

# Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Perempuan Se-Kabupaten Madiun

**Ari Ridho Eko Widhianto**

Universitas PGRI Madiun

[ariridho1608@gmail.com](mailto:ariridho1608@gmail.com)

**Karuniawati Hasanah**

Universitas PGRI Madiun

[aan.karuniawati@unipma.ac.id](mailto:aan.karuniawati@unipma.ac.id)

**Ririh Anggraini Setyahety**

Universitas PGRI Madiun

[ririh@unipma.ac.id](mailto:ririh@unipma.ac.id)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empirik mengenai pengaruh dari faktor (*the mother, seductress, thepet, the iron maiden*, partisipatif, faktor sosial dan budaya, faktor organisasi, faktor pribadi, faktor masyarakat, faktor permintaan, faktor penawaran, *double binds*, ancaman *stereotype, self steering*, motivasi efektif, *discrimination appointments, the barriers subtle*, kebijakan tempat kerja, *assertive, charismatic* atau *value based, team oriented* dan *self-protective*) terhadap gaya kepemimpinan dan mengetahui faktor dominasi gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun. Jenis penelitian ini yaitu penelitian diskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 149 responden. Metode pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan alat uji berupa software SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang terbentuk yaitu faktor organisasi dan faktor pribadi, dapat mengukur gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun. Faktor yang berperan dominan dalam gaya kepemimpinan perempuan yaitu faktor organisasi menjadi faktor yang memiliki pengaruh terbesar dalam pembentukan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun.

## Kata Kunci

Faktor Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Kepala Sekolah Perempuan.

## I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan pada dasarnya memiliki keterkaitan antara pola hubungan antar individu yang menggunakan pengaruh dan wewenang terhadap kelompok untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu (Yudiatmaja, 2013). Seorang pemimpin memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam suatu bidang yang diinginkan oleh kelompoknya dalam mencapai sebuah tujuan. Seorang pemimpin pasti menunjukkan dominasi yang didasari oleh kemampuan pribadi yang sanggup memberikan dorongan kepada orang lain dan memiliki keahlian khusus pada situasi tertentu.

Kepemimpinan perempuan muncul sejak abad ke-15. Namun, sejak masalah hak asasi manusia secara langsung mulai disuarakan oleh aktivis *feminism* (Malik et al., n.d, 2021). Kepemimpinan perempuan tersebut mulai bangkit dan marak dibicarakan oleh publik. Fenomena yang sering dibicarakan oleh masyarakat saat ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan tidak lagi diragukan jiwa kepemimpinannya. Kepemimpinan perempuan kemudian semakin

tampak di Abad ke-21. Di berbagai macam belahan dunia, seorang perempuan sudah mengalami banyak perubahan yang sangat pesat, baik dari segi kehidupan maupun dari segi pendidikan. Kaum perempuan saat ini mulai memahami arti penting pendidikan dan sudah bisa menyamakan dunia pendidikan yang sejajar dengan kaum laki-laki, sehingga mereka dapat menduduki jabatan strategi yang sama (Suraya et al., 2021). Kepemimpinan perempuan dalam menduduki jabatan memiliki peranan hak untuk perlindungan diri dalam memimpin.

Opini kepemimpinan perempuan yang dapat menjelaskan mengenai Hak Asasi Manusia dan pasal-pasal yang mendukung beberapa aksi diskriminasi terhadap kaum perempuan tercantum dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 yang terdapat pada pasal 20 ayat 2 yaitu perbudakan dan perhambatan budak, perdagangan wanita, dan segala perbuatan apapun yang dilarang (HAM, 1999). Terdapat pada pasal 49 yang berbunyi bahwa wanita berhak dipilih, memilih, dan diangkat dalam pekerjaannya, jabatan maupun profesi. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 67 Tahun 2011 pasal 1 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri pada No. 15 Tahun 2008 mengenai adanya Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah (Zerizghy et al., 2009).

Peranan perempuan dalam kepemimpinan diberbagai parlemen dunia ini sangatlah tidak boleh dipandang sebelah mata, inilah salah satu bentuk contoh pemimpin suatu negara yang terkenal cantik, cerdas, tegar, dan kuat dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pemimpin. Pemimpin perempuan memiliki kecenderungan dalam bertingkah laku secara demokrasi dan menghormati serta mengayomi terhadap karyawan/bawahannya (Eagly & Johnson, 1990). Kepemimpinan seorang laki-laki lebih utamanya mementingkan terhadap hubungan interpersonal, motivasi karyawan, komunikasi, orientasi tugas, dan lebih bersikap demokratis dibandingkan dengan pemimpin perempuan yang lebih mementingkan aspek perencanaan strategi kedepannya dan analisa (Yulianti et al., 2018).

Banyak potensi perempuan di Indonesia yang menjadi pemimpin pada suatu daerah, terdapat pernyataan terhadap Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA) dengan mengeluarkan Peraturan Menteri No. 10 Tahun 2015 yang berisikan tentang peningkatan keterwakilan perempuan. Pemimpin di suatu daerah, baik dari segala wilayah yang ada di Indonesia guna untuk melaksanakan dan mendukung keberlangsungan agenda planet 50:50 pada *Gender Equality* di tahun 2030 yang akan datang dan tidak lagi memiliki pola, yang pada umumnya wanita terwakilkan sebesar 30% saja dan sisanya pada pria sebanyak 70% (Tsany et al., 2022). Mensejahterakan keberlangsungan kesetaraan gender ini dapat memiliki manfaat dan memiliki kesempatan yang baik dari berbagai macam bidang yang ada, baik di lingkungan pemerintahan maupun di lingkungan suatu bisnis.

Berbagai macam hasil studi yang sudah ditunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan yang dikemukakan Kanter (1997), Andri et al. (2019), Malik et al., n.d (2021) mengusulkan empat dimensi yang digunakan untuk mengukur faktor kepemimpinan perempuan antara lain; *The Mother* (Keibuan), *Seductress* (Penggoda), *Thepet* (Kesayangan), *The Iron Maiden* (Wanita Besi). Faktor kepemimpinan perempuan menurut Genet (2020) terdiri ada lima dimensi antara lain, *partisipatif*, faktor sosial dan budaya, faktor organisasi, faktor pribadi, faktor masyarakat, lalu dari beberapa peneliti yang lain seperti Leadership & Capstone (2018) memiliki faktor yang mempengaruhi perempuan dalam memimpin terdiri dari enam dimensi yaitu, faktor permintaan, faktor penawaran, *double binds*, ancaman *stereotype*, *self steering*, motivasi efektif. Bahkan menurut G/Michael (2014) terdapat tiga dimensi yaitu, *discrimination in appointments*, *the subtle barriers*, dan kebijakan tempat kerja, sedangkan menurut Altintas & Altintas (2008) memberikan konsep kepemimpinan *feminism* mengusulkan tempat dimensi yaitu; *Assertive*, *Charismatic* atau *Value based*, *Team Oriented*, dan *Self-protective* Rosintan (2014). Dari beberapa tahun sampai saat ini dimensi yang diusulkan oleh Kanter (1997) masih diperdebatkan karena memiliki asumsi bahwa kepemimpinan perempuan lebih baik diukur dengan menggunakan empat dimensi yang diusulkan oleh Andri et al. (2019) dan Malik et al., n.d (2021).

Pada dekade kepemimpinan saat ini perempuan mendominasi menjadi seorang pemimpin dari beberapa bidang. Perempuan memiliki integritas dalam memimpin baik seperti bidang

politik, bidang hukum, bidang manufaktur, bidang pariwisata, bidang pemerintahan, bidang perbankan, dan bidang pendidikan. Di bidang pendidikan banyak sekali beberapa pekerjaan yang berperan aktif dalam kegiatan sebagai pendidik seperti rektor, dosen, kepala sekolah, tata usaha, pustakawan, dan operator. Rektor yang berperan sebagai pimpinan di lembaga Perguruan Tinggi. Dosen selaku pendidik di lingkungan perguruan tinggi. Kepala sekolah yang berperan memimpin suatu pekerjaan di lembaga pendidikan di jenjang SD, SMP, SMA atau SMK. Hal ini menandakan bahwa bidang pendidikan sangatlah luas dan sangat menyeluruh sebagai tenaga pendidik (Resta, n.d, 2019).

Dekade kepemimpinan kepala sekolah perempuan ini mulai banyak pada era tahun 2018. Hal tersebut dapat dilihat pada kebutuhan kepemimpinan sekolah dasar pada suatu wilayah yang mengalami peningkatan yang cukup pesat di wilayah tertentu. Kepala sekolah mulai saat ini mengalami perubahan dalam sistematika tes serta pemenuhan sebagai prasyarat yang berbeda dengan dari tahun sebelumnya. Seperti halnya di wilayah yang memiliki peningkatan yang cukup signifikan terdapat di website Dapo.Kemendikbud di Kabupaten Madiun wilayah Kabupaten Madiun ini memiliki jumlah yang cukup banyak, yaitu sekitar 278 sekolah dasar terdapat berbagai wilayah yang nantinya akan dijadikan sampel dalam pelaksanaan penelitian data diambil dari sumber Dapodik Kemdikbud tahun 2023 Kabupaten Madiun.

Dengan keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah yang banyak di dominasi oleh perempuan tentunya menjadi tantangan terhadap kepemimpinan perempuan saat ini, karena jelas pada tahun sebelumnya kepala sekolah laki-laki yang menjadi mayoritas terbanyak di sekolah dasar, namun sekarang berbanding terbalik dengan era yang lama. Menjadi pemimpin perempuan tersebut tidak bisa dianggap mudah begitu saja bahkan sebagai seorang kepala sekolah yang menaungi guru dan murid dengan berbagai macam tipe dan karakter yang berbeda-beda. Dari sebuah sejarah yang mengatakan bahwa perjalanan seorang pemimpin perempuan tersebut menuai berbagai macam rintangan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya serta dalam melakukan pengambilan keputusan. Pemimpin perempuan tentunya memiliki berbagai macam bentuk perbedaan dalam sistem pengambilan keputusan, yaitu dalam cara menyelesaikan masalah dan menetapkan (Santoso, 2021). Di Dalam penelitian ini juga mempertimbangkan dan melakukan penelitian terhadap faktor-faktor tersebut yang dapat diterapkan kepada kepala sekolah perempuan di wilayah Kabupaten Madiun.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **1. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang mempengaruhi perkataan maupun tindakan dari seorang pemimpin yang dapat dirasakan oleh orang lain. Perilaku ini yang akan mendatangkan berbagai macam tanggapan dan memberikan pengaruh terhadap orang lain Hersey et al. (2012), hal ini di sempurnakan oleh Akob et al. (2021) dan teori gaya kepemimpinan ini masih digunakan untuk menjadi acuan. Gaya kepemimpinan ini menjadi faktor lingkungan internal yang sangat jelas dalam mempengaruhi kebijakan dan strategi yang digunakan.

### **2. Faktor-Faktor Kepemimpinan Perempuan**

Faktor kepemimpinan perempuan merupakan suatu keadaan atau peristiwa yang mempengaruhi kemampuan seorang pemimpin perempuan dalam memimpin, mengendalikan, tingkah laku orang lain dalam mencapai tujuan tertentu. Mengenai adanya faktor kepemimpinan perempuan dari masing-masing dimensi ini nantinya akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

a) *The Mother* (Keibuan).

Pemimpin Perempuan sebagai ibu dapat dikatakan sebagai salah satu faktor yang memiliki pengaruh kuat dalam kepemimpinan perempuan karena dapat digambarkan dalam sebuah instansi, seorang perempuan memiliki sikap yang simpatik yang kepemimpinannya lebih baik dari pada pemimpin laki-laki, sebagai pendengar baik, dan mudah untuk berkomunikasi dari berbagai macam masalah apapun (Kanter, 1997).

b) *Seductress* (Penyemangat)

Peran perempuan ini dapat didefinisikan bahwa peranan perempuan ini lebih dari peran ibu yang cenderung memotivasi lebih baik, dan lebih menunjukkan karakter pemimpin yang semangat yang nantinya akan membuahkan lebih giat bekerja bukan karena perintah melainkan dorongan dari dalam.

c) *The pet* (Kesayangan)

Kanter (1997) menyatakan bahwa pemimpin perempuan memiliki bentuk kasih sayang kepada para bawahan atau staf di instansi mereka seperti halnya seorang pemimpin perempuan sangat menyayangi semua staf karyawannya hal ini menunjukkan bahwa kehebatan kepemimpinan perempuan mampu membuat beberapa pendekatan karyawan daripada kepemimpinan laki-laki.

d) *The Iron Maiden* (Tegas)

The iron maiden merupakan perubahan masa kini yang berperan penting dimana perempuan kuat ditempatkan. Peranan iron maiden Kepala Sekolah perempuan membuat pemimpin perempuan yang lebih bersikap tegas dalam memimpin bawahannya, hal ini dikarenakan para Kepala Sekolah perempuan ingin membuat bawahan cenderung lebih giat bekerja dan lebih disiplin dalam bekerja, hal ini akan memiliki kecenderungan sikap yang tegas pada seorang perempuan (Malik et al., n.d, 2021)

e) Partisipatif

Partisipatif adalah suatu keterlibatan antara seseorang dalam situasi baik secara mental, pikiran, dan perasaan yang mendorong mereka dalam memberikan bantuan bentuk nyata sebagai upaya mencapai tujuan yang telah disepakati atau ditentukan serta ikut dalam berpartisipasi, bertanggung jawab terhadap kegiatan pencapaian tujuan (Syamsuddin Adam & Prasetya, 2008)

f) Faktor Sosial Budaya

Faktor Sosial Budaya ini merupakan segala sesuatu yang bisa disebut dengan tata cara seseorang dalam bertindak laku dalam mempengaruhi kehidupan bermasyarakat yang memiliki pembeda menjadi ciri khas tertentu dari masyarakat tersebut.

g) Faktor Organisasi

Lathi (2013) menyatakan bahwa faktor organisasi adalah sebuah hubungan antara berbagai faktor yang ada dalam sebuah usaha tertentu yang dimana dapat dilihat dari berbagai sudut pandang secara keseluruhan antara lain hubungan dengan faktor dalam perusahaan.

h) Faktor Pribadi

Faktor pribadi menjadi peranan penting dalam pengambilan keputusan terhadap konsumen, khususnya terlibat dalam tingkat tingginya resiko yang dapat dirasakan atas semua produk atau jasa yang memiliki fasilitas publik (Yemenu, 2021).

i) Faktor Masyarakat

Yemenu (2021) menyatakan bahwa faktor masyarakat merupakan faktor yang mempengaruhi setiap kelompok manusia yang hidup dan bekerja sama dalam waktu yang telah ditentukan dan dapat membuat keteraturan dalam kehidupan bersama dan bisa membaur dengan kelompoknya sebagai satu kesatuan bahwa masyarakat mempunyai beberapa kesamaan seperti sikap, tradisi, perasaan, dan budaya yang membentuk suatu keteraturan.

j) Faktor Permintaan

Faktor Permintaan dapat diartikan bahwa seseorang pemimpin yang mempengaruhi sebuah posisi di tempat kerja mungkin bisa dikatakan perusahaan membutuhkan pemimpin di bidang tertentu dan telah menemukan sesuai spesifikasi yang telah ditentukan.

k) Faktor Penawaran

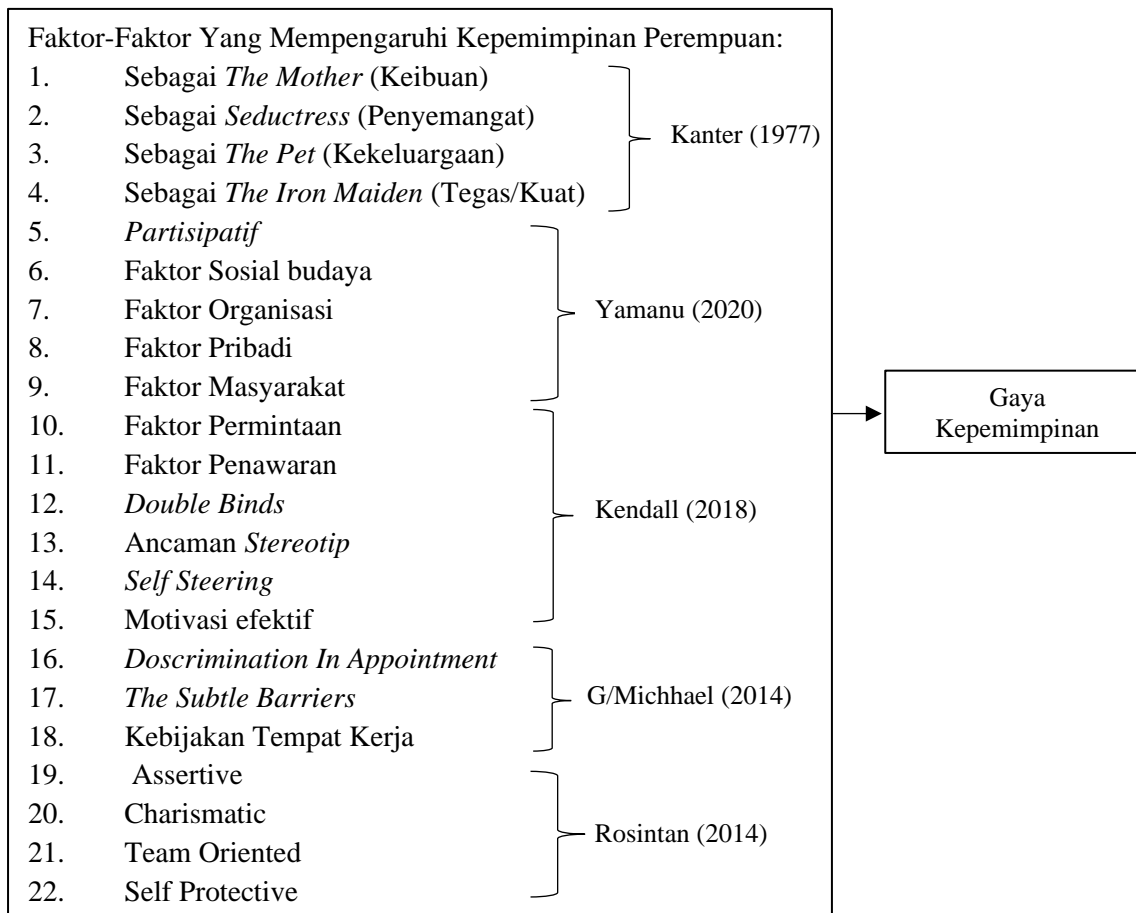
Fernandez-Mateo & Fernandez (2016) menyatakan bahwa faktor penawaran ini berbeda dengan faktor permintaan karena dalam faktor penawaran ini sebuah atasan dalam

melakukan pemilihan suatu pemimpin melakukan beberapa cara salah satunya faktor penawaran yang diberikan kepada mereka.

- l) *Double Binds*  
Double Binds merupakan suatu hal yang terjadi dalam lingkungan kepemimpinan yang mempengaruhi perkembangan umur, wanita dalam menghadapi disonansi, dan ketegangan dalam domain pekerjaan mereka (Carli, 2000).
- m) *Ancaman Stereotip*  
Steele (2010) menyatakan bahwa ancaman stereotip dapat didefinisikan individu yang mengeluarkan sebuah perhatian dan memodifikasi perilaku atas dasar persepsi identitas sosial dalam menghadapi kesulitan situasional sebagai kontingensi kelompok mereka.
- n) *Self Steering*  
Faktor self steering merupakan salah satu perilaku yang mengarahkan diri seseorang atau suatu perilaku yang signifikan tidak memberikan ruang terhadap kaum perempuan dalam pengambilan posisi kepemimpinan.
- o) *Motivasi Efektif*  
O'Neil et al, (2015) menyatakan bahwa motivasi efektif dalam memimpin merupakan bentuk dorongan yang timbul dari diri seseorang secara sadar maupun tidak sadar dalam melakukan pemenuhan suatu tindakan tertentu untuk memenuhi tujuan yang telah seseorang pikirkan.
- p) *Discrimination In Appointments*  
Discrimination in appointments dapat diartikan bahwa seseorang yang bekerja (karyawan) yang memiliki perlakuan tidak menyenangkan atau tidak mendapatkan keadilan karena disebabkan oleh jenis kelamin, ras, agama, kebangsaan, cacat fisik atau mental ini dapat dikatakan bentuk diskriminasi terhadap tenaga kerja dalam pengangkatan (G/Michael, 2014).
- q) *The Barriers Subtle*  
Truscelli (2008) menyatakan bahwa hambatan halus merupakan faktor yang memberikan dampak negatif terhadap kaum perempuan karena memiliki perbedaan dengan kaum laki-laki, hal ini dikarenakan bahwa kaum perempuan ditolak masuk ke klub pria yang notabennya dapat merusak karier perempuan dalam memimpin.
- r) *Kebijakan Tempat Kerja*  
Kebijakan tempat kerja merupakan suatu tindakan yang telah terbentuk dalam sistem lingkungan pekerjaan bahwa seseorang harus menyesuaikan terhadap pekerjaan dan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan yang didasari dengan fungsi biologis.
- s) *Assertive*  
Assertive dapat diartikan sebagai ketegasan yang memiliki peranan dalam kualitas menjadi yakin pada diri sendiri dan percaya diri tanpa menjadi agresif.
- t) *Charismatic atau Value based*  
Menurut Altintas (2008) Charismatic atau Value based merupakan kepemimpinan perempuan yang mengedepankan beberapa perubahan yang nantinya akan diperlukan dalam membuka jalan bagi perubahan.
- u) *Team Oriented*  
Pemimpin perempuan Team Oriented merupakan seorang pemimpin yang memiliki kecenderungan dalam memikirkan lebih ke arah tindakan, perasaan, menghargai pendapat, perilaku seseorang, kebebasan, serta tanggung jawab.
- v) *Self-protective*  
Pemimpin perempuan yang memiliki sikap kepemimpinan Self-protective ini dapat dikatakan banyak memiliki orientasi berdasarkan hubungan dan tingkat keegoisan yang sangat rendah dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, maka kerangka konseptual yang diajukan ditampilkan pada gambar 1:





### III. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi merupakan wilayah secara umum dari populasi, objek atau subjek yang memiliki ciri dan kualitas yang ditentukan penguji yang memiliki tujuan untuk diteliti dan didapatkan kesimpulan. Populasi ini digunakan dalam sebuah proses observasi adalah kepala sekolah perempuan di tingkat sekolah dasar di wilayah Kabupaten Madiun pada tahun 2022 sebanyak 149. Penelitian ini tergolong menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian dengan prosedur atau cara dalam memecahkan suatu permasalahan dalam penelitian dengan memaparkan sebuah keadaan objek yang akan diselidiki seperti sebuah lembaga, seseorang, dan lain sebagainya sebagaimana adanya fakta yang aktual pada saat sekarang atau pada saat penelitian ini dilakukan. Sampling jenuh merupakan salah satu metode dalam pengambilan sampel dalam suatu penelitian. Data primer yang bisa langsung didapatkan dengan cara melakukan penyebaran kuesioner terhadap subjek penelitian seperti pada kepala sekolah perempuan di wilayah Kabupaten Madiun. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan program *IBM SPSS Statistic Version 25 For Windows*.

### IV. HASIL PENELITIAN

Sampel penelitian yaitu kepala sekolah perempuan yang berada di Kabupaten Madiun. Penelitian ini dilakukan selama bulan Maret-Juni 2023 dengan menggunakan metode *non probability sampling* dengan jumlah kuesioner sebanyak 132 item.

#### Statistik Deskriptif

Deskripsi responden dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan pendidikan terakhir, tingkat pengalaman kerja, dan golongan, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.** Deskripsi Responden

| Kategori                 | Keterangan                    | Jumlah Responden | %   |
|--------------------------|-------------------------------|------------------|-----|
| Pendidikan Terakhir      | D3                            | 4                | 3%  |
|                          | S1                            | 97               | 65% |
|                          | S2                            | 45               | 30% |
|                          | S3                            | 3                | 2%  |
| Tingkat Pengalaman Kerja | 8 Tahun                       | 32               | 21% |
|                          | 9 Tahun                       | 20               | 13% |
|                          | 10 Tahun                      | 36               | 24% |
|                          | 11 Tahun                      | 12               | 8%  |
|                          | 12 Tahun                      | 16               | 11% |
|                          | 13 Tahun                      | 4                | 3%  |
|                          | 14 Tahun                      | 6                | 4%  |
|                          | 15 Tahun                      | 23               | 15% |
| Golongan                 | Penata Muda (III/a)           | 25               | 17% |
|                          | Penata Muda Tingkat I (III/b) | 8                | 5%  |
|                          | Penata (III/c)                | 12               | 8%  |
|                          | Penata Tingkat I (III/d)      | 19               | 13% |
|                          | Pembina Utama Madya (IV/a)    | 41               | 28% |
|                          | Pembina Madya (IV/b)          | 32               | 21% |
|                          | Pembina Madya (IV/c)          | 6                | 4%  |
|                          | Pembina Utama (IV/d)          | 5                | 3%  |
|                          | Pembina Utama (IV/e)          | 1                | 1%  |

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Hasil menunjukkan mayoritas responden dengan kategori pendidikan terakhir S1 sebanyak 97 orang atau 65%. Tingkat pengalaman kerja responden mayoritas selama 10 tahun sebanyak 36 orang atau 24%. Golongan responden mayoritas pada tingkat Pembina Utama Madya (IV/a) sebanyak 41 orang atau 28%.

### Analisis Faktor

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dan mendapatkan data yang dibutuhkan, peneliti melakukan pengolahan data menggunakan *software* SPSS 25 for windows. Pada penelitian ini menggunakan metode yaitu analisis faktor. Hal ini dilakukan peneliti untuk mengkonfirmasi dari kedua puluh dua faktor tersebut pada penelitian ini. Berikut hasil yang telah diolah:

#### 1. KMO dan *Baarllett Test Sphericity*

Pengujian ketetapan dari faktor yang terbentuk dilakukan pengujian menggunakan uji *Kaiser Mayer Olkin* (KMO) dan *Barlett's Test of Sphericity* dengan nilai signifikan < 0.05 untuk mengetahui kelayakan suatu penelitian analisis faktor:

**Tabel 2.** KMO and Bartlett's Test

|  |                    |          |
|--|--------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. |                    | .836     |
| Bartlett's Test of Sphericity                    | Approx. Chi-Square | 7858.608 |
|  | df                 | 231      |
|  | Sig.               | .000     |

Sumber: Hasil *output* IBM SPSS 25, diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan nilai KMO memiliki angka 0,5 sampai 1 dan signifikan terhadap *Bartlett's test of Sphericity* memiliki nilai 0,000, sehingga dapat diartikan bahwa analisis faktor tepat untuk digunakan. Output IBM SPSS 25 memperoleh nilai KMO sebesar 0,836 > 0.5 maka semua

variabel dapat dianalisis. Hasil pengujian *Bartlett's test of Sphericity* menunjukkan signifikansi  $0,000 < 0,005$  maka penelitian ini dikatakan signifikan dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya. Hal ini dapat menarik kesimpulan bahwa analisis faktor tepat digunakan untuk menyederhanakan kumpulan 22 variabel.

## 2. *Communalities*

Tahapan pengujian *communalities* berguna untuk melihat seberapa besar sebuah variabel dapat menjelaskan dari beberapa faktor tersebut. Penentuan terhadap variabel yang diteliti dengan faktor tersebut yaitu dengan melihat nilai *Extractions* pada nilai *communalities* pada hasil *output* SPSS. Variabel tersebut dianggap memiliki pengaruh pada faktor yang terbentuk apabila memenuhi kriteria pengujian sesuai dengan batas minimum.

**Tabel 3.** Communalities

| Component | Factor                                 | Initial | Extraction |
|-----------|--|---------|------------|
| 1         | The_Mother                             | 1.000   | 0.851      |
| 2         | Seductress                             | 1.000   | 0.784      |
| 3         | The_Pet                                | 1.000   | 0.733      |
| 4         | The_Iron_Maiden                        | 1.000   | 0.870      |
| 5         | Partisipatif                           | 1.000   | 0.918      |
| 6         | Sosial_Budaya                          | 1.000   | 0.695      |
| 7         | Organisasi                             | 1.000   | 0.978      |
| 8         | Pribadi                                | 1.000   | 0.839      |
| 9         | Masyarakat                             | 1.000   | 0.621      |
| 10        | Permintaan                             | 1.000   | 0.867      |
| 11        | Penawaran                              | 1.000   | 0.944      |
| 12        | <i>Double Binds</i>                    | 1.000   | 0.868      |
| 13        | Ancaman_Stereotip                      | 1.000   | 0.950      |
| 14        | Self_Steering                          | 1.000   | 0.861      |
| 15        | Motivasi_Efektif                       | 1.000   | 0.813      |
| 16        | <i>Discriminatioin In Appointments</i> | 1.000   | 0.693      |
| 17        | <i>The Subtle Barriers</i>             | 1.000   | 0.847      |
| 18        | Kebijakan Tempat Kerja                 | 1.000   | 0.644      |
| 19        | Assertive                              | 1.000   | 0.930      |
| 20        | Charismatic                            | 1.000   | 0.973      |
| 21        | Team_Oriented                          | 1.000   | 0.819      |
| 22        | Self_Protektive                        | 1.000   | 0.841      |

Sumber: Sumber: Hasil *output* IBM SPSS 25

Berdasarkan nilai hasil pengujian tersebut terdapat syarat dan ketentuan dari pengujian *communalitis* yaitu harus memiliki nilai lebih dari 0,5 atau 50% sehingga tidak perlu pengajuan ulang pada variabel yang tidak memenuhi kriteria. Hasil pengujian tersebut terdapat nilai tertinggi yaitu pada variabel organisasi dengan perolehan nilai 0,978 dapat menjelaskan faktor yang terbentuk sebesar 97,8%. Mengenai hal tersebut menyatakan bahwa variabel hasil pengujian memiliki nilai ekstrasi lebih dari 0,5, apabila nilai *communalities* variabel semakin besar maka akan semakin kuat hubungannya dengan faktor terbentuk.

## 3. *Total Variance Explained*

Tahapan pengujian *Total Variance Explained* yaitu mengetahui banyaknya faktor terbentuk dengan melihat tabel. Kriteria pengujian ini nilai *eigenvalue* harus  $> 5$ . Jumlah nilai *eigenvalue* susunanya diurutkan pada nilai terbesar sampai ke nilai yang terkecil.



**Tabel 4.** Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues |               |              | Extraction Sums of Squared Loadings |               |              |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|
|           | Total               | % of Variance | Cumulative % | Total                               | % of Variance | Cumulative % |
| 1         | 17.167              | 78.033        | 78.033       | 17.167                              | 78.033        | 78.033       |
| 2         | 1.173               | 5.330         | 83.363       | 1.173                               | 5.330         | 83.363       |
| 3         | .985                | 4.478         | 87.841       |                                     |               |              |
| 4         | .726                | 3.302         | 91.143       |                                     |               |              |
| 5         | .418                | 1.901         | 93.044       |                                     |               |              |
| 6         | .377                | 1.715         | 94.760       |                                     |               |              |
| 7         | .271                | 1.232         | 95.991       |                                     |               |              |
| 8         | .228                | 1.036         | 97.027       |                                     |               |              |
| 9         | .178                | .809          | 97.837       |                                     |               |              |
| 10        | .097                | .441          | 98.278       |                                     |               |              |
| 11        | .088                | .402          | 98.680       |                                     |               |              |
| 12        | .073                | .330          | 99.010       |                                     |               |              |
| 13        | .055                | .249          | 99.259       |                                     |               |              |
| 14        | .047                | .213          | 99.472       |                                     |               |              |
| 15        | .037                | .170          | 99.642       |                                     |               |              |
| 16        | .023                | .103          | 99.745       |                                     |               |              |
| 17        | .022                | .101          | 99.845       |                                     |               |              |
| 18        | .015                | .070          | 99.916       |                                     |               |              |
| 19        | .012                | .053          | 99.968       |                                     |               |              |
| 20        | .004                | .019          | 99.987       |                                     |               |              |
| 21        | .003                | .011          | 99.999       |                                     |               |              |
| 22        | .000                | .001          | 100.000      |                                     |               |              |

Sumber: Sumber: Hasil output IBM SPSS 25

Berdasarkan kriteria pertama yang digunakan adalah nilai eigen. Faktor yang mempengaruhi nilai eigen lebih dari 1 akan dipertahankan dan faktor lain yang memiliki nilai eigen kurang dari 1 tidak akan diikutkan dalam pemodelan. Tabel 4 menunjukkan bahwa pemerolehan jumlah faktor yang digunakan yaitu 2 faktor, faktor pertama nilai *eigenvalue* sebesar 17.167 dan faktor kedua nilai *eigenvalue* sebesar 1.173. Kriteria kedua merupakan penentuan atas dasar nilai persentase variasi total yang dapat dijelaskan oleh banyaknya faktor yang dibentuk. Faktor pertama nilai *variance* sebesar 78.033 dan faktor kedua nilai *variance* sebesar 5.330, dari 22 faktor yang diteliti dapat dijelaskan oleh dua faktor yang terbentuk. Pada hasil Tabel 4 dapat melakukan interpretasi berkaitan dengan variasi total kumulatif pada sampel.

#### 4. Component Matrixa

Hasil pengujian selanjutnya yaitu *component matrixa* yang bisa disebut pengelompokan faktor. Pengelompokan faktor ini dilakukan dengan melihat *component matrixa* yang dihasilkan dari pengujian sebagai berikut:

**Tabel 5.** Component Matrixa

|                   | Component   |       |
|-------------------|-------------|-------|
|                   | 1           | 2     |
| <i>The_Mother</i> | <b>.896</b> | -.220 |
| <i>Seductress</i> | <b>.871</b> | .158  |

|                                       |             |       |
|---------------------------------------|-------------|-------|
| <i>The_Pet</i>                        | <b>.844</b> | .147  |
| <i>The_Iron_Maiden</i>                | <b>.913</b> | .192  |
| Partisipatif                          | <b>.929</b> | .233  |
| Sosial_Budaya                         | <b>.829</b> | .086  |
| Organisasi                            | <b>.864</b> | -.481 |
| Pribadi                               | <b>.914</b> | -.062 |
| Masyarakat                            | <b>.782</b> | .101  |
| Permintaan                            | <b>.898</b> | .247  |
| Penawaran                             | <b>.879</b> | -.415 |
| <i>Double Binds</i>                   | <b>.896</b> | .254  |
| <i>Self_Steering</i>                  | <b>.890</b> | .262  |
| Motivasi_Efektif                      | <b>.893</b> | .124  |
| <i>Discrimination In Appointments</i> | <b>.815</b> | .170  |
| <i>The Subtle Barriers</i>            | <b>.911</b> | .133  |
| Kebijakan Tempat Kerja                | <b>.802</b> | .005  |
| <i>Assertive</i>                      | <b>.930</b> | -.254 |
| <i>Charismatic</i>                    | <b>.876</b> | -.453 |
| <i>Team_Oriented</i>                  | <b>.904</b> | -.051 |
| <i>Self_Protektive</i>                | <b>.917</b> | .029  |

Sumber: Sumber: Hasil output IBM SPSS 25

Penentuan faktor apabila sudah dilakukan dan apabila masih terdapat *component* yang memiliki nilai negatif maka perlu sekali dilakukan rotasi *component matrix* dan dapat merangkum data sehingga dapat mengidentifikasi faktor baru dengan mudah diinterpretasikan dengan nilai *loading factor* nilai lebih besar (>) atau sama dengan 0,5. Melakukan penentuan *loading factor* menggunakan rotasi (*Rotation Method*) dengan rotasi Varimax sehingga nantinya dapat menghasilkan 2 faktor inti didalamnya.

**Tabel 6.** Rotated Component Matrix

|                                       | Component   |             |
|---------------------------------------|-------------|-------------|
|                                       | 1           | 2           |
| <i>The_Mother</i>                     | .550        | <b>.740</b> |
| <i>Seductress</i>                     | <b>.772</b> | .434        |
| <i>The_Pet</i>                        | <b>.744</b> | .425        |
| <i>The_Iron_Maiden</i>                | <b>.826</b> | .433        |
| Partisipatif                          | <b>.864</b> | .413        |
| Sosial_Budaya                         | <b>.694</b> | .462        |
| Organisasi                            | .359        | <b>.922</b> |
| Pribadi                               | <b>.664</b> | .630        |
| Masyarakat                            | <b>.666</b> | .421        |
| Permintaana                           | <b>.849</b> | .382        |
| Penawaran                             | .413        | <b>.880</b> |
| <i>Double Binds</i>                   | <b>.853</b> | .376        |
| Ancaman_Stereotip                     | .624        | <b>.749</b> |
| <i>Self_Steering</i>                  | <b>.853</b> | .366        |
| Motivasi_Efektif                      | <b>.768</b> | .473        |
| <i>Discrimination In Appointments</i> | <b>.736</b> | .389        |
| <i>The Subtle Barriers</i>            | <b>.786</b> | .478        |
| Kebijakan Tempat Kerja                | <b>.622</b> | .507        |
| <i>Assertive</i>                      | .555        | <b>.788</b> |

|                        |             |             |
|------------------------|-------------|-------------|
| <i>Charismatic</i>     | .386        | <b>.908</b> |
| <i>Team_Oriented</i>   | <b>.664</b> | .615        |
| <i>Self_Protektive</i> | <b>.725</b> | .562        |

Sumber: Sumber: Hasil output IBM SPSS 25

Hasil dari pengujian *Rotated Component Matrix* menunjukkan pada masing-masing faktor yang terbentuk. Mengenai faktor yang pertama terdiri dari 16 faktor penyusunnya antara lain *Seductress* (X2), *The Pet* (X3), *The Iron Maiden* (X4), Partisipatif (X5), Sosial Budaya (X6), Pribadi (X8), Masyarakat (X9), Permintaan (X10), *Double Binds* (X12), *Self Steering* (X14), Motivasi Efektif (X15), *Discrimination In Appointments* (X16), *The Subtle Barriers* (X17), Kebijakan Tempat Kerja (X18), *Team Oriented* (X21), dan *Self Protektive* (X22). Pembentuk faktor kedua yaitu faktor *The Mother* (X1), Organisasi (X7), Penawaran (X11), Ancaman Stereotip (X13), *Assertive* (X19), dan *Charismatic* (X20)

## 5. Penamaan Faktor (*Labelling*)

Berdasarkan tahapan setelah melakukan pengelompokan antar faktor inti dengan variabel penyusunnya lali kini beralih untuk melakukan pemberian nama setiap faktor terbentuk. Pemberian nama terhadap faktor tersebut harus disesuaikan dengan variabel-fariabel penyusun faktor tersebut, diantaranya seperti berikut:

- Faktor pertama diberi penamaan Faktor Organisasi
- Faktor kedua diberi penamaan Faktor Pribadi

## 6. Hasil Analisis Faktor (Pembagian Indikator yang Terbentuk)

**Tabel 7.** Hasil Analisis Faktor (Pembagian Indikator yang Terbentuk)

| Indikator                             | Faktor yang terbentuk | Eigen Value | Loading Faktor | % Variance | % Kumulatif |
|---------------------------------------|-----------------------|-------------|----------------|------------|-------------|
| <i>Seductress</i>                     | Faktor Organisasi     | 17.167      | 0.772          | 78.033     | 78.033      |
| <i>The_Pet</i>                        |                       |             | 0.744          |            |             |
| <i>The_Iron_Maiden</i>                |                       |             | 0.826          |            |             |
| Partisipatif                          |                       |             | 0.864          |            |             |
| Sosial_Budaya                         |                       |             | 0.694          |            |             |
| Pribadi                               |                       |             | 0.664          |            |             |
| Masyarakat                            |                       |             | 0.666          |            |             |
| Permintaan                            |                       |             | 0.849          |            |             |
| <i>Double Binds</i>                   |                       |             | 0.853          |            |             |
| <i>Self_Steering</i>                  |                       |             | 0.853          |            |             |
| Motivasi_Efektif                      |                       |             | 0.768          |            |             |
| <i>Discrimination In Appointments</i> |                       |             | 0.736          |            |             |
| <i>The Subtle Barriers</i>            |                       |             | 0.786          |            |             |
| Kebijakan Tempat Kerja                |                       |             | 0.622          |            |             |
| <i>Team_Oriented</i>                  |                       |             | 0.664          |            |             |
| <i>Self_Protektive</i>                |                       |             | 0.725          |            |             |
| <i>The_Mother</i>                     | Faktor Pribadi        | 1.173       | 0.740          | 5.300      | 83.363      |
| Organisasi                            |                       |             | 0.922          |            |             |
| Penawaran                             |                       |             | 0.880          |            |             |
| Ancaman_Stereotip                     |                       |             | 0.749          |            |             |
| <i>Assertive</i>                      |                       |             | 0.788          |            |             |
| <i>Charismatic</i>                    |                       |             | 0.908          |            |             |

Sumber: Sumber: Hasil output IBM SPSS 25, diolah oleh peneliti 2023

Penelitian dilakukan untuk penentuan signifikansi terhadap nilai *factor loading* sebesar 0,5 ini ditemukan terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi kepala sekolah perempuan. Berdasarkan *Component matrix* hasil proses rotasi (*rotated component matrix*) yang ditunjukkan pada tabel 7 yang mana menjelaskan pendistribusian variabel yang lebih jelas dan nyata. Penentuan signifikansi nilai *factor loading* menentukan pengelompokan terhadap variabel ke dalamnya. Nilai *factor loading* sebesar 0,55 telah dianggap signifikan untuk 149 responden pada level ini signifikansi sebesar 0,05. Proses pemerolehan beberapa variabel yang didominasi masing-masing faktor, antara lain yaitu:

- a. Faktor pertama, faktor *seductress* (X2) memiliki nilai *factor loading* 0,772, variabel ini memiliki nilai signifikansi karena  $> 0,55$ . Faktor ini merupakan faktor yang tertinggi di faktor pertama lalu pada *factor loading* dengan faktor ke 2 sangat kecil, sehingga variabel ini dimasukan dalam faktor yang ke 1.
- b. Faktor kedua, faktor organisasi (X7) memiliki nilai *factor loading* 0,922, variabel ini memiliki nilai signifikansi karena  $> 0,55$ . Hal ini merupakan faktor tertinggi di faktor kedua, pada *factor loading* dengan faktor ke 1 sangat kecil, sehingga variabel ini masuk dalam faktor yang ke 2.

**Tabel 8.** Component Transformational Matrix

| Component | 1    | 2     |
|-----------|------|-------|
| 1         | .771 | .637  |
| 2         | .637 | -.771 |

Sumber: Hasil *output IBM SPSS 25*, diolah oleh peneliti 2023

Hasil perolehan nilai dari tabel 8 tersebut bahwa *Component Transformational Matrix* pada *Component 1* memiliki korelasi sebesar  $0,771 > 0,5$  dan *Component 2* memiliki nilai korelasi sebesar  $-0,771 > 0,5$ . Nilai korelasi terbentuk dapat disimpulkan bahwa kedua faktor terdapat satu faktor yang tidak dapat dikorelasikan, karena nilai difaktor ke dua  $< 0,5$  terdapat nilai  $-0,711$ . Berdasarkan hasil tersebut, faktor pertama dapat dikorelasikan dengan jumlah 16 variabel, dapat disimpulkan bahwa pada faktor satu dapat dilakukan analisis.

## V. Pembahasan

### 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun

#### a. Faktor *The Mother*

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel *the mother* memiliki nilai signifikan, karena nilai *factor loading*  $0,740 > 0,55$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan adanya faktor *the mother* dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun. Faktor *the mother* menunjukkan bahwa kelebihan kepemimpinan perempuan mampu memberikan arahan serta memberikan perlindungan kepada bawahan saat bekerja, seperti halnya pemimpin perempuan membimbing dalam pencapaian suatu tujuan yang telah disepakati serta memberikan suatu perlindungan atas ancaman kerja serta menjadi pendengar yang baik, dibandingkan dengan kepemimpinan laki-laki yang umumnya mementingkan hubungan interpersonal, motivasi karyawan, komunikasi, orientasi tugas, dan lebih bersikap demokratis (Yulianti et al., 2018). Penelitian ini memiliki keterikatan terhadap pendapat Kanter (1997) yang mengatakan bahwa faktor *the mother* ini memberikan dorongan dalam pengembangan lingkungan kerja baik dan menjatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diukur dengan variabel *the mother*.

#### b. Faktor *Seductress*

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel *seductress* memiliki nilai signifikan, karena nilai *factor loading*  $0,772 > 0,55$ . Hasil tersebut dapat

disimpulkan adanya faktor *seductress* dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun. Pada faktor *seductress* mewujudkan bahwa kelebihan kepemimpinan perempuan mampu memberikan dukungan dan menjadi inspirasi bagi bawahan, seperti halnya pemimpin yang memberikan contoh yang baik dalam memberikan dukungan kepada bawahan, dibandingkan dengan kepemimpinan laki-laki pada umumnya hanya melakukan dukungan saja tanpa melakukan contoh langsung kepada bawahan, maka akan membuang waktu secara sia-sia dan seorang pemimpin laki-laki bisa melakukan inspirasi kepada bawahan tetapi masih ada hal-hal buruk terhadap kepemimpinannya (Kanter, 1997). Hal ini juga disebutkan oleh para ahli menurut pendapat Kanter (1997) mengatakan bahwa faktor *seductress* memiliki definisi bahwa peranan perempuan memiliki peran lebih dari seorang ibu yang cenderung memberikan motivasi lebih baik, lebih menunjukkan karakter pemimpin yang semangat agar bawahan lebih giat dalam bekerja.

c. Faktor *Thepet*

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel faktor *the pet* memiliki nilai signifikan, karena nilai *factor loading*  $0.744 > 0.55$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan adanya faktor *the pet* dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun. Faktor *the pet* mewujudkan bahwa kelebihan kepemimpinan perempuan mampu memberikan hubungan kerjasama yang baik dalam pencapaian tujuan, seperti halnya pemimpin yang berkerjasama dalam pemenuhan tujuan dengan menjalin komunikasi interen maupun eksteren secara baik, serta pemimpin perempuan dapat memberikan kepercayaan dalam menjaga kerahasiaan yang diberikan oleh bawahan, hal ini jika dibandingkan dengan kepemimpinan laki-laki pasti juga melakukan hubungan kerja sama dalam pencapaian tujuan, namun disisi lain komunikasi yang dibangun oleh kepemimpinan laki-laki itu cukup pada komunikasi eksteren hal ini yang menjadikan pembeda dari kepemimpinan perempuan (Kanter, 1997). Faktor *the pet* juga menunjukkan bahwa adanya tindakan atas kemauan kepala sekolah dalam melakukan hubungan kerja yang akrab tanpa perbedaan dan memberikan kepercayaan kepada SDM bawahan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kanter (1997) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diukur dengan variabel *the pet*.

d. Faktor *The Iron Maiden*

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel faktor *the iron maiden* memiliki nilai signifikan, karena nilai *factor loading*  $0.826 > 0.55$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan adanya faktor *the iron maiden* dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun. faktor *the iron maiden* menunjukkan bahwa kelebihan kepemimpinan perempuan dapat menciptakan persamaan adanya perbedaan pendapat dan sikap dalam memimpin, seperti halnya pemimpin dapat menyamakan perbedaan persepsi sikap seseorang dalam rapat dan nantinya akan diberikan masukan atas persamaan yang telah dilakukan, dapat dibandingkan terhadap kepemimpinan laki-laki bahwa tidak semuanya bisa melakukan persamaan pendapat atau masukan ada beberapa kepemimpinan seorang laki-laki yang mengutamakan pendapatnya sendiri dengan memimpin secara otokratis yang menyatakan bahwa pemimpin tidak mendengarkan beberapa masukan dari bawahan (Kanter, 1997). Faktor *the iron maiden* juga menunjukkan bahwa adanya tindakan seorang pemimpin membawa perubahan pada seorang yang dikatakan tidak memiliki kekuatan tetapi dapat membuktikan kekuatan secara nyata. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kanter (1997) yang

menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diukur dengan variabel *the iron maiden*.

e. Faktor *Partisipatif*

Hasil penelitian yang dilakukan untuk menunjukkan bahwa variabel *partisipatif* memiliki nilai signifikan, karena nilai *factor loading*  $0,864 > 0,55$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan adanya faktor *partisipatif* dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun. Pada faktor *partisipatif* menunjukkan bahwa kelebihan kepemimpinan perempuan dapat meningkatkan kepercayaan dan memberikan tanggung jawab dalam memimpin, seperti halnya seorang pemimpin yang memberikan kepercayaan atas *jobdisk* setiap orang serta tanggung jawab peran tugas yang dilakukan dalam memimpin bawahan dengan baik, dapat dibandingkan terhadap kepemimpinan laki-laki juga memiliki kesamaan dalam kepemimpinan perempuan, namun terdapat juga yang perbedaan ada pemimpin laki-laki yang tidak 100% mempercayakan tanggung jawab kepada bawahan karena ada beberapa faktor keterbatasan yang mereka miliki (Yemenu, 2021). Faktor *partisipatif* juga menunjukkan bahwa pemimpin mampu mengelola dan menggunakan SDM yang baik serta berani mengambil suatu keputusan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yemenu (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diukur dengan variabel *partisipatif*.

f. Faktor Sosial Dan Budaya

Hasil penelitian yang dilakukan untuk menunjukkan bahwa variabel faktor sosial budaya sebagai variabel independent, dalam penelitian ini terhadap gaya kepemimpinan yang diketahui bahwa nilai *factor loading*  $0,694 > 0,55$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan adanya faktor sosial budaya dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun. Pada faktor sosial budaya menunjukkan bahwa kelebihan kepemimpinan Perempuan dapat diterima baik oleh lingkungan masyarakat dalam melakukan pendekatan yang baik, seperti halnya seorang pemimpin yang melakukan hubungan baik kepada lingkungan maka akan terjadi timbal balik yang baik juga, dibandingkan dengan beberapa kepemimpinan laki-laki yang memntingkan kepentingan interen dalam suatu pekerjaan saja dan tidak memikirkan eksteren pekerjaan yang memiliki peran yang penting juga sebagai keberlanjutan pekerjaan tersebut, namun dengan hal tersebut tidak menuntut kemungkinan ada beberapa yang mendasari sikap kepemimpinan tersebut (Yemenu, 2021). Faktor sosial budaya juga menunjukkan bahwa adanya perbedaan di lingkungan masyarakat dalam penerapan nilai-nilai menjadi ciri khas masing-masing. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yemenu, (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diukur dengan variabel faktor sosial budaya.

g. Faktor Organisasi

Hasil penelitian yang dilakukan untuk menunjukkan bahwa variabel faktor organisasi memiliki nilai signifikan, karena nilai *factor loading*  $0,922 > 0,55$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan adanya faktor organisasi dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun. Pada faktor organisasi menunjukkan bahwa kelebihan kepemimpinan perempuan dalam menghadapi berbagai penugasan individu dan perlakuan tidak sama dalam bawahan, seperti halnya pemimpin tidak melakukan perbedaan terhadap semua bawahan bahkan pemimpin dapat menyamakan semua peranan dan tugas masing-masing bawahan, dibandingkan dengan kepemimpinan laki-laki juga memiliki sikap dalam perlakuan tidak sama dalam penugasan pula terhadap bawahan dan juga terdapat



kepemimpinan laki-laki yang melakukan penyamaan semua tugas sama rata tidak ada perbedaan satu dengan yang lain (Yemenu, 2021). Faktor organisasi juga menunjukkan bahwa adanya tindakan dukungan kepada pemimpin perempuan dan pemantauan partisipasi kepemimpinan perempuan dalam organisasi. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kanter (1997) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diukur dengan variabel organisasi.

h. Faktor Pribadi

Hasil penelitian yang dilakukan untuk menunjukkan variabel faktor pribadi memiliki nilai signifikan, karena nilai *factor loading*  $0,664 > 0,55$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan adanya faktor pribadi dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun. Pada faktor pribadi menunjukkan bahwa kelebihan kepemimpinan perempuan dapat menghadapi berbagai tantangan dengan nyata dan memberikan keyakinan atas perlakuan komitmen kepemimpinan terhadap bawahan, seperti halnya pemimpin perempuan yang selalu siap dalam menghadapi masalah yang ada dan selalu memberikan pemahaman atas perlakuan komitmen kerja kepemimpinan, dibandingkan kepemimpinan laki-laki juga memiliki kesamaan dengan hal tersebut, namun demikian beberapa kepemimpinan laki-laki lepas tanggung jawab diberikan kepada bawahan mereka yang dia percaya untuk menangani suatu tanggung jawab atau tantangan tersebut (Yemenu, 2021). Faktor pribadi juga menunjukkan bahwa adanya tingkat dimana perempuan sebagai pemimpin berani menghadapi tantangan dan memiliki ketegasan diri. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yemenu (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diukur dengan variabel pribadi.

i. Faktor Masyarakat

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel masyarakat memiliki nilai signifikan, karena nilai *factor loading*  $0,740 > 0,55$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan adanya faktor masyarakat dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun. Pada faktor masyarakat menunjukkan bahwa kelebihan kepemimpinan perempuan dapat memberikan kepercayaan kepada masyarakat dan bekerjasama dengan baik, hal ini dapat ditunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi lingkungan dengan hubungan yang baik, dibandingkan dengan kepemimpinan laki-laki yang berperan juga dalam kepentingan kerjasama terhadap lingkungan yang dapat meningkatkan keselarasan hubungan baik antara instansi atau lingkungan sekitar (Yemenu, 2021). Faktor masyarakat juga menunjukkan bahwa keterlibatan seorang pemimpin terhadap lingkungan masyarakat dan kepercayaan yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yemenu (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diukur dengan variabel masyarakat.

j. Faktor Permintaan

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel faktor permintaan memiliki nilai signifikan, karena nilai *factor loading*  $0,849 > 0,55$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan adanya faktor permintaan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun. Pada faktor permintaan menunjukkan bahwa kelebihan kepemimpinan perempuan dapat melakukan pengambilan keputusan dengan cepat dan bisa dalam memegang kekuasaan sebagai seorang pemimpin, seperti contoh seorang pemimpin yang melakukan pengambilan keputusan yang cepat serta berfikir kritis dan mampu memegang kekuasaan atas peran tugas sebagai seorang pemimpin, dibandingkan

dengan kepemimpinan laki-laki juga memiliki kesamaan terhadap pemimpin yang melakukan pengambilan keputusan yang cepat serta mampu berfikir kritis, namun terdapat pula pemimpin laki-laki yang kurang cepat dalam menghadapi suatu permasalahan yang harus diambil secara cepat yang berdampak buruk bagi suatu pekerjaannya tersebut (Kendall, 2018). Faktor permintaan juga menunjukkan bahwa ada nya sedikit kekuatan dalam pengambilan keputusan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kendall (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diukur dengan variabel permintaan.

k. Faktor Penawaran

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel faktor penawaran memiliki nilai signifikan, karena nilai *factor loading*  $0,880 > 0,55$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan adanya faktor penawaran dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun. Pada faktor penawaran menunjukkan bahwa kelebihan kepemimpinan perempuan dapat menempuh pendidikan yang cukup memumpuni sebagai prasyarat menjadi seorang pemimpin dan mempengaruhi bawahan dengan baik dapat dibandingkan dengan kepemimpinan laki-laki bahwa seorang pemimpin yang lebih menunjukkan beberapa anggapan terhadap pendidikan yang paling utama dalam pemenuhan prasyarat sebagai seorang pemimpin untuk dapat mengarahkan, mempengaruhi, dan pemenuhan tanggung jawab bawahan (Kendall, 2018). Faktor penawaran juga menunjukkan bahwa adanya tingkatan pendidikan yang mempengaruhinya serta terhadap kebijakan suatu pihak penyelenggara dalam pengembangan suatu pekerjaan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kendall (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diukur dengan variabel penawaran.

l. Faktor *Double Binds*

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel faktor *double binds* memiliki nilai signifikan, karena nilai *factor loading*  $0,853 > 0,55$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan adanya faktor *double binds* dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun. Pada faktor *double binds* menunjukkan bahwa kelebihan kepemimpinan perempuan dapat memberikan prioritas terhadap dua peran pekerjaan sebagai guru dan sebagai seorang pemimpin, dapat dibandingkan dengan kepemimpinan laki-laki apabila menjadi seorang kepala di lingkup institusi sekolah pasti memiliki dua peran sebagai pemimpin dan sebagai guru dapat ditunjukkan tidak ada perbedaan jika pemimpin perempuan dan pemimpin laki-laki di lingkungan institusi pendidikan pasti memiliki dua peran (Kendall, 2018). Faktor *Double Binds* juga menunjukkan bahwa seorang pemimpin memiliki prioritas tanggung jawab atas dua peran dan mampu dalam menghadapi dari konflik sosial. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kendall (2018) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dapat diukur dengan variabel *Double Binds*.

m. Faktor Ancaman *Stereotype*

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel faktor ancaman stereotip memiliki nilai signifikan, karena nilai *factor loading*  $0,749 > 0,55$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan adanya faktor ancaman stereotipe dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun. Pada faktor ancaman stereotipe menunjukkan bahwa kelebihan kepemimpinan perempuan memiliki hubungan yang dekat pada bawahan dan bisa memberikan pendapat atau pemikiran yang baik sebagai seorang pemimpin yang berkualitas, dibandingkan

dengan kepemimpinan laki-laki yang bisa dikatakan minim kedekatannya dalam hubungan antara pemimpin dan bawahan dikarenakan adanya rasa kurang terbuka terhadap sistem kepemimpinan seorang pemimpin laki-laki kepada bawahan yang akan mendasari seorang bawahan akan merasa kurang mendapatkan kedekatan seorang pemimpin laki-laki (Kendall, 2018). Faktor ancaman stereotip juga menunjukkan bahwa ada keterasingan seseorang dalam lingkungan kerja yang berakibat pada tekanan kurang percaya diri yang akan berdampak pada stress kerja. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kendall (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diukur dengan variabel ancaman stereotip.

n. Faktor *Self Steering*

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan variabel faktor *self steering* memiliki nilai signifikan, karena nilai *factor loading*  $0,853 > 0,55$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan adanya faktor *self steering* dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun. Pada faktor *self steering* menunjukkan bahwa kelebihan kepemimpinan perempuan dapat memenuhi harapan sebagai seorang pemimpin atas dasar kepemimpinan yang mereka capai dan keberanian dalam memimpin dalam menjalankan sebuah peranan tugas seorang pemimpin, dibandingkan dengan kepemimpinan laki-laki memiliki kecenderungan terhadap keberanian dalam memimpin dan bertanggung jawab atas semua kewajiban seorang pemimpin (Kendall, 2018). Faktor *self steering* juga menunjukkan bahwa adanya pemenuhan peran harapan untuk berani dan tanggung jawab dalam suatu permasalahan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kendall (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diukur dengan variabel *self steering*.

o. Faktor Motivasi Efektif

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel faktor Motivasi Efektif *factor loading*  $0,768 > 0,55$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan adanya faktor motivasi efektif dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun. Pada faktor motivasi efektif menunjukkan bahwa kelebihan kepemimpinan perempuan memberikan motivasi atau dukungan kepada bawahan atas pekerjaan untuk lebih giat dalam bekerja dan memotivasi diri bawahan dari sisi internal seseorang yang dapat memberikan kontribusi pengakuan terhadap bawahan, dibandingkan dengan kepemimpinan laki-laki yang memberikan motivasi atau dukungan dalam bekerja tanpa memikirkan pengakuan terhadap pribadi seseorang bawahan tersebut (Kendall, 2018). Faktor motivasi efektif juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam keterlibatan memotivasi karyawan dan memberikan pengakuan serta penghargaan terhadap bawahan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kendall (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diukur dengan variabel motivasi efektif.

p. Faktor *Discrimination In Appointments*

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel faktor *discrimination in appointments* memiliki nilai signifikan, karena nilai *factor loading*  $0,736 > 0,55$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan adanya faktor *discrimination in appointments* dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun. pada faktor *discrimination in appointments* menunjukkan bahwa kelebihan kepemimpinan perempuan cepat dalam melakukan penyesuaian terhadap latar belakang bawahan dalam instansi tersebut dan dapat melakukan pengayopan atau perlindungan terhadap tekanan yang ada, dibandingkan dengan kepemimpinan laki-

laki yang pada umumnya kurang memahami karakteristik latar belakang seorang bawahan tersebut dalam melakukan kepemimpinannya dikarenakan kepemimpinan laki-laki memiliki tujuan atas dasar memenuhi tanggung jawab dan melaksanakan tuntutan pekerjaan saja, tidak melakukan pendekatan interen diri seorang bawahan tersebut (G/Michael, 2014). Faktor Diskriminasi Pengangkatan juga menunjukkan pada pemahaman pemimpin terhadap keberagaman karyawan serta memahami tingkat minoritas dan mayoritas. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh G/Michael (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diukur dengan variabel *discrimination in appointments*.

q. Faktor *The Subtle Barriers*

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel faktor *the subtle barriers* memiliki nilai signifikan, karena nilai *factor loading*  $0,786 > 0,55$ . Faktor *the subtle barriers* ditunjukkan oleh sebagian besar Kepala Sekolah Perempuan yang melakukan kerjasama serta menjalin hubungan yang baik agar nantinya dapat menyelesaikan suatu tujuan yang telah direncanakan. Khususnya Pada faktor *the subtle barriers* menunjukkan bahwa kelebihan kepemimpinan perempuan dapat memahami berbagai permintaan bawahan dalam bekerja dan dapat mengetahui berbagai karakteristik seseorang dalam berorganisasi tersebut dapat menyelesaikan peranan tugas itu nanti akan dapat terlihat, dibandingkan dengan kepemimpinan laki-laki yang memiliki dasar bisa dikatakan kurang memahami permintaan bawahan dan pada umumnya kepemimpinan laki-laki itu bersifat pemenuhan tugas tanggung jawab pekerjaan saja (G/Michael, 2014). Faktor *the subtle barriers* juga menunjukkan bahwa pemimpin mampu memahami karakteristik bawahan dan pemahaman yang ekstra dalam menjalin suatu hubungan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh G/Michael (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diukur dengan variabel *the subtle barriers*.

r. Faktor Kebijakan Tempat Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel faktor kebijakan tempat kerja memiliki nilai signifikan, karena nilai *factor loading*  $0,622 > 0,55$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan adanya faktor *the mother* dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun. Pada faktor kebijakan tempat kerja menunjukkan bahwa kelebihan kepemimpinan perempuan dapat meningkatkan loyalitas yang lebih kepada bawahan yang nantinya berdampak pada peningkatan dalam kepuasan kerja bawahan, seperti halnya pada seorang pemimpin yang memberikan penghargaan atas pemenuhan tugas, jika dibandingkan dengan kepemimpinan laki-laki ini bisa dikatakan hampir memiliki kesamaan dalam segi loyalitas seorang pemimpin namun ada beberapa cara dalam penerapan loyalitas yang dimiliki masing-masing gender (G/Michael, 2014). Faktor kebijakan tempat kerja juga menunjukkan bahwa adanya kemampuan dalam peningkatan kepuasan terhadap karyawan untuk memenuhi produktivitas yang efektif dan efisien. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh G/Michael (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diukur dengan variabel kebijakan tempat kerja.

s. Faktor *Assertive*

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan variabel faktor *assertive* memiliki nilai signifikan, karena nilai *factor loading*  $0,788 > 0,55$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan adanya faktor *assertive* dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun. Pada faktor *assertive* menunjukkan bahwa kelebihan kepemimpinan perempuan dapat mengarahkan diri

dengan baik dan percaya diri sendiri, karena hal ini berpengaruh pada tingkat internal diri seseorang dalam melakukan pekerjaan, dibandingkan dengan kepemimpinan laki-laki tidak jauh berbeda dengan perilaku seorang pemimpin yang mengarahkan diri dengan baik, percaya diri, serta berperilaku tegas kepada siapapun dari hal ini pembeda antara kepemimpinan perempuan dan laki-laki terdapat pada ketegasan yang diberikan masing-masing gender (Rosintan, 2014). Faktor *assertive* juga menunjukkan bahwa adanya tindakan mengarahkan diri untuk percaya diri melakukan kerjasama dan menjalin hubungan yang memiliki dampak positif. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosintan (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diukur dengan variabel *assertive*.

t. Faktor *Charismatic atau Value Based*

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel faktor *charismatic* memiliki nilai signifikan, karena nilai *factor loading*  $0,908 > 0,55$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan adanya faktor *charismatic* dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun. Pada faktor *charismatic* menunjukkan bahwa kelebihan kepemimpinan perempuan memiliki pandangan untuk masa depan dalam melakukan perkembangan-perkembangan, mengarahkan diri dengan baik, dan memiliki ketegasan seorang pemimpin perempuan, dibandingkan dengan kepemimpinan laki-laki dapat dikatakan bahwa *charismatic* seorang pemimpin dibedakan berdasarkan kepemimpinan gender diketahui bahwa masing-masing gender memiliki perbedaan yang cukup beda sekali, jadi kepemimpinan laki-laki juga memiliki pandangan sikap untuk perkembangan dimasa mendatang, melakukan pengarahannya dengan baik, manajemen perencanaan dengan baik secara otokratis, dan melakukan perilaku tegas kepada bawahan (Rosintan, 2014). Faktor *Charismatic* juga menunjukkan bahwa seorang pemimpin menginspirasi bagi bawahan dan bertindak secara profesional terhadap motivasi. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosintan (2014) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dapat diukur dengan variabel *Charismatic*.

u. Faktor *Team Oriented*

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel faktor *team oriented* memiliki nilai signifikan, karena nilai *factor loading*  $0,664 > 0,55$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan adanya faktor *team oriented* dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun. Pada faktor *team oriented* menunjukkan bahwa kelebihan kepemimpinan perempuan dapat berkomunikasi dengan pendekatan individu baik agar dapat difahami agar mendapatkan respon yang baik dan pemimpin mampu melakukan koordinasi sebuah organisasi untuk penentuan hasil koordinasi tersebut disepakati bersama, dibandingkan dengan kepemimpinan laki-laki yang terkendala atas dasar komunikasi secara pribadi masing-masing individu bawahan karena pemimpin laki-laki memiliki pemikiran yang ekstrin dari pada pemimpin perempuan yang memikirkan secara intrin dan ekstrin, tetapi pemimpin laki-laki juga dalam melakukan koordinasi secara baik (Rosintan, 2014). Faktor *team oriented* juga menunjukkan bahwa adanya kemampuan komunikasi dengan baik serta adanya kolaboratif terhadap pandangan yang loyalitas. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosintan (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diukur dengan variabel *team oriented*.



v. Faktor *Self-Protective*

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan variabel faktor *self protective* memiliki nilai signifikan, karena nilai *factor loading*  $0,725 > 0,55$ . Faktor *self protective* juga menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki banyak orientasi tersebut memiliki tingkat hubungan dan keegoisan yang rendah dalam sebuah organisasi. pada faktor *self protective* menunjukkan bahwa kelebihan kepemimpinan perempuan mampu dalam mengontrol berbagai aktifitas kegiatan pekerjaan, seperti halnya pada seroang pemimpin yang melakukan pemantauan setiap aspek kerja bawahan untuk memastikan benar benar layak, dapat dibandingkan dengan kepemimpinan laki-laki memiliki kesamaan dalam melakukan control kinerja bawahan dan terdapat pula pemimpin laki-laki yang melakukan penyerahan tugas pemantauan kinerja bawahan kepada seseorang atau penyerahan tugas wewenang (Rosintan, 2014). Faktor *self protective* juga menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki banyak orientasi tersebut memiliki tingkat hubungan dan keegoisan yang rendah dalam sebuah organisasi. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosintan (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat diukur dengan variabel *self protective*.

## 2. Faktor Yang Paling Dominan Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Di Kabupaten Madiun

Berdasarkan hasil penelitian Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun dapat dibuktikan dengan hasil kuesioner terbukti nyata bahwa pembentukan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan cenderung menonjolkan faktor organisasi dalam melakukan usahanya. Faktor organisasi ini meliputi *Seductress* (X2), *The Pet* (X3), *The Iron Maiden* (X4), Partisipatif (X5), Sosial Budaya (X6), Pribadi (X8), Masyarakat (X9), Permintaan (X10), *Double Binds* (X12), *Self Steering* (X14), Motivasi Efektif (X15), *Discrimination In Appointments* (X16), *The Subtle Barriers* (X17), Kebijakan Tempat Kerja (X18), *Team Oriented* (X21), dan *Self Protektive* (X22). Hal ini sejalan dengan penelitian menurut Kante (1977), Yamanu (2020), Kendall (2018), G/Michhael (2014), dan Rosintan (2014) yang dapat dikaitkan dengan penelitian ini bahwa kepala sekolah perempuan di Kabupaten Madiun memiliki pandangan sebagai seorang pemimpin mampu dalam menghadapi suatu penugasan individu, meyakinkan perlakuan sama kepada bawahan, menerapkan sistem kepemimpinan yang baik, memahami sistem pemantauan kepemimpinan, memberikan partisipasi kepada bawahan, dan melakukan implementasi kebijakan kepada bawahan.

## VI. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap permasalahan untuk mengetahui faktor yang terbentuk faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan perempuan di Kabupaten Madiun dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan perempuan dapat diukur dari hasil analisis faktor yang diperoleh dari dua faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Kabupaten Madiun. Faktor- faktor tersebut adalah:
  - a. Faktor Organisasi  
Keanggotaan faktor ini merupakan bentuk variabel sebagai pemimpin *Seductress*, *The Pet*, *The Iron Maiden*, Partisipatif, Sosial Budaya, Pribadi, Masyarakat, Permintaan, *Double Binds*, *Self Steering*, Motivasi Efektif, *Discrimination In Appointments*, *The Subtle Barriers*, Kebijakan Tempat Kerja, *Team Oriented*, *Self Protektive*.
  - b. Faktor Pribadi



Keanggotaan faktor ini adalah bentuk variabel yang *The Mother*, Organisasi, Penawaran, Ancaman Stereotip, *Assertive*, *Charismatic*.

2. Faktor yang memiliki dominasi dalam mempengaruhi pembentukan gaya kepemimpinan perempuan terhadap kepala sekolah di Kabupaten Madiun adalah faktor Organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akob, M., Yantahin, M., Ilyas, G. B., Hala, Y., & Putra, A. H. P. K. (2021). Element of Marketing: SERVQUAL Toward Patient Loyalty in the Private Hospital Sector. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 419–430. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.419>
- Altıntaş, F. Ç., & Altıntaş, M. H. (2008). The relationship between feminist/womanist identity and leadership styles of women managers in Turkey. *Gender in Management*, 23(3), 175–193. <https://doi.org/10.1108/17542410810866935>
- Andri, S., Nurmi, & Salam, N. E. (2019). Gaya Kepemimpinan Perempuan Di Kementerian Agama. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 15(3), 400–404. [file:///C:/Users/HP/Documents/KULIAH/SEMESTER 7/PRAKTIK PENELITIAN SOSIOLOGI \(PPS\)/GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN/REFERENSI/7898-17672-1-SM.pdf](file:///C:/Users/HP/Documents/KULIAH/SEMESTER%207/PRAKTIK%20PENELITIAN%20SOSIOLOGI%20(PPS)/GAYA%20KEPEMIMPINAN%20PEREMPUAN/REFERENSI/7898-17672-1-SM.pdf)
- Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis part of the social psychology commons recommended citation. *Psychological Bulletin*, 108(2), 233–256. [https://opencommons.uconn.edu/chip\\_docs/11](https://opencommons.uconn.edu/chip_docs/11)
- G/Michael, B. (2014). *An Assessment of Factors Affecting Participation of Women in Management Position : The Case of ethio telecom Company This Thesis Submitted to Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master to Department of Public Administration and Devel.*
- HAM, K. (1999). Undang-Undang No . 39 Tahun 1999. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia*, 39, 1–45.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2012). *Management of Organizational Behavior.10th Edition* (p. 360). <http://www.amazon.com/Management-Organizational-Behavior-10th-Edition/dp/0132556405>
- Kanter. (1997). *Men And Women of The Corporation*. Harper Collins Publishers.
- Leadership, M. A., & Capstone, S. (2018). *Digital USD Female Leadership Presence*.
- Malik, I., Madani, M., Makassar, U. M., Makassar, U. M., & Makassar, U. M. (n.d.). *KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM JABATAN PUBLIK ( STUDI KASUS PADA KANTOR KECAMATAN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN )*. 2(4).
- Resta Andriana Putri 18002176 (1). (n.d.).
- Rosintan, M. (2014). Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan di PT. Ruci Gas Surabaya. *Agora*, 2(2), 917–927.
- Santoso. (2021). Jurnal Administrasi Pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(2), 212–222.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV ALFABETA.
- Suraya, S., Haeril, H., & Kasman, K. (2021). PERAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN (Studi pada Kepemimpinan Ibu Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Bima). *YUME: Journal of ...*, 4(1), 131–139. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.651>
- Tsany, A. S., Setiawan, A. C., Pendidikan, M., Pendidikan, F. I., & Surabaya, U. N. (2022). Efektivitas Gaya Kepemimpinan “ Women Leadership ” Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 10(c), 539–550.
- Yudiaatmaja, F. (2013). Issn 1412 – 8683 29. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, IV(2), 29–38. <http://dx.doi.org/10.1016/j.intman.2016.11.002%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.tele.2017.1.0.007%0Ahttp://ilp.ut.ac.id/index.php/JOM/article/view/432%0Ahttp://dx.doi.org/10.39>

26/jiem.1530%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.bushor.2017.11.007%0Ahttps://doi.org/10.10

Yulianti, R., Putra, D. D., & Takanjanji, P. D. (2018). Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin. *Madani- Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(2), 1689–1699.

Zerizghy, M. G., Vieux, B. B. E., Tilahun, A., Taye, M., Zewdu, F., Ayalew, D., Stanton, G. P., Sime, C. H., Demissie, T. A., Tufa, F. G., Plug-ins, A. D., Parmenter, B., Melcher, J., Kidane, D., Alemu, B., Gisladdottir, G., Stocking, M., Bazie Fentie, M., Frankenberger, J. R., ... (2009). *فلخاني منوچهر, حيرانى علي, ت. و. (2009) No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析* Title. *American Journal of Research Communication*, 5(August), 12–42.  
[http://downloads.esri.com/archydro/archydro/Doc/Overview of Arc Hydro terrain preprocessing workflows.pdf](http://downloads.esri.com/archydro/archydro/Doc/Overview%20of%20Arc%20Hydro%20terrain%20preprocessing%20workflows.pdf)0Ahttps://doi.org/10.1016/j.jhydrol.2017.11.003%0Ahttp://sites.tufts.edu/gis/files/2013/11/Watershed-and-Drainage-Delineation-by-Pour-Point.pdf%0Awww