

## Comparative Analysis Of Women's Leadership Styles On Employee Performance At PT. Zafa Mulia Mandiri And The Women's Solidarity Institute

### Analisis Komparasi Gaya Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Zafa Mulia Mandiri Dengan Lembaga Solidaritas Perempuan

Asmiranda <sup>1)</sup>; Lily Harahap <sup>2)</sup>; Asma Mario <sup>3)</sup>; Ria Astri Yani <sup>4)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup> Universitas IBA, Palembang, Indonesia

Email: <sup>1)</sup> [asmirandaasmi82@gmail.com](mailto:asmirandaasmi82@gmail.com); <sup>2)</sup> [harahapliy@gmail.com](mailto:harahapliy@gmail.com); <sup>3)</sup> [asmamario10@gmail.com](mailto:asmamario10@gmail.com)

<sup>4)</sup> [rhia170313@gmail.com](mailto:rhia170313@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [11 September 2025]

Revised [19 Oktober 2025]

Accepted [20 Oktober 2025]

#### KEYWORDS

Women's Leadership Style,  
Employee, Performance.

This is an open access  
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)  
license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan gaya kepemimpinan perempuan pada dua organisasi, yaitu PT Zafa Mulia Mandiri dan Lembaga Solidaritas Perempuan, serta menelaah pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan. Populasi penelitian terdiri dari 60 karyawan pada masing-masing organisasi, dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan terhadap gaya kepemimpinan perempuan dengan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,17, sedangkan pada kinerja karyawan terdapat perbedaan yang signifikan pada PT Zafa Mulia Mandiri dengan Lembaga Solidaritas Perempuan dengan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,002. Yang mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan di setiap PT dan Lembaga.

#### ABSTRACT

This study aims to compare women's leadership styles in two organizations, namely PT Zafa Mulia Mandiri and the Women's Solidarity Institute, and examine their influence on employee performance. This study applies a quantitative approach with primary data collection through questionnaires given to all employees. The study population consisted of 60 employees in each organization, and the sampling technique used a saturated sampling method (census), so that all members of the population were used as research samples. The results of the study showed that there was no significant difference in women's leadership styles with a significance value of 0.17, while in employee performance there was a significant difference between PT Zafa Mulia Mandiri and the Women's Solidarity Institute with a significance value of 0.002. This indicates that the increase in employee performance in each PT and the Women's Solidarity Institute.

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Thoha, 2012:9). Seorang pemimpin idealnya memiliki kepercayaan diri yang tinggi, bersikap terbuka, mampu beradaptasi dengan berbagai situasi, penuh inisiatif, inovatif, serta mampu memotivasi karyawan agar berprestasi (Fauzi & Irviani, 2018:61). Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan tidak lagi didominasi oleh laki-laki, melainkan juga banyak dijalankan oleh perempuan dengan gaya kepemimpinan khas yang mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Di PT. Zafa Mulia Mandiri, misalnya, seorang direktur perempuan paruh baya berhasil memimpin perusahaan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang menekankan pada peningkatan kapasitas karyawan melalui pelatihan lapangan, motivasi kerja, dan peningkatan product knowledge. Hal ini menjadi penting mengingat perusahaan biro perjalanan haji dan umrah ini memiliki 60 karyawan yang kinerjanya menentukan daya saing perusahaan sekaligus menyangkut kepercayaan masyarakat dalam pengelolaan aset jamaah. Di sisi lain, Solidaritas Perempuan Palembang yang dipimpin oleh seorang perempuan muda juga menunjukkan bentuk kepemimpinan yang berbeda. Dengan jumlah anggota sekitar 60 orang yang terdiri dari perempuan akar rumput hingga kelompok muda, lembaga ini berfokus pada pemberdayaan ekonomi perempuan melalui program Feminist Economy Solidarity (FES), serta penyelenggaraan berbagai pelatihan dan training. Keberagaman usia dan latar belakang anggotanya menjadikan dinamika kepemimpinan di lembaga ini menarik untuk diteliti, khususnya dalam kaitannya dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan pemberdayaan anggota.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk memahami bagaimana perbedaan gaya kepemimpinan perempuan dapat memengaruhi kinerja, baik dalam konteks perusahaan profit seperti PT.

Zafa Mulia Mandiri maupun organisasi non-profit seperti Solidaritas Perempuan Palembang. Penelitian ini diharapkan dapat menjawab rumusan masalah utama, yaitu: bagaimana gaya kepemimpinan perempuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Zafa Mulia Mandiri dan anggota di Solidaritas Perempuan Palembang? Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membandingkan gaya kepemimpinan perempuan dalam dua organisasi dengan karakteristik berbeda, serta menilai dampaknya terhadap kinerja individu maupun organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam dua aspek: secara teoretis, dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya kajian kepemimpinan perempuan; secara praktis, dapat menjadi masukan bagi para pemimpin perempuan maupun organisasi dalam merumuskan strategi kepemimpinan yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja, pemberdayaan, dan daya saing organisasi..

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah aktivitas yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemeliharaan dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2022). Manajemen sumber daya manusia ialah serangkaian aktivitas mencakup proses mencari, menyeleksi, mempertahankan, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi karyawan guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan maupun kebutuhan pribadi karyawan (Afandi P. , 2021). MSDM juga dipahami sebagai proses pengelolaan dan pengembangan karyawan serta struktur organisasi perusahaan, meliputi perencanaan, pelaksanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan hingga pengembangan karir (Raymond, 2023). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha untuk Mengatur dan membina hubungan antar individu dengan tujuan mencapai sasaran organisasi secara efektif dan efisien (Andriani & al, 2022).

### Gaya Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan atau tidak melakukan sesuatu (Badu & Djafri, 2017). Kepemimpinan merupakan kemampuan memerintah dan juga mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginan (Arianty, 2016) Peran utama dalam faktor kepemimpinan yaitu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Waedoloh, Purwanta, & Ediyono, 2022). Gaya kepemimpinan merupakan Kumpulan ciri yang digunakan pimpinan mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai (Rivai & D, 2018). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan mendorong semangat kerja, kreativitas dan kepuasan kerja (Arif & al, 2024). Gaya Kepemimpinan merupakan perilaku cara yang dipilih dan juga digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Zaharuddin & al, 2021).

Untuk memahami faya kepemimpinan perempuan, penting untuk membedakan antara gender dan jenis kelamin. Jenis kelamin adalah perbedaan biologis (laki-laki dan perempuan), sementara gender adalah konstruksi sosial dan budaya yang memengaruhi gaya kepemimpinan ( Situmorang dalam Wijayanti, 2016). Istilah "feminisme" berasal dari kata latin yang berarti "Perempuan". Sejak pertama kali digunakan gerakan yang berjuang untuk kesetaraan gender. Kini, feminisme secara umum dipahami sebagai upaya untuk mewujudkan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan di segala aspek kehidupan (Azzahrah & Nurani, 2019).

Menurut Wijayanti dkk. (2016), gaya kepemimpinan perempuan dapat dibedakan ke dalam dua kategori besar, yaitu gaya kepemimpinan maskulin dan gaya kepemimpinan feminin. Gaya kepemimpinan maskulin mencakup indikator asertive dan task oriented. Assertive atau ketegasan dipahami sebagai bentuk kepercayaan diri yang tetap terkontrol dan tidak berubah menjadi agresivitas. Dorland Medical Dictionary mendefinisikan ketegasan sebagai perilaku yang menunjukkan keyakinan atau pernyataan positif, meskipun terkadang tanpa adanya bukti yang mendukung. Dalam konteks kepemimpinan, hal ini menekankan hak atau pendapat seorang pemimpin tanpa mengganggu hak orang lain. Sementara itu, task oriented merujuk pada pemimpin yang berfokus pada perencanaan awal dan pencapaian tujuan dengan cara terbaik. Mereka cenderung lebih memperhatikan pencapaian tugas daripada memperhatikan bawahan, sehingga orientasi utamanya adalah penyelesaian pekerjaan secara efektif.

Di sisi lain, gaya kepemimpinan feminin memiliki indikator charismatic atau value based, team oriented, dan self-protective. Pemimpin perempuan dengan gaya karismatik atau berbasis nilai biasanya memiliki kecenderungan untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, yang menginspirasi dan memotivasi bawahan melalui visi dan nilai-nilai bersama. Gaya team oriented tercermin dalam sikap demokratis dan kolaboratif, di mana pemimpin perempuan lebih mengutamakan kerja sama serta



menjalin hubungan yang harmonis dengan anggota tim. Orientasi ini ditandai dengan dua aspek utama: orientasi tim kolaboratif, yakni pemimpin bersikap ramah, mampu bekerja sama, dan loyal terhadap kelompok; serta peran sebagai integrator tim, yaitu pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik dan berfungsi sebagai penyalaras dalam organisasi. Selanjutnya, gaya kepemimpinan self-protective biasanya ditunjukkan oleh pemimpin perempuan yang lebih dewasa dalam berinteraksi dan memiliki alternatif yang lebih banyak dalam menjalin hubungan. Karakteristik ini meliputi sifat self-centered, yaitu pemimpin yang sulit bersosialisasi dan kurang terlibat dalam partisipasi kelompok, serta sifat prosedural atau birokratis, di mana pemimpin bekerja secara terstruktur dan konsisten mematuhi aturan maupun prosedur yang berlaku. Dalam hal ini, mereka berperan sebagai teladan dengan menunjukkan kemampuan dalam mencapai tujuan, memastikan hasil yang dicapai, memikul tanggung jawab penuh atas pekerjaannya, serta menampilkan keyakinan yang kuat terhadap visi yang dimilikinya. Dalam kepemimpinan perempuan, gaya maskulin dan feminin memiliki perbedaan. Gaya maskulin biasanya bersifat kompetitif dan otoriter, sedangkan gaya feminin lebih menekankan kerja sama dan kepedulian terhadap perasaan orang lain. Di sisi lain, kepemimpinan transaksional ditandai dengan pemberian penghargaan dan pengawasan terhadap kinerja, sementara kepemimpinan transformasional menekankan pada pemberian inspirasi serta pengembangan potensi individu. Pemimpin laki-laki dan Perempuan memberikan dampak yang berbeda bagi organisasi, Ada hal-hal khusus yang tampak ketika sebuah organisasi dipimpin oleh seorang Perempuan (Kyra & Winduwati, 2024)

### Kinerja

Menurut Robbins & M (2016), kinerja merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan dan motivasi individu. Jika salah satu faktor ini kurang memadai, kinerja akan terpengaruh secara negatif. Selain motivasi, kecerdasan dan keterampilan juga penting dalam menjelaskan dan menilai kinerja. Kesempatan untuk menunjukkan kinerja perlu diberikan, meskipun karyawan sudah memiliki kemauan dan kemampuan, agar tidak terhambat oleh kendala yang mungkin muncul. Dengan demikian, kesempatan menunjukkan kinerja yang baik sangat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya hambatan dalam pekerjaan. Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan mendukung tercapainya sasaran organisasi secara sah serta tetap berlandaskan moral dan etika (Afandi, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, 2018).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menganalisis serta menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang terukur mengenai pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan dalam dua organisasi yang berbeda. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan di PT. Zafa Mulia Mandiri dan anggota Lembaga Solidaritas Perempuan, yang masing-masing berjumlah 60 orang. Dengan demikian, total populasi penelitian adalah 120 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (census sampling), yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pemilihan teknik ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga memungkinkan untuk melibatkan seluruh responden, serta memberikan hasil yang lebih akurat dan representatif.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner, yang disusun berdasarkan indikator variabel gaya kepemimpinan perempuan dan kinerja karyawan. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keakuratan pengukuran data. Teknik analisis data meliputi beberapa tahap. Pertama, dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban pada setiap indikator. Kedua, dilakukan uji regresi linier sederhana untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan. Proses analisis data dibantu dengan perangkat lunak SPSS versi 26, yang digunakan untuk menguji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji regresi. Dengan metode ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran empiris mengenai peran kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan kinerja organisasi, baik pada sektor perusahaan swasta (PT. Zafa Mulia Mandiri) maupun organisasi non-profit (Lembaga Solidaritas Perempuan).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>0</sub>: Tidak ada perbedaan analisis komparasi gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan pada PT Zafa Mulia Mandiri dan Lembaga Solidaritas Perempuan.

H<sub>1</sub>: Ada perbedaan analisis komparasi gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan pada PT Zafa Mulia Mandiri dan Lembaga Solidaritas Perempuan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

**Tabel 1. Hasil Uji Independent Sample t-Test gaya kepemimpinan perempuan PT. Zafa Mulia Mandiri dan Lembaga Solidaritas Perempuan**

		Independent Samples Test								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
GAYA KEPEMIMPINAN	Equal variances assumed	.173	.678	2.411	118	.017	1.633	.678	.292	2.975
	Equal variances not assumed			2.411	116.575	.017	1.633	.678	.291	2.975

Sumber : Output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji *independent sample t-test* terhadap gaya kepemimpinan di PT. Zafa Mulia Mandiri dan Solidaritas Perempuan menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,17. Karena nilai sig 0,17 lebih besar dari 0,05, H0 diterima, yang berarti tidak ada perbedaan signifikan dalam gaya kepemimpinan perempuan di kedua organisasi tersebut. Berdasarkan tabel di atas, hasil uji independent sample t-test terhadap kinerja karyawan di PT. Zafa Mulia Mandiri dan Solidaritas Perempuan menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,002. Karena nilai sig 0,002 lebih kecil dari 0,05, H0 ditolak, yang berarti terdapat perbedaan signifikan dalam kinerja karyawan di kedua organisasi tersebut. Dengan demikian, terdapat perbedaan signifikan dalam kinerja karyawan di kedua organisasi tersebut.

Perbedaan signifikan pada kinerja karyawan PT. Zafa dan Solidaritas Perempuan terjadi karena terlihat dari ketika adanya SOP yang terdapat di PT. Zafa Mulia Mandiri dan Lembaga Solidaritas Perempuan, yang diantara keduanya masing-masing diperkuat dengan sistem dan juga perlindungan karyawannya baik secara kesehatan atau pun keamanannya, setiap menangani konflik pun sama halnya perbedaan struktur budaya dan penyelesaiannya berbeda. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan, didapatkan juga banyak sekali perbedaan dari tujuan dan persepektif yang dimiliki oleh Lembaga Solidaritas Perempuan.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil uji independent sample t-test terhadap kinerja karyawan di PT. Zafa Mulia Mandiri dan Solidaritas Perempuan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai ini lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan pada kedua organisasi tersebut. Tujuan ini menunjukkan bahwa meskipun sama-sama dipimpin oleh perempuan, gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam masing-masing organisasi memberikan pengaruh yang berbeda terhadap kinerja karyawan maupun anggota.

Perbedaan kinerja tersebut dapat dijelaskan melalui beberapa faktor. Pertama, perbedaan sistem dan standar operasional prosedur (SOP). PT. Zafa Mulia Mandiri sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa biro perjalanan haji dan umrah memiliki SOP yang ketat serta terstruktur untuk menjamin mutu layanan dan perlindungan aset jamaah. Hal ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan standar yang lebih formal, terukur, dan berorientasi pada efisiensi. Sementara itu, Solidaritas Perempuan Palembang sebagai lembaga swadaya masyarakat lebih menekankan pada nilai-nilai pemberdayaan, solidaritas, dan partisipasi. Struktur organisasinya lebih fleksibel, sehingga anggota lebih banyak didorong untuk aktif berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan, advokasi, dan pemberdayaan masyarakat tanpa tekanan SOP yang kaku. Kedua, perlindungan karyawan dan sistem pendukung juga berbeda. PT. Zafa Mulia Mandiri cenderung memperhatikan aspek kesejahteraan formal, seperti kesehatan dan keamanan kerja, karena berhubungan langsung dengan tuntutan industri jasa. Sebaliknya, Solidaritas Perempuan lebih menekankan pada aspek penguatan kapasitas individu melalui program pelatihan dan kegiatan kolektif, yang tujuannya lebih berorientasi pada pemberdayaan sosial dan ekonomi perempuan.

anggota. Ketiga, perbedaan budaya organisasi dan penyelesaian konflik turut memengaruhi perbedaan kinerja. PT. Zafa Mulia Mandiri dengan struktur yang lebih birokratis cenderung menyelesaikan konflik secara prosedural dan formal. Sementara itu, Solidaritas Perempuan lebih mengedepankan musyawarah, solidaritas, dan pendekatan kolektif sesuai dengan nilai-nilai feminis yang mereka junjung. Perbedaan struktur budaya ini menciptakan dinamika kerja yang berbeda pada masing-masing organisasi, sehingga memengaruhi tingkat kinerja individu maupun kelompok.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan perempuan tidak bersifat tunggal, melainkan sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi, budaya kerja, dan tujuan yang ingin dicapai. Pada organisasi profit seperti PT. Zafa Mulia Mandiri, gaya kepemimpinan cenderung diarahkan pada pencapaian target dan efisiensi operasional. Sedangkan pada organisasi non-profit seperti Solidaritas Perempuan, gaya kepemimpinan lebih berorientasi pada pemberdayaan, partisipasi, dan solidaritas antar anggota. Oleh karena itu, perbedaan signifikan dalam kinerja karyawan pada kedua organisasi menjadi wajar dan justru memperlihatkan bagaimana variasi gaya kepemimpinan perempuan dapat menyesuaikan dengan kebutuhan serta karakteristik organisasinya masing-masing..

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai perbandingan gaya kepemimpinan perempuan serta kinerja karyawan pada PT. Zafa Mulia Mandiri dan Lembaga Solidaritas Perempuan Palembang, dapat disimpulkan beberapa poin berikut:

1. Tidak terdapat perbedaan Gaya Kepemimpinan Perempuan antara PT. Zafa Mulia Mandiri dan Lembaga Solidaritas Perempuan, yang dibuktikan melalui hasil uji *Independent Sample t-test* dengan nilai signifikansi (sig 2-tailed) sebesar 0,17. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima, yaitu tidak ada perbedaan signifikan antara kedua objek (PT. Zafa Mulia Mandiri dan Lembaga Solidaritas Perempuan)
2. Terdapat perbedaan kinerja karyawan PT. Zafa Mulia Mandiri dan Lembaga Solidaritas Perempuan, yang dibuktikan melalui hasil uji *Independent Sample t-test* dengan nilai signifikansi (sig 2-tailed) sebesar 0,002. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, yaitu ada perbedaan signifikan antara kedua objek (PT. Zafa Mulia Mandiri dan Lembaga Solidaritas Perempuan Palembang), dengan perbandingan kinerja karyawan pada Lembaga solidaritas perempuan palembang memiliki rata-rata yang lebih tinggi daripada PT. Zafa Mulia Mandiri
3. Perbedaan yang terjadi pada PT. Zafa Mulia Mandiri dan Lembaga Solidaritas Perempuan Palembang disebabkan karena berbedanya beban kerja yang dihadapi oleh kedua objek tersebut. Hal ini berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.
4. Perbedaan yang terjadi pada PT. Zafa Mulia Mandiri dan Lembaga Solidaritas Perempuan Palembang disebabkan karena berbedanya beban kerja yang dihadapi oleh kedua objek tersebut. Hal ini berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.
5. Perbedaan yang terdapat pada kedua objek tersebut berdasarkan apa yang sudah di dapatkan pada saat melalui observasi langsung dan juga melihat bagaimana orientasi Perusahaan dan Lembaga yang berbeda dalam memberikan arahan bisa dilihat dari sudut pandang nya Perusahaan terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan hasil analisis data mengenai Gaya Kepemimpinan Perempuan dan Kinerja Karyawan pada PT. Zafa Mulia Mandiri serta Lembaga Solidaritas Perempuan Palembang, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Zafa Mulia Mandiri, diharapkan dapat lebih memperhatikan lagi kepuasan karyawan. Misalnya dengan meningkatkan lagi komunikasi internal, memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan ataupun sering melakukan evaluasi kepuasan karyawan untuk mengetahui apakah terdapat keluhan dari para karyawan, sehingga kepuasan karyawan terjaga yang dapat menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan
2. Bagi Lembaga Solidaritas Perempuan Palembang, diharapkan dapat tetap mempertahankan kinerja karyawan, diiringi dengan perbaikan terhadap gaya kepemimpinan sehingga hasil yang didapatkan akan semakin optimal. Lembaga dapat memberikan pelatihan, ataupun program *mentoring* yang relevan terhadap semua tim, baik pemimpin ataupun anggota serta mempererat hubungan antar departemen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Situmorang dalam Wijayanti. (2016). Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Jabatan Publik (Studi Kasus: Lurah Perempuan di Kelurahan Kesiman Kecamatan Depasar Timur). *Citizen Charter*, 1-7.
- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 76.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Andriani, A. D., & al, e. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: CV. Tohar Media.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Sumatera Utara*, 80-91.
- Arif, & al, e. (2024). *Gaya Kepemimpinan*. Batam: CV. Rey Media Grafika.
- Azzahrah, A., & Nurani, F. (2019). *Gaya Kepemimpinan Perempuan*. Malang, Jawa Timur: Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Brawijaya University.
- Badu, s. Q., & Djafri. (2017). *kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Gorontalo: ideas publishing.
- Ermeila, S., & al, e. (2025). Dampak Kemampuan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedamaian Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 750-761.
- Kyra, A., & Winduwati, S. (2024). Gaya Kepemimpinan Perempuan Pemimpin dalam Membangun Reputasi Perusahaan Mentari Group . *KONEKSI*, 245-253.
- Raymond. (2023). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia. In Raymond, D. L. Siregar, & e. al, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 1-7). Padang: CV. Gita Lentera.
- Rivai, V., & D, M. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & M, C. (2016). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- silae, N. R., & al, e. (2021). *Kinerja karyawan*. Bandung : widina bhakti persada bandung .
- Sudaryo, Y., & al, e. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif. *Webinar Dewan Profesor Universitas Sebelas Maret 2021*, 144-152.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *KREATIF- Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 41-55.
- Wijayanti, N. L., & al, e. (2016). Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Jabatan Publik (Studi Kasus: Lurah Perempuan di Kelurahan Kesiman Kecamatan Depasar Timur) . *Citizen Charter*, 1-7.
- Zaharuddin, & al, e. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan : PT. Nasya Expanding Management.