important factors that influence the success of the leadership process is the characteristics and behavior of the leader or can be called leadership style. Mayor dr. Susanti Dewayani, Sp.A., is the first female figure to serve as Mayor in the City of Pematang Siantar. This raises the question what about dr. Susanti as the first female mayor in the City of Pematang Siantar which was previously filled by men. **Purpose:** This study aims to determine what leadership style is practiced by dr. Susanti during her leadership period as Mayor of Pematang Siantar for the 2022-2027 period and what are the supporting and inhibiting factors that influence dr. Susanti. **Method:** The method used in this study is a qualitative research method with a descriptive research design and an inductive approach. **Results/Findings:** The results of the study found that dr. Susanti is a leader who is confident, brave, responsible, disciplined, able to control emotions, patient and consistent. With a gentle mother-like stature, dr. Susanti as Mayor of Pematang Siantar has an inherent Authentic Leadership Style. The ability or skill and experience possessed by dr. Susanti as a supporting factor. Factors inhibiting the leadership of dr. Susanti has not found anything serious. **Conclusion:** A regional head needs to provide and increase motivation to each of his employees. The motivation given is in accordance with the leadership style of the Mayor of Pematang Siantar dr. Susanti is Authentic Leadership. If this is implemented properly and consistently, it will achieve the goal of creating good governance and creating a conducive social welfare.

Keywords: Leadership Style, Authentic Leadership, Women Leaders.

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan proses kepemimpinan adalah karakteristik dan perilaku pemimpin atau bisa disebut gaya kepemimpinan. Walikota dr. Susanti Dewayani, Sp.A., merupakan sosok perempuan pertama yang menjabat sebagai Walikota di Kota Pematang Siantar. Hal ini menimbulkan

pertanyaan bagaimana dengan gaya kepemimpinan dr. Susanti sebagai walikota perempuan pertama di Kota Pematang Siantar yang sebelumnya yang diisi oleh kaum laki-laki. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan apakah yang dilakukan oleh dr. Susanti dalam masa kepemimpinannya menjadi Walikota Pematang Siantar Periode 2022-2027 serta apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dr. Susanti. **Metode:** Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif dengan desain penelitian deskriptif dan pendekatan induktif. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian ditemukan bahwa dr. Susanti merupakan sosok pemimpin yang percaya diri, berani, bertanggung jawab, disiplin, mampu mengendalikan emosi, sabar dan konsisten. Dengan perawakan seperti seorang ibu yang lembut, gaya kepemimpinan dr. Susanti sebagai Walikota Pematang Siantar yang melekat yaitu Gaya Kepemimpinan Otentik. Kemampuan atau skill dan pengalaman yang dimiliki dr. Susanti sebagai faktor pendukung. Faktor penghambat terhadap kepemimpinan dr. Susanti belum ditemukan hal yang serius. **Kesimpulan:** Seorang kepala daerah perlu memberikan dan meningkatkan motivasi kepada setiap pegawainya. Motivasi yang diberikan sesuai dengan gaya kepemimpinan Walikota Pematang Siantar dr. Susanti yakni Kepemimpinan Otentik. Jika hal ini diterapkan secara baik dan konsisten maka akan mencapai tujuan menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dan mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang kondusif.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan Otentik, Pemimpin Perempuan.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah syarat mutlak yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (Yulianti et al., 2018). Karakteristik seorang pemimpin memiliki pengaruh terhadap diri si pemimpin dan juga respon dari pengikutnya. Pemimpin adalah seorang yang memiliki kekuasaan dalam mempengaruhi orang lain agar tercapainya sebuah tujuan (Mulyasa, 2011). Salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan proses kepemimpinan adalah karakteristik dan perilaku pemimpin yang bersangkutan atau bisa disebut gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai sikap seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya dalam melakukan kehendaknya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai (Rivai & Mulyadi, 2012).

Terdapat stigma yang menghubungkan antara kemampuan seorang pemimpin dengan aspek biologis yaitu perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Seorang pemimpin diibaratkan sebagai seorang laki-laki yang mempunyai sifat tegas, kuat dan berani (Wijayanti et al., 2016). Sedangkan perempuan menempati posisi kedua sebagai konco wingking (peran tambahan) (Andriana et al., 2012). Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi topik yang menarik dalam kehidupan politik dan berorganisasi. Kepemimpinan perempuan sering menjadi pembahasan di publik, peran perempuan sebagai seorang pemimpin bukan lagi tren asing seperti pendapat sebagian orang (Mewengkang et al., 2016). Dalam masa kepemimpinannya, laki-laki dan perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda (Welvionita, 2022).

Selama 151 tahun sejarah kepala daerah di Kota Pematang Siantar, barulah pada tahun 2022 ini seorang perempuan menjabat sebagai Walikota Pematang Siantar yakni dr. Susanti Dewayani, Sp.A. sebagai walikota perempuan pertama sejak sejarah di Kota Pematang

Siantar pada periode 2022 – 2027. Hal ini tentulah menarik perhatian bagaimana roda pemerintahan Kota Pematang Siantar berjalan dibawah kepemimpinan seorang perempuan. Walikota dr. Susanti Dewayani, Sp.A., merupakan sosok perempuan pertama yang menduduki bangku jabatan kepala daerah Walikota di Kota Pematang Siantar. Eagly & Johnson (1990) menyebutkan bahwa seorang perempuan dominan memiliki sikap demokratis dan rasa peduli yang tinggi sehingga kaum perempuan dianggap lebih berkompeten untuk menjadi seorang pemimpin sebuah organisasi. Hal ini menimbulkan pertanyaan bagaimana dengan gaya kepemimpinan dr. Susanti sebagai walikota perempuan pertama di Kota Pematang Siantar yang sebelumnya yang diisi oleh kaum laki-laki. Oleh karena itu, penelitian ini akan meneliti mengenai gaya kepemimpinan yang dipakai oleh dr. Susanti dalam masa kepemimpinannya sebagai walikota Pematang Siantar. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik dan ingin melakukan penelitian yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Daerah Perempuan Di Kota Pematang Siantar Provinsi Sumatera Utara”.

1.2 Kesenjangan Masalah Yang Diambil (GAP Penelitian)

Terdapat beberapa permasalahan yang menjadi salah satu faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan Walikota Pematang Siantar yakni faktor, seperti stigma masyarakat yang menyatakan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dan sejarah baru Walikota Pematang Siantar yang dahulu laki-laki tapi sekarang perempuan.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi dari beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Conni Welvionita (2022) berjudul Gaya Kepemimpinan Perempuan Di Kota TanjungPinang, menemukan bahwa Pada kepemimpinan Hj. Rahma, S.IP., beliau termasuk dalam kategori pemimpin tegas, terdapat kepercayaan diri yang tinggi, bertanggung jawab dan tegas dalam mengambil keputusan. Berdasarkan dari hasil data yang telah dikumpulkan pada penelitian, Walikota Tanjungpinang Hj. Rahma, S.IP., memiliki Gaya Kepemimpinan Feminim-Transformasional. Penelitian Misnanti (2019) berjudul Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kecamatan Salo Kabupaten Kampar, menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan Feminim-Maskulin oleh Camat Kecamatan Salo dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat. Penelitian Ni Luh Putu Wijayanti, Ni Nyoman Dewi Pascarani, I Ketut Winaya (2016) berjudul Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Jabatan Publik (Studi Kasus : Lurah Perempuan Di Kelurahan Kesiman Kecamatan Denpasar Timur, menemukan bahwa Lurah Kesiman merupakan kepala daerah perempuan yang menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan maskulin-transformasional menurut teori kepemimpinan perempuan oleh Situmorang. Penelitian Siti Marwiyah, Rika Nur Aisyah, Mega Dwi Septiana (2022) berjudul Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Daerah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan, menemukan bahwa Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Walikota Surabaya Tri Rismaharini ialah gaya kepemimpinan transformasional, dimana kepribadian inovatif memotivasi beliau mendorong anggotanya untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam pelaksanaan perubahan pada birokrasi pemerintahan Kota Surabaya.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Peneliti melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan lebih terfokus kepada analisa gaya kepemimpinan kepala daerah perempuan, perbedaan yang berbeda dari penelitian terdahulu yakni peneliti akan melakukan penelitian dengan fokus bagaimana gaya kepemimpinan kepala daerah perempuan dan faktor apa saja yang mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala daerah perempuan di Kota Pematang Siantar.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan apakah yang dilakukan dr. Susanti dalam masa kepemimpinannya sebagai Walikota Pematang Siantar dan faktor apa saja yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dr. Susanti selama masa jabatannya sebagai Walikota Pematang Siantar.

II. METODE

Jenis penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian bermaksud untuk memperoleh data tentang gaya kepemimpinan Walikota Pematang Siantar. Instrumen yang digunakan peneliti yaitu instrumen pokok dan instrumen penunjang. Instrumen pokok yaitu peneliti, sementara instrumen penunjang yaitu pedoman wawancara. Pada penelitian ini digunakan metode pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian tersebut dilaksanakan selama 1 bulan, dimulai pada awal bulan Januari sampai bulan Februari tahun 2023. Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Sekretariat Daerah Kota Pematang Siantar Provinsi Sumatera Utara.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti menganalisis Gaya Kepemimpinan Kepala Daerah Kota Pematang Siantar Provinsi Sumatera Utara menggunakan pendapat dari dr. Susanti sebagai Walikota Pematang Siantar Periode 2022-2027 dan juga pendapat dari beberapa informan yang pernah bekerja langsung dengan walikota yang terdiri dari sekretaris daerah, asisten, kepala bagian, camat, lurah. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1 Gaya Kepemimpinan Otentik

Kepemimpinan Otentik adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada perilaku pemimpin yang transparan dan etis, menggunakan informasi secara terbuka yang diperlukan untuk membuat keputusan serta menerima masukan para pengikut. Kepemimpinan Otentik merupakan gaya kepemimpinan yang mengacu pada keseimbangan antara karakter seorang pemimpin dengan nilai yang berjalan dalam kelompok atau organisasi. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan ini harus mampu jujur dalam mengimplementasikan nilai-nilai yang hendak dipedomani terhadap dirinya sendiri dan para pengikutnya agar kerja sama dapat dicapai secara maksimal. Kepemimpinan yang Otentik menjelaskan tentang bagaimana seseorang benar-benar menjadi dirinya sendiri dan bagaimana dia memberi ruang bagi orang lain, unsur etika dan akal sehat menjadi tolak ukur pada kepemimpinan ini. Kepemimpinan yang otentik menurut (Kruse, 2013) disajikan dan dikategorikan berdasarkan beberapa

karakteristik yakni, Pemahaman Diri (*Self Aware*), Bertujuan Jelas (*Mission Driver*), Memimpin Dengan Hati, dan Disiplin Dalam Jangka Panjang.

3.1.1 Pemahaman Diri (*Self Aware*)

Karakteristik ini memiliki ciri dimana seorang pemimpin mampu mendorong dirinya memiliki *self-awareness* (kesadaran diri). Karakter ini dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan pada diri mereka sendiri dan memiliki kontrol akan emosi mereka. Karakter ini menampilkan sosok pemimpin yang selalu menjadi dirinya sendiri, tidak berusaha menampilkan sosok yang harus sempurna di mata orang lain tetapi bekerja dengan kemampuannya serta tidak takut jika terlihat lemah ketika melakukan kesalahan ataupun kegagalan dalam pekerjaannya. Karakter ini dapat memahami kondisi sosial, dimana seseorang dapat memahami realitas dirinya sendiri dan ekspektasi orang lain terhadap dirinya, sehingga lebih memudahkan seorang pribadi dalam memosisikan diri, menggali pengalaman dan menambah *value* dalam dirinya. Karakter *Self Aware* merupakan karakter yang menunjukkan pemahaman seseorang akan kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya sendiri. Nilai tersebut dikembangkan dengan melihat dampaknya terhadap orang lain dan dibarengi dengan evaluasi mandiri dalam proses dalam menetapkan keputusan.

3.1.2 Bertujuan Jelas (*Mission Driver*)

Karakteristik ini membuat seorang pemimpin selalu mengelola misi-misi disamping visi mereka untuk mencapai urusan orang banyak atau organisasi dan tidak mementingkan urusan sendiri. Karakter ini melakukan pekerjaan dengan tujuan akhir menghasilkan output yang maksimal. Tujuan seorang pemimpin dengan karakter ini bukan hanya mengincar sebuah jabatan atau kekuasaan, menguasai materi ataupun mengedepankan ego pribadi, melainkan fokus pada hasil akhir yang ingin dicapai. Dalam pandangan masyarakat, karakteristik inilah menjadi tolak ukur keberhasilan seorang pemimpin, karena dari awal pencalonan dirinya sebagai seorang pemimpin pastilah memiliki misi dengan visi yang harus dicapai. Karakteristik ini menimbulkan sebuah hasrat dan motivasi tersendiri bagi pemiliknya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

3.1.3 Memimpin Dengan Hati

Karakteristik ini menunjukkan sosok pemimpin yang bekerja tidak hanya dengan pikiran dan akal sehat, melainkan juga dengan hati dan emosi. Karakter ini menampilkan rasa kepedulian terhadap orang lain, suasana bekerja yang tercipta tidak tegang dan kaku tetapi adanya rasa peduli dan respek. Namun karakteristik ini tidak menandakan pemimpin itu lemah atau lembek terhadap bawahannya, tetapi bagaimana pemimpin tersebut menyampaikan apa yang dirasakan kepada bawahannya dengan tata cara yang tepat, sopan dan berempati. Karakteristik ini juga mendefinisikan bahwa yang seharusnya pemimpin lakukan bukan hanya memerintah saja, tetapi juga diikuti dengan perwujudan sikap yang ditunjukkan oleh pemimpin itu juga. Seorang pemimpin yang baik mampu mengembangkan kepercayaan dalam suatu hubungan dengan secara aktif mendengarkan pendapat rekan dan bawahannya serta berusaha memahami sudut pandang orang lain. Pemimpin membuat keputusan berdasarkan perasaan dan logika di waktu yang tepat. Memimpin dengan hati juga harus

dapat memposisikan diri, bagaimana berkomunikasi yang tepat dengan bawahan. Hubungan antara pimpinan dan bawahan dalam sebuah organisasi harus saling percaya dan saling menghormati. Pemimpin menghargai setiap pendapat yang diutarakan oleh bawahan, selanjutnya keputusan ditetapkan oleh pimpinan.

3.1.4 Disiplin Dalam Jangka Panjang

Karakteristik ini menampilkan sosok pemimpin yang disiplin dalam melakukan pekerjaan dalam jangka panjang, tidak menggebu-gebu di awal saja tetapi konsisten sampai tujuan tercapai dengan optimal. Disiplin disini juga menandakan bahwa seseorang dapat fokus dan bersedia untuk membimbing dan mengarahkan orang lain untuk bersama-sama memelihara organisasi dengan sabar. Kerja keras akan dibayar dengan hasil memuaskan yang bertahan untuk jangka waktu yang lama juga. Karakteristik ini juga ditandai dengan adanya kemampuan seseorang bertahan dari tekanan dan pengaruh lain. Pemimpin menjelaskan dengan baik dan terbuka akan hambatan dan tantangan yang akan datang. Kepemimpinan ini juga diikuti dengan adanya sikap kerja keras yang telaten, sabar, dan bersungguh-sungguh. Pimpinan mengarahkan setiap karyawannya untuk bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi. Dalam sebuah tujuan berjangka panjang tentu diperlukan kerja sama antara setiap personil, pemimpin harus dapat mengarahkan, memperhatikan dan mengevaluasi. Pemimpin juga dapat memberlakukan *reward* dan *punishment* dengan tujuan terciptanya suasana kerja yang saling memotivasi.

3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Walikota Pematang Siantar Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan.

3.2.1 Faktor Pendukung

Seorang pemimpin dalam menggapai keberhasilan dipengaruhi oleh faktor pendukung. Interaksi antara pimpinan dan bawahan harus melingkupi rasa peduli, rasa hormat, rasa percaya. Kemudian, seorang pemimpin juga didukung dengan latar belakang pribadi seperti rasa kemanusiaan, rasa sosial dan sikap dewasa dalam menyikap masalah, tertib dalam mengambil sebuah keputusan dan penting untuk bisa memotivasi diri sendiri untuk dapat berprestasi. Walikota sebagai kepala daerah dan juga pemimpin tertinggi di Kota Pematang Siantar harus berusaha secara maksimal dalam memberi pelayanan untuk kesejahteraan masyarakat. Walikota Pematang Siantar menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi daerah agar selalu terjaga hubungan yang baik antar masyarakat. Untuk memberi pengaruh terhadap penyelenggaraan pemerintah terdapat dua faktor yaitu skill atau kemampuan dan pengalaman kerja. Hal ini didapat dari beberapa informan di Kota Pematang Siantar yang secara langsung melakukan interaksi dengan Walikota terkait permasalahan yang ada di lingkup Kota Pematang Siantar.

3.2.2 Faktor Penghambat

Setiap proses dalam memimpin sebuah organisasi pasti memiliki beberapa hambatan ataupun kendala yang muncul. Hambatan atau kendala merupakan sebuah unsur yang sangat berpengaruh terhadap suatu pekerjaan atau tugas karena sebuah pekerjaan atau tugas bisa tidak berjalan dengan baik jika masih ada hal yang mengganggu proses pelaksanaan pekerjaan

tersebut. Dalam proses kepemimpinan dr. Susanti Dewayani sebagai Wali Kota bergender perempuan di Kota Pematang Siantar belum ditemukan adanya hambatan ataupun kendala serius yang berdampak pada kelancaran penyelenggaraan pemerintahan di Kota Pematang Siantar.

3.3 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Dengan adanya Gaya Kepemimpinan Kepala Daerah Perempuan Di Kota Pematang Siantar Provinsi Sumatera Utara, dr. Susanti melaksanakan masa kepemimpinannya dengan menggunakan gaya kepemimpinan otentik dengan empat karakteristik yang melekat yakni pemahaman diri (*self aware*), bertujuan jelas (*mission driver*), memimpin dengan hati dan disiplin dalam jangka panjang.

IV. KESIMPULAN

Peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh dr. Susanti dalam masa kepemimpinannya sebagai Walikota Pematang Siantar adalah gaya kepemimpinan otentik. Kepemimpinan merupakan unsur penting dalam kehidupan sebuah organisasi. Di samping itu, seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan fungsinya tentu memiliki karakter, ciri, dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Baik laki-laki dan perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang bermacam-macam. Kepemimpinan perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang khas, tetapi tidak menutup kemungkinan jika seorang perempuan lebih mendominasi gaya kepemimpinan laki-laki ataupun kombinasi antar gaya kepemimpinan yang lain. Gaya kepemimpinan seseorang itu bisa dilihat dan diamati langsung dari bagaimana seorang pemimpin itu memimpin. Berdasarkan rumusan masalah dan penelitian yang dilakukan, dengan ciri khas dan karakter yang tampak dari kepemimpinan perempuan dr. Susanti Dewayani, setelah dilakukan penelitian dan wawancara oleh beberapa informan dinilai bahwa beliau merupakan sosok pemimpin yang percaya diri, berani, bertanggung jawab, disiplin, mampu mengendalikan emosi, sabar dan konsisten. Dengan perawakan seperti seorang ibu yang lembut, gaya kepemimpinan dr. Susanti sebagai Walikota Pematang Siantar yang melekat yaitu Gaya Kepemimpinan Otentik. Hal ini dapat dilihat dan dibuktikan dengan hasil wawancara dan penelitian yang dilakukan dengan menguji empat karakteristik dari kepemimpinan otentik terhadap dr. Susanti dan beberapa informan di lapangan.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan kondisi yang terjadi di lapangan. Penelitian ini juga menarik informasi dari informan yang belum lengkap dan informasi yang diberikan belum semuanya sempurna untuk dijadikan bahan referensi.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Peneliti menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu peneliti menyarankan agar dapat melibatkan penelitian yang lebih mendalam tentang gaya kepemimpinan kepala daerah perempuan. Penelitian ini dapat memperluas pemahaman tentang peran gender dalam kepemimpinan perempuan, menganalisis gaya kepemimpinan yang digunakan serta faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang kepala daerah.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada dr Susanti sebagai Walikota Pematang Siantar beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan penelitian, serta seluruh pihak yang turut membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Andriana, N., Siregar, S. N., Haris, S., Yanuarti, S., Budiarti, A. P., & Amalia, L. S. (2012). *Perempuan, Partai Politik, dan Parlemen: Studi Kinerja Anggota Legislatif Perempuan di Tingkat Lokal* (S. N. Siregar (ed.); 1st ed.). PT. Gading Inti Prima.

Eagly, A. ., & Johnson, B. . (1990). *Gender And Leadership Style : A Meta Analisis*.

Kruse, K. (2013). *What Is Authentic Leadership?*

Kruse, K. (2022). *Great Leader Have No Rules* (3rd ed.). Gramedia Pustaka.

Marwiyah, S., Aisyah, R. N., & Dwi Septiana, M. (2022). *Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Daerah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan*. *Sospoli Journal*, 2(4), 207.

Mewengkang, L., Mandey, J., & Ruru, J. (2016). *Peranan Kepemimpinan Perempuan Dalam Jabatan Publik (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan)*. *Jurnal Administrasi Publik*

Misnanti. (2019). *Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kecamatan Salo Kabupaten Kampar*. *Ilmu Pemerintahan*, 1, 13.

Mulyasa, H. . (2011). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.

Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (3rd ed.). Raja Grafindo Persada.

Welvionita, C. (2022). *Gaya Kepemimpinan Perempuan Di Kota Tanjungpinang* (Issue 1) [Universitas Maritim Raja Ali Haji].

Wijayanti, N. L. P., Pascarani, N. N. D., & Winaya, I. K. (2016). *Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Jabatan Publik (Studi Kasus: Lurah Perempuan di Kelurahan Kesiman Kecamatan Depasar Timur)*. *Citizen Charter*, 1(1), 1–7.

Yulianti, R., Putra, D., & Takanjanji, P. (2018). *Women Leadership : Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin*. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(2), 14–29.