

Peranan Gaya Kepemimpinan Wanita sebagai Upaya untuk Meningkatkan Kinerja Anggota Organisasi Masyarakat (Studi Kasus: pada Badan Kerja Sama Organisasi Wanita Jawa Barat)

Anna Gardina Sari^{a*}, Dewi Indriani Jusuf^b

^{a,b}International Women University,
email: annagardinasari0601@gmail.com*

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 5 Juli 2025

Revised : 31 Juli 2025

Accepted : 7 Agustus 2025

Keywords:

Women's Leadership Style,
BKOW, Democratic
Leadership

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan Wanita,
BKOW, Kepemimpinan
Demokratis

DOI: 10.62335

ABSTRACT

This study aims to determine the role of Women's Leadership Style as an effort to improve the performance of community organization members (case study at the West Java Women's Organization Cooperation Agency). In this study the author uses a qualitative approach, case study method and focus group discussion. Data collection was carried out using an interview guide by interviewing the head and members of the organization concerned. The results of the study indicate the following: First, the leadership style in the West Java BKOW organization uses a democratic leadership style. Second, female leaders carry out their leadership in community organizations in BKOW, West Java in accordance with the provisions, rules, regulations and articles of association applicable in BKOW. Third, the factors that challenge women's leadership in community organizations in BKOW, West Java are charismatic personality factors, protecting all groups under the organization with all its members, and efforts to empower members and channel their aspirations.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan Gaya Kepemimpinan Wanita sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja anggota organisasi masyarakat (studi kasus pada Badan Kerjasama Organisasi Wanita Jawa Barat). Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif, metode studi kasus dan focus group discussion. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan panduan wawancara dengan mewawancarai ketua dan anggota organisasi yang bersangkutan. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: Kesatu, gaya kepemimpinan di organisasi BKOW Jawa Barat menggunakan gaya kepemimpinan demokratik. Kedua pemimpin wanita menjalankan kepemimpinannya dalam organisasi masyarakat di BKOW, Jawa Barat sudah sesuai dengan ketentuan, aturan, tata tertib dan anggaran dasar yang berlaku di BKOW.

Ketiga, faktor faktor tantangan kepemimpinan wanita dalam organisasi masyarakat di BKOW, Jawa Barat ialah faktor kepribadian yang bersifat kharismatik, mengayomi semua kelompok yang ada di bawah organisasi dengan seluruh anggotanya, dan upaya pemberdayaan anggota serta penyalur aspirasi mereka.

LATAR BELAKANG

Di era digital moderen saat ini peranan wanita semakin penting. Wanita sudah menjadi penting dalam mendukung jalannya pembangunan nasional di Indonesia. Hal ini disebabkan jumlah wanita di negara ini sudah hampir 50% dari jumlah total penduduk. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik sampai dengan Februari 2023, jumlah penduduk wanita di Indonesia sebanyak 136,3 juta jiwa dari jumlah seluruh penduduk 275,7 juta jiwa. Di negara kita saat ini juga memiliki jumlah pemimpin wanita terbanyak keempat di dunia berdasarkan laporan dari International Grant Thornton Business Report 2020. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa wanita Indonesia semakin berperan aktif di berbagai bidang kemasyarakatan dan pemerintahan. Sebagaimana dikatakan oleh Prof. Dr. Suratman, M.Sc. Wakil rektor Bidang Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (P2M) UGM Yogyakarta,

Tantangan global ke depan adalah begitu cepatnya perubahan zaman yang sangat dinamis, sehingga dibutuhkan peran wanita untuk menghadapi permasalahan global. Secara empiris sudah banyak perempuan yang telah menduduki jabatan sebagai pemimpin. Sekalipun demikian di banyak organisasi, bias gender dan stereotip sering terjadi, secara sadar atau tidak sadar, terlepas dari apakah perempuan mengambil peran kepemimpinan. Selain itu, perempuan harus mengatasi berbagai tantangan saat mengambil peran kepemimpinan atau bercita-cita menjadi pemimpin (Enkhzul Galsanjimed & Tomoki Sekiguchi, 2023).

Itulah sebabnya dalam menghadapi tantangan global diperlukan kepemimpinan perempuan yang visioner, berfikir inovatif, mempunyai kemampuan manajemen waktu, membina kerja tim, mengenali dirinya, percaya diri, berperspektif gender. Lebih lanjut saat ini diperlukan satu kepemimpinan wanita yang benar-benar tahu kondisi masyarakat. Kepemimpinan wanita akan menguntungkan karena melalui hubungan dan keakraban, wanita cenderung demokratis, partisipatif, dan transformasional. Lebih lanjut kepemimpinan wanita menunjukkan ke hati-hatian, kesabarannya, dan memberikan teladan bagi masyarakat.

Badan Kerja sama Organisasi Wanita Jawa Barat (BKOW) sudah terbukti memberi kontribusi dalam berpartisipasi terhadap pembangunan melalui kegiatan-kegiatannya yang menjangkau berbagai kelompok masyarakat di Jawa Barat selama ini. Hal ini disebabkan gaya kepemimpinan wanita dapat lebih bersifat memasyarakat dan bersifat mengayomi (Marie T.C., 2025). Dari latar belakang di atas, penulis mengajukan proposi sebagai berikut: 1) Seperti apa gaya kepemimpinan di organisasi BKOW? 2) Bagaimana pemimpin wanita menjalankan kepemimpinannya dalam organisasi masyarakat di BKOW? 3) Faktor faktor apa saja yang menjadi tantangan kepemimpinan wanita dalam organisasi masyarakat di BKOW?

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Secara umum kepemimpinan menurut merupakan suatu proses pengaruh sosial yang mempunyai elemen – elemen rasional, emosional dan sosial. Tugas utama pemimpin ialah memberikan tuntutan saat perubahan terjadi dan meningkatkan efektivitas organisasi serta menjadi sumber kekuatan dalam organisasi. Itulah sebabnya keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi penting dan bersifat sentral. Pekerjaan seorang pemimpin menunjukkan pola-pola yang sama di berbagai negara dan latar belakang organisasi (Hoy, Wayne, K & Miskel, Cecil, 2021).

Sedang menurut Robin, S.P & Judge, T.A (2021) kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dengan tujuan agar visi dan tujuan suatu organisasi yang sudah ditetapkan dapat tercapai. Dalam suatu organisasi sumber pengaruh ini diperoleh secara formal. Sebagai contoh pengaruh para manajer terhadap bawahan mereka. Sekalipun demikian, tidak semua pemimpin adalah manajer; sebaliknya juga tidak semua pemimpin adalah manajer.

Selanjutnya, menurut, Griffin, R.W. & Moorhead, G (2020) definisi kepemimpinan dilihat dari segi proses maupun sifatnya. Sebagai sebuah proses, kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh tanpa paksaan untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan kegiatan kelompok anggota untuk mencapai suatu tujuan. Sebagai suatu sifat kepemilikan, maka kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang dikaitkan kepada mereka yang dianggap berhasil menggunakan pengaruh tersebut. Secara umum kedua perspektif tersebut mengandung kemampuan untuk mempengaruhi persepsi, keyakinan, sikap, motivasi, dan/atau perilaku orang lain. Dari sudut pandang organisasi, kepemimpinan sangat penting karena memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap perilaku individu dan kelompok. Selain itu, arah tujuan ke mana kelompok diarahkan sering kali merupakan tujuan yang diinginkan dari pemimpin itu sendiri, yang kadang tidak cocok dengan tujuan organisasi.

Pandangan lain mengatakan bahwa kepemimpinan tidak melibatkan kekuatan atau paksaan. Seorang manajer yang hanya mengandalkan kekuatan dan wewenang formal untuk mengarahkan perilaku bawahan bukanlah menjalankan kepemimpinan. Jadi, manajer atau supervisor mungkin bukan seorang pemimpin. Lebih lanjut dikatakan bahwa seorang pemimpin sebenarnya memiliki karakteristik yang dikaitkan dengan dirinya. Sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan melibatkan suatu proses yang disengaja melalui pengaruh yang diberikan atas orang lain untuk membimbing, menyusun, dan memfasilitasi aktivitas dan hubungan dalam kelompok atau organisasi (Yukl, 2021).

Sedang menurut Christensen, L (2021), kepemimpinan merupakan suatu pelatihan, oleh karena itu harus ada tempat sebagai sarana pelatihannya. Hal ini dapat dilakukan melalui mentor dan pelatihnya dan itu dapat berasal dari dalam maupun luar organisasi mereka. Sekalipun demikian itu harus dilakukan di tempat kerjanya sendiri melalui kasus-kasus sehari dan masalah yang muncul dalam organisasi mereka sendiri.

Kepemimpinan wanita secara teoritis tidak banyak berbeda dengan konsep dan pengertian sebagaimana sudah dibahas di atas. Sekalipun demikian terdapat beberapa kekhasan yang menjadi karakteristik kepemimpinan wanita, yaitu adanya faktor feminisme dengan sifat suka membujuk dan penuh kesabaran (Yulianti Reni, dkk, 2018)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan analisis SWOT. Sebanyak 4 orang dijadikan sebagai informan untuk di wawancari.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Didasarkan hasil wawancara diketahui gaya kepemimpinan di organisasi kemasyarakatan BKOW sebagai berikut: Pertama, gaya kepemimpinan mengadopsi pendekatan demokratis. Kedua, gaya kepemimpinan yang dijalankan menggunakan kombinasi dari gaya kepemimpinan karismatik, otoriter, dan demokratis. Gaya kepemimpinan yang dijalankan saat ini sudah berdampak pada organisasi masyarakat melalui model kemitraan. Selanjutnya gaya kepemimpinan di BKOW sudah memberikan kontribusi kepada anggota dan masyarakat

Gaya kepemimpinan demokratis yang di jalankan di BKOW diaplikasikan dalam proses pengambilan keputusan yang melibatkan semua anggota melalui rapat rutin, di mana setiap pendapat diperhitungkan dan diberi ruang untuk disampaikan. Adapun tujuannya ialah dapat memperkuat kerjasama internal dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien.

Secara umum hasil penelitian dalam konteks kekuatan, kelemahan dan peluang serta ancamannya menunjukkan sebagai berikut: Pertama, Kekuatan Kepemimpinan Perempuan Organisasi BKOW. BKOW mempunyai struktur organisasi dan kepemimpinan yang solid dan sudah bekerja sesuai dengan tat tertib, aturan-aturan dan ketentuan dalam suatu organisasi masyarakat yang bersifat nirlaba. Kekuatan berikutnya ialah BKOW dipimpin oleh seorang wanita yang mempunyai pendidikan memadai dan keahlian dalam memimpin yang efektif. Kedua, Kelemahan Kepemimpinan Perempuan Organisasi BKOW Secara teoritis kepemimpinan perempuan mempunyai kelemahan di bidang pengambilan keputusan karena diasumsikan akan dipengaruhi oleh perasaan. Meski hal ini tidak berlaku secara umum. Ketiga, Peluang Kepemimpinan Perempuan Organisasi BKOW. Peluang kepemimpinan perempuan di organisasi BKOW dalam era digitalisasi saat ini sangat penting dan luas terkait dengan peluang – peluang bisnis, sosial dan kemasyarakatan dimana organisasi BKOW yang solid akan terus memberikan kontribusi yang positif tidak hanya persoalan kesejahteraan perempuan di Jawa Barat tetapi juga menjadi faktor pendorong ekonomi di Jawa Barat yang dapat memberikan kontribusi secara nasional. Keempat, Ancaman Kepemimpinan Perempuan Organisasi BKOW Dengan semakin berkembangnya organisasi BKOW, maka tantangan dan ancaman juga semakin meningkat, seperti pentingnya memberikan solusi dalam masalah-masalah yang terjadi di masyarakat, misalnya kekerasan terhadap wanita, kekerasan dalam keluarga, terjeratnya masyarakat pada hal-hal yang disebabkan oleh pesatnya teknologi informasi dan komunikasi yang memudahkan orang melakukan jalan pintas, seperti meminjam uang secara online, memposting masalah pribadi ke media sosial dan sejenisnya. Hasil ini dapat diringkas sebagaimana matriks di bawah ini.

<p>Kekuatan</p> <p>Struktur organisasi solid & kepemimpinan kuat</p>	<p>Kelemahan</p> <p>Pengambilan keputusan dapat dipengaruhi oleh perasaan</p>
<p>Peluang</p> <p>Adanya peluang bisnis, sosial & masyarakat</p>	<p>Ancaman</p> <p>Munculnya masalah kekerasan terhadap wanita, keluarga & masyarakat</p>

Pembahasan

Dari hasil penelitian peneliti melakukan pembahasan sebagai berikut:

Kesatu, gaya kepemimpinan di organisasi BKOW Jawa Barat menggunakan gaya kepemimpinan demokratik. Sebuah organisasi kemasyarakatan harus mempunyai seorang pimpinan yang memahami apa yang harus dilakukan, kemana organisasinya akan dibawa supaya visi, misi dan tujuan organisasi tercapai. Untuk itu pemimpin memerlukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan budaya organisasi di organisasi yang dipimpinnya. Itulah sebabnya diperlukan gaya kepemimpinan yang dapat mendukung jalannya organisasi tersebut. Sudah terbukti bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin organisasinya berdampak pada keberlangsungan organisasinya dan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi (Wulandari, F & Regina DMH, 2024). Sebuah penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Jender seorang pemimpin. Secara teoritis memang tidak ada perbedaan antara kepemimpinan organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin pria maupun wanita. Sekalipun demikian peranan jender memberikan dampak pada organisasi dan para anggota yang dipimpinnya. Apa yang diperlukan ketika terjadi ketidaksetaraan jender dalam organisasi yang dipimpin oleh wanita. Hasil riset menunjukkan bahwa peranan kolaborasi antara pemimpin wanita dan para anggotanya yang terdiri tidak hanya wanita tetapi juga anggota pria; maka kolaborasi dan kerja sama akan dapat menunjang kinerja organisasi (Eka, SMS & Yunia, W, 2023). Lebih lanjut Gaya kepemimpinan demokrasi yang juga disebut sebagai gaya kepemimpinan partisipatif adalah kombinasi dari tipe pemimpin otokratis dan laissez-faire. Pemimpin yang demokratis adalah seseorang yang meminta masukan dan mempertimbangkan umpan balik dari timnya sebelum mengambil keputusan. Karena anggota tim merasa suara mereka didengar dan kontribusi mereka penting, gaya kepemimpinan yang demokratis sering kali dipuji karena mendorong tingkat keterlibatan anggota dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan karena gaya

kepemimpinan demokratis ini mendorong diskusi dan partisipasi maka kepemimpinan seperti merupakan model kepemimpinan yang sangat baik untuk organisasi yang berfokus pada kreativitas dan inovasi. Gaya kepemimpinan demokrasi juga disebut sebagai "kepemimpinan bersama" atau "kepemimpinan partisipatif," Kepemimpinan demokratis mendorong setiap anggota tim untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dengan membagikan pendapat mereka. Seorang pemimpin yang demokratis mendorong percakapan terbuka dan membantu anggota mereka menetapkan tujuan, mengevaluasi kinerja mereka sendiri dan memotivasi mereka untuk bertumbuh dan berkembang. Pemimpin demokratis yang baik akan selalu mendorong para anggota kelompoknya untuk berbagi ide-ide mereka. Pemimpin seperti ini selalu meminta dan mempertimbangkan masukan dari para anggotanya, melibatkan anggota kelompoknya dan mendorong mereka untuk melibatkan orang lain. Pemimpin seperti ini akan dapat menumbuhkan kepercayaan para anggotanya yang merasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas tanpa pengawasan yang ketat. Dalam gaya kepemimpinan demokratis, penghargaan kreativitas anggota dikedepankan oleh pemimpin dengan cara terus mendorong dan menghargai ide-ide baru dari tim (Mulyadi & Sarwono, Jonathan, 2023). Sebuah survei menemukan bahwa pemimpin wanita menghindari pendekatan pasif terhadap kepemimpinan dibandingkan dengan rekan pria mereka. Wawancara dengan pemimpin wanita mengidentifikasi bagaimana pengembangan diri, dampak sosial, dan kolaborasi memotivasi mereka, dan bagaimana kurangnya otoritas, kewaspadaan, dan stereotip gender menghambat mereka dalam peran kepemimpinan mereka (Weydan Farhan, dkk., 2025).

Kedua pemimpin wanita menjalankan kepemimpinannya dalam organisasi masyarakat di BKOW, Jawa Barat sudah sesuai dengan ketentuan, aturan, tata tertib dan anggaran dasar yang berlaku di BKOW. Kepemimpinan wanita mempunyai keunggulan dalam karena bersifat inklusif, empatik, dan yang didasarkan pada keterbukaan dalam berkomunikasi sehingga hal tersebut dapat memperkuat komitmen antara pemimpin dan para anggotanya (Fahmi, M, 2025). Hasil penelitian sejenis ini menemukan bahwa studi Kepemimpinan Perempuan sebagian besar dilakukan di bidang-bidang seperti ilmu sosial, bisnis dan manajemen, kedokteran, pendidikan, dll. Penelitian ini juga menemukan bahwa sebagian besar studi terkait kepemimpinan perempuan dilakukan di negara-negara maju yang persentase pemimpin perempuan relatif lebih tinggi daripada di industri lain. Sekalipun demikian, pemimpin perempuan di negara-negara maju dan berkembang menghadapi hambatan serupa selama karier mereka. Kesenjangan gender dan hambatan yang harus mereka pecahkan adalah beberapa masalah yang dialami oleh perempuan di organisasi mana pun. Bias organisasi, kurangnya ketegasan, dan jaringan yang buruk juga menimbulkan hambatan bagi Kepemimpinan wanita. Namun, ada beberapa faktor pendorong bagi Kepemimpinan wanita, seperti pendampingan, program pelatihan yang baik, dan budaya tempat kerja. Namun, menjaga keseimbangan kehidupan kerja, bekerja di bawah tekanan, dan mengecualikan komunikasi informal dianggap sebagai keterbatasan bagi Kepemimpinan wanita. Kekuatan, seperti kecerdasan emosional yang tinggi, empati, gaya kepemimpinan yang demokratis, ketulusan, dan kemampuan untuk membuat keputusan dalam keadaan kritis bermanfaat bagi organisasi. Studi ini akan membantu untuk mendapatkan tinjauan teoritis yang terintegrasi dan terkonsolidasi dari berbagai aspek Kepemimpinan wanita dalam organisasi. Selain itu, penelitian ini dapat membantu penerapan

berbagai kebijakan organisasi untuk meningkatkan persentase perempuan dalam peran kepemimpinan (Alparna Kurkani & Mahima Misra, 2021).

Ketiga, faktor faktor tantangan kepemimpinan wanita dalam organisasi masyarakat di BKOW, Jawa Barat yang ditemukan dalam riset ini ialah: a) faktor kepribadian yang bersifat kharismatik, b) kemampuan pimpinan dalam mengayomi semua kelompok yang ada di bawah organisasi dengan seluruh anggotanya, dan c) kemampuan dalam upaya memberdayakan semua anggota dan menyalurkan aspirasi mereka. Riset sejenis menghasilkan bahwa kepemimpinan wanita berhasil meningkatkan motivasi dan efektivitas serta efisiensi organisasi yang dipimpinnya (Wulandari, Septi, dkk., 2023). Dalam suatu organisasi perusahaan Mentari Group dibawah kepemimpinan seorang wanita, penelitian yang dilakukan oleh Ancilla K & Septia, W. (2024) menemukan beberapa faktor penting dalam menunjang keberhasilan seorang pemimpin wanita, diantaranya yaitu: 1) berorientasi pada tujuan; 2) membangun hubungan yang harmonis antara pemimpin dan para anggotanya; 3) gaya komunikasi yang digunakan pemimpin, 4) gaya kepemimpinan yang dipergunakan dalam organisasinya, 5) adanya konsistensi antara perilaku hidup sehari-hari dengan pekerjaan dan tujuan di organisasi yang dipimpinnya.

PENUTUP / KESIMPULAN

Didasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas penulis membuat kesimpulan sebagai berikut: Kesatu, gaya kepemimpinan di organisasi BKOW Jawa Barat menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Kedua pemimpin wanita menjalankan kepemimpinannya dalam organisasi masyarakat di BKOW, Jawa Barat sudah sesuai dengan ketentuan, aturan, tata tertib dan anggaran dasar yang berlaku di BKOW. Ketiga, faktor faktor tantangan kepemimpinan wanita dalam organisasi masyarakat di BKOW, Jawa Barat ialah faktor kepribadian yang bersifat kharismatik, mengayomi semua kelompok yang ada di bawah organisasi dengan seluruh anggotanya, dan upaya pemberdayaan anggota serta penyalur aspirasi mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Ancilla K & Septia, W. (2024) Gaya Kepemimpinan Perempuan Pemimpin dalam Membangun Reputasi Perusahaan Mentari Group. Koneksi Volume 8 No.1

Alparna Kurkani & Mahima Misra, (2021) Aspects of Women's Leadership in the Organisation: Systematic Literature Review. South Asian Journal of Human Resources Management. Sage Journals

Christensen, L (2021) Personal Leadership. The Seven Leadership Level. Bookboon.com

Eka, SMS & Yunia, W, (2023) Pengaruh Gender dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi. Jurnal Education and Development

Enkhzul Galsanjigmed & Tomoki Sekiguchi (2023) Challenges Women Experience in Leadership Careers:

An Integrative Review. MDPI

- Fahmi, M, (2025) Analisis Pengaruh Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Anggota Organisasi Mahasiswa (studi kasus pada BEM STITNU Al Mahsuni Lombok Timur)
- Griffin, R.W. & Moorhead, G. 2014. *Organizational Behavior*. South Western: Cengage Learning
- Hoy, Wayne, K. & Miskel, G. C. 2013. *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. 9th edition. New York: McGraw Hill
- Marie T.C., (2025) [Female leadership](#); [Managerial style](#); [Socialization](#); [Leadership Behaviour](#); [Discrimination](#); [Cognitive traps](#). EE. Elgar Online
- Mulyadi & Sarwono, Jonathan, (2023) *Kepemimpinan di Era Milenium*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robin, S.P & Judge, T.A (2021) *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Wulandari, F & Regina DMH, (2024) Analisis Gaya Kepemimpinan Berdasarkan: Sektor Bisnis, Kepemimpinan Perempuan, Institusi Pendidikan dan Institusi Pemerintahan (Literature Review). *Yume. Journal of Management* Volume 7 Issue 1.
- Wulandari, Septi, dkk., (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Partisipasi Kelompok Wanita Tani dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Kegiatan Pekarangan Pangan Lestari Kabupaten Bantul. *Jurnal Triton*, Vol. 14 No. 2
- Weydan Farhan, dkk., (2025) Exploring UAE's female leadership styles in the digital era: motivators and barriers. [International Journal of Economics and Business Research](#) Vol. 29, No. 1
- Yukl, (2021) *Leadership in Organizations* (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall
- Yulianti Reni, dkk, (2018) *Women Leadership: Telaah Kapasitas Perempuan Sebagai Pemimpin*. Madani. *Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan*