

## **PENGARUH GENDER DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT XYZ)**

**Jenia Nur Soelistyoningrum**

Institut Bisnis Nusantara

jenia@ibn.ac.id

### **Abstrak**

Tujuan dari studi empiris ini adalah untuk menganalisis pengaruh gender dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian terdiri dari 76 responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT XYZ yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan melalui purposive sampling. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa gender dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *gender, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan*

### **PENDAHULUAN**

Menurut M.T.E. Hariandja (2002) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Salah satu bentuk dari penggunaan sumber daya manusia yang cakap dan berkualitas terpancar dari pemimpin dalam suatu perusahaan. Seorang pemimpin yang efektif dan efisien diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya.

*Gender* adalah perbedaan yang terlihat antara laki-laki dan perempuan berdasarkan nilainya (Marmawi, 2009 dalam Sabrina dan Sari, 2013). *Gender* diartikan sebagai perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Dari perbedaan ini, muncullah karakteristik seorang pemimpin yang dipengaruhi oleh *gender*, misalnya pemimpin laki-laki dan pemimpin perempuan memiliki sifat kepemimpinan yang berbeda yang dipengaruhi oleh perbedaan *gender* tersebut.

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku para pemimpin yang dilakukan pemimpin selama melaksanakan suatu pekerjaan dengan dan melalui orang lain (Ali, 2013 dalam Sabrina, E dan Sari, SA, 2013). Ditunjukkan bahwa gaya kepemimpinan perempuan lebih cenderung melakukan pendekatan yang mengajak bawahan untuk ikut maju berkembang dalam pemikiran dan pemimpin ikut terjun di dalam melaksanakan tugas agar mencapai tujuan, sedangkan berbeda dengan kaum laki-laki yang memiliki gaya kepemimpinan yang cenderung hanya hubungan atasan dan bawahan yang di mana bawahan melakukan apa yang diperintahkan oleh atasan tanpa adanya pendekatan emosional antara bawahan dan atasan.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002:22). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan (Mangkunegara, 2010:13). Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas.

Menurut Bass (1990) dalam Raharjo (2006), peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal dilakukan melalui lima cara yaitu: (1) pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari karyawan, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka, (2) pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut, (3) pemimpin mengemukakan kriteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif, (4) pemimpin memberikan umpan balik ketika karyawan telah mencapai sasaran, dan (5) pemimpin mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai.

PT XYZ adalah salah satu perusahaan pembiayaan yang terkemuka di Indonesia. PT XYZ memiliki lebih dari 50 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Sebagai anak perusahaan yang tercatat dalam Bursa Efek Indonesia, PT XYZ dipimpin oleh 4 direksi yaitu Presiden Direktur,

Wakil Presiden Direktur, Direktur Keuangan dan Direktur Operasional. Pucuk kepemimpinan di PT XYZ diambil oleh perempuan dan dibantu oleh 4 orang laki-laki sebagai pendukungnya. Hal ini sejalan dengan besarnya persentase jumlah karyawan laki-laki yang lebih besar daripada karyawan perempuan, di mana untuk karyawan dikantor pusat sendiri jumlah karyawan laki-laki mencapai persentase lebih dari 51% sedangkan jumlah karyawan perempuan memiliki jumlah persentase sebesar 49%. Dengan komposisi tersebut maka dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan antara pemimpin perempuan dengan laki-laki berbeda. Adanya perbedaan gaya kepemimpinan, maka akan berpengaruh terhadap keputusan-keputusan yang diambil. Salah satunya adalah keputusan dalam penentuan pemberian kompensasi kepada para karyawan dan bagaimana karyawan dalam memberikan kinerja terbaiknya.

Tujuan penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *gender* dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT XYZ.
2. Menganalisis pengaruh *gender* dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

## STUDI PUSTAKA

### **Gender**

*Gender* dalam pengertian ilmu sosial diartikan sebagai pola relasi laki-laki dan perempuan yang didasarkan pada ciri sosial masing-masing. Tercakup di dalamnya pembagian kerja, kuasa, perilaku, peralatan, bahasa, persepsi yang membedakan lelaki dan perempuan dan banyak lagi. Dalam pembahasan mengenai *gender*, termasuk kesetaraan dan keadilan *gender* dikenal adanya 2 aliran atau teori yaitu teori nurture dan teori nature. Namun demikian dapat pula dikembangkan satu konsep teori yang diilhami dari dua konsep teori tersebut yang merupakan kompromistis atau keseimbangan yang disebut dengan teori equilibrium.

### **Teori Nurture**

Menurut teori nurture yang dikemukakan oleh Watson (1925) adanya perbedaan perempuan dan laki – laki adalah hasil konstruksi sosial budaya sehingga menghasilkan peran dan tugas yang berbeda. Perbedaan itu membuat perempuan selalu tertinggal dan terabaikan peran dan kontribusinya dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Konstruksi sosial menempatkan perempuan dan laki – laki dalam perbedaan kelas. Laki – laki diidentikkan dengan kelas borjuis, dan perempuan sebagai kelas proletar.

### **Teori Nature**

Menurut teori nature (Thorndike,1903) adanya perbedaan laki – laki dan perempuan adalah kodrat, sehingga harus diterima. Perbedaan biologis itu memberikan indikasi dan implikasi bahwa di antara kedua jenis kelamin tersebut memiliki peran dan tugas yang berbeda. Ada peran dan tugas yang dapat dipertukarkan, tetapi ada yang tidak bisa karena memang berbeda secara kodrat alamiahnya. Dalam proses perkembangannya, disadari bahwa ada beberapa kelemahan konsep nurture yang dirasa tidak menciptakan kedamaian dan keharmonisan dalam kehidupan berkeluarga maupun bermasyarakat, yaitu terjadi ketidakadilan *gender*, maka beralih ke teori nature. Agregat ketidakadilan *gender* dalam berbagai kehidupan lebih banyak dialami oleh perempuan, namun ketidakadilan *gender* ini berdampak pula terhadap laki – laki.

### **Teori Equilibrium**

Di samping kedua aliran tersebut terdapat kompromistis yang dikenal dengan keseimbangan (equilibrium) yang menekankan pada konsep kemitraan dan keharmonisan dalam hubungan antara perempuan dengan laki-laki. Pandangan ini tidak mempertentangkan antara kaum perempuan dan laki-laki, karena keduanya harus bekerja sama dalam kemitraan dan keharmonisan dalam kehidupan keluarga, masyarakat, bangsa dan Negara. Untuk mewujudkan gagasan tersebut, maka dalam setiap kebijakan dan strategi pembangunan agar diperhitungkan kepentingan dan peran perempuan dan laki – laki secara seimbang. Hubungan di antara kedua

elemen tersebut bukan saling bertentangan tetapi hubungan komplementer guna saling melengkapi satu sama lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Sabrina dan Sari (2012) tentang Pengaruh *Gender* Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Karier Komitmen Pada Karyawan Rumah Sakit Bumi Waras Bandar Lampung, menghasilkan kesimpulan yaitu *Gender* dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap karier komitmen karyawan RS Bumi Waras Bandar Lampung. H1 : Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2005:205), adalah sebagai berikut:

#### **Kepemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Ciri-ciri gaya kepemimpinan otoriter adalah:

1. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
2. Keputusan dan kebijakan dibuat oleh pimpinan
3. Komunikasi berlangsung satu arah
4. Pengawasan dilakukan secara ketat
5. Prakarsa dari atas dan tanpa ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran
6. Pemimpin menuntut kesetiaan dan prestasi sempurna
7. Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh pimpinan

#### **Kepemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Ciri-ciri gaya kepemimpinan partisipatif adalah:

1. Bersifat persuasif
2. Menciptakan kerja sama yang serasi menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahannya
3. Pemimpin memotivasi para bawahan agar mereka ikut memiliki perusahaan
4. Bawahan dapat berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan
5. Pemimpin menerapkan kepemimpinan terbuka
6. Perhatian pemimpin dalam pembinaan kaderisasi sangat besar

#### **Kepemimpinan Delegatif**

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan. Ciri-ciri gaya kepemimpinan delegatif adalah:

1. Bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan leluasa
2. Pemimpin hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahan
3. Minim pengawasan
4. Pemrakarsa selalu datang dari bawahan
5. Hampir tidak ada arahan dari pemimpin
6. Tanggung jawab dipikul oleh perorangan

### **Kepemimpinan Karismatik**

Gaya kepemimpinan ini memiliki daya tarik dan pembawaan yang luar biasa, sehingga ia mempunyai pengikut dan jumlahnya yang sangat luar biasa. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui sebab-sebab secara pasti mengapa seseorang itu memiliki kharisma yang begitu besar. Ciri-ciri gaya kepemimpinan karismatik:

1. Memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri
2. Peka terhadap lingkungan
3. Memancarkan pengaruh dan daya tarik yang amat besar

### **Kepemimpinan Demokratik**

Kepemimpinan demokratik menitikberatkan pada bimbingan yang efisien pada para anggotanya. Koordinasi pekerjaan terjalin dengan baik dengan semua lini, terutama penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kepemimpinan demokratik menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan, bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, pada saat-saat kondisi yang tepat. Ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratik adalah:

1. Wewenang pimpinan tidak mutlak
2. Pimpinan bersedia melimpahkan wewenang kepada bawahan
3. Keputusan dan kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
4. Tanggung jawab dipikul bersama dengan bawahan
5. Komunikasi berlangsung dua arah
6. Pengawasan dilakukan secara wajar
7. Bawahan diberi kesempatan untuk berprakarsa dan menyampaikan saran

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendriawan, Umar dan Dewi (2014) mengambil judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan & Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dwimitra Multiguna Sejahtera Di Kab.Konawe Utara. Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2008:67) "Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine (dalam Mas'ud,2004) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas  
Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas pekerjaan meliputi pemahaman dan penugasan tugas, ketekunan dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, kemampuan bekerja sendiri, tanggung jawab dan ketelitian dalam melaksanakan tugas.
2. Kuantitas  
Kuantitas pekerjaan meliputi kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan melebihi pekerjaan yang ditugaskan. Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu  
Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu kerja meliputi ketepatan waktu dalam kehadiran, istirahat, pulang kantor dan tingkat kehadiran.
4. Efektivitas  
Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat di mana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Empat kategori yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual menurut Dessler (2005) seperti dikutip oleh Andreson (2015), yaitu:

1. *Job Knowledge*

Tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan maupun informasi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. *Reliability*

Tingkat di mana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.

3. *Availability*

Tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.

4. *Independence*

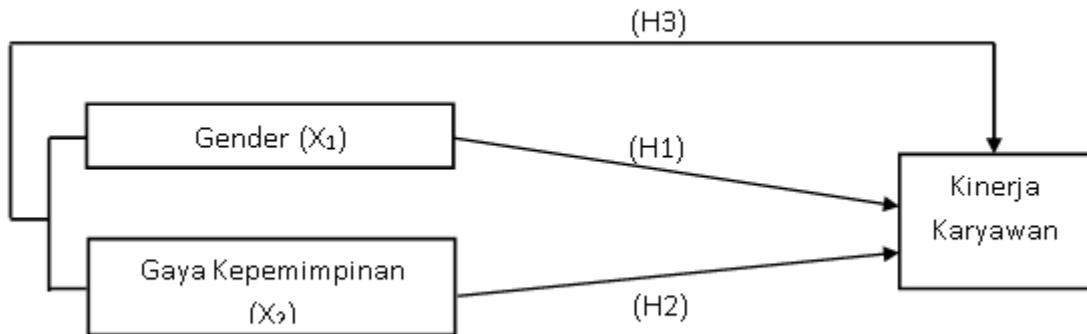
Tingkat di mana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan atau bimbingan dari pengawasnya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widiastuti, Setiawan dan Syamkhin (2011) mengambil judul Analisis Pengaruh *Gender*, *Gaya Kepemimpinan* Dan *Budaya Organisasi* Terhadap *Produktivitas Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten Sidoarjo* menghasilkan kesimpulan bahwa *Gender* tidak berpengaruh terhadap produktivitas, sedangkan *Gaya kepemimpinan* dan *Budaya organisasi* berpengaruh positif terhadap produktivitas.

**METODOLOGI PENELITIAN**

**Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Pada kerangka pemikiran di atas dapat terlihat bahwa terdapat hubungan antara gender dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang dapat ditarik dari kerangka pemikiran di atas adalah sebagai berikut:

H1: Gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Gender dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Jenis dan Periode Penelitian**

Jenis atau metode penelitian ini adalah metode asosiatif yaitu penelitian untuk melihat hubungan atau pengaruh dari satu variabel atau lebih.

### Variabel Penelitian

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah gender dan gaya kepemimpinan.

Tabel 1 Variabel Gender dan Gaya Kepemimpinan

Variabel	Jumlah Pernyataan
Gender	4
Gaya Kepemimpinan	5

Adapun dimensi dan indikator variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2 Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Jumlah Pernyataan
Kinerja Karyawan	5

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner bersifat tertutup yaitu para responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah disediakan.

Skala pengukuran kuesioner menggunakan Skala Likert sebagai berikut: Sangat

Tidak Setuju = 1

Tidak Setuju = 2

Netral/Biasa = 3

Setuju = 4

Sangat Setuju = 5

### Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pusat PT XYZ per bulan Oktober 2019 sebanyak 249 karyawan.

Sampel sebanyak 76 karyawan tetap di luar Manajer dan Direksi dengan masa kerja di atas 1 tahun.

Teknik Pengambilan Sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel yang digunakan untuk tujuan tertentu (Sugiyono, 1999).

### Metode Analisis Data

Sistematika dan metode analisis data adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner
2. Analisis Pengaruh *Gender* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT XYZ) Alat analisis:
  - a. Model Regresi :
 
$$Y = a + a_1X_1 + a_2X_2$$
 (Michael R Baye, 2016)  
 Di mana a, a<sub>1</sub>, a<sub>2</sub>, adalah parameter/ koefisien estimasi  
 X<sub>1</sub> adalah variabel bebas 1 yaitu Gender  
 X<sub>2</sub> adalah variabel bebas 2 yaitu Gaya Kepemimpinan  
 Y adalah variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan
  - b. Koefisien Determinasi Yang Disesuaikan (Adjusted R Square)
  - c. Uji Statistik F (Uji Kecocokan Model Regresi/ Uji Simultan)
  - d. Uji Statistik t (Uji Signifikansi Koefisien Estimasi/ Uji Parsial) (Michael R Baye, 2016)  
 Data diolah dengan bantuan Software SPSS

**Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan bantuan Software SPSS. Uji validitas untuk variabel bebas yaitu Gender (G) dan Gaya Kepemimpinan (GP) hasil olahan SPSS dapat dilihat pada tabel 7.1 dan tabel 3

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Gender

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
G1	10.07	3.582	.380	.578
G2	10.33	3.637	.425	.544
G3	10.51	3.480	.464	.514
G4	9.83	3.824	.359	.590

Dari tabel 3 dapat dilihat pada kolom Corrected Item Total Correlation (r-hitung) bahwa 4 pernyataan pada variabel Gender memiliki nilai yang lebih besar dari R-Tabel sebesar 0,225. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel Gender adalah valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted Correlation
GP1	15.25	5.577	.655	.734
GP2	15.58	5.527	.665	.730
GP3	15.92	5.994	.472	.790
GP4	15.61	5.229	.662	.728
GP5	15.59	6.058	.449	.797

Dari tabel 3 dapat dilihat pada kolom Corrected Item Total Correlation (r-hitung) bahwa 5 pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai yang lebih besar dari R-Tabel sebesar 0,225. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan adalah valid. Selanjutnya dilakukan uji validitas untuk variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (KK). Hasil uji validitas dengan bantuan software SPSS dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	16.58	4.914	.747	.875
KK2	16.64	4.472	.712	.889
KK3	16.49	4.840	.831	.859
KK4	16.68	5.046	.754	.875
KK5	16.76	4.823	.730	.879

Dari tabel 4 dapat dilihat pada kolom Corrected Item Total Correlation (r-hitung) bahwa 5 pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai yang lebih besar dari R-Tabel sebesar 0,225. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel Kinerja Karyawan adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan Software SPSS. Uji reliabilitas untuk variabel bebas yaitu Gender (G) dan Gaya Kepemimpinan (GP) hasil olahan SPSS dapat dilihat pada tabel 5 dan tabel 6

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Gender

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.627	4

Pada tabel 5 dapat dilihat pada kolom Alpha Cronbach (r-hitung) bahwa 4 pernyataan variabel Gender (G) memiliki nilai yang lebih besar dari R-Tabel 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel Gender adalah reliabel.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	5

Pada tabel 6 dapat dilihat pada kolom Alpha Cronbach (r-hitung) bahwa 5 pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan (GP) memiliki nilai yang lebih besar dari R-Tabel 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan adalah reliabel. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan software SPSS dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	5

Pada tabel 7 dapat dilihat pada kolom Alpha Cronbach (r-hitung) bahwa 5 pernyataan variabel Kinerja Karyawan (KK) memiliki nilai yang lebih besar dari R-Tabel 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel.

### Pengaruh Gender Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk melihat Pengaruh Gender Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, digunakan model regresi sebagai berikut :  $Y = a + a_1X_1 + a_2X_2$

Di mana,

$X_1$  = Gender (G)

$X_2$  = Gaya Kepemimpinan (GP)

Y = Kinerja Karyawan (KK) a

= Konstanta

$a_1, a_2$  = Koefisien regresi

Tabel koefisien regresi hasil olahan SPSS berada di tabel 7.7.

Tabel 8. Koefisien Regresi

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	8.813	2.102			4.192	.000
G	.159	.109	.141		1.457	.149
GP	.504	.090	.540		5.579	.000

a. Dependent Variable: KK

Dari tabel 7.7 di atas dapat dilihat nilai konstanta dan koefisien regresi hasil estimasi yaitu:

$$a = 8,813$$

$$a_1 = 0,159$$

$$a_2 = 0,504$$

Dari nilai konstanta dan koefisien regresi di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :  $KK = 8,813 + 0,159 G + 0,504 GP$

### Koefisien Determinasi Disesuaikan (Adjusted R Square)

Nilai koefisien determinasi hasil olahan SPSS terdapat pada tabel 9 Model Summary.

Tabel 9. Adjusted R Square

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.582 <sup>a</sup>	.339	.321	2.23310	

a. Predictors: (Constant), GP, G

Dari tabel Model Summary di atas dapat dilihat nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) sebesar 0,321 yang berarti 32,1% variasi nilai Kinerja Karyawan (KK) dipengaruhi atau ditentukan oleh variasi Gender (G), dan Gaya Kepemimpinan (GP). Sisanya sebesar 67,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model regresi.

### Uji Statistik F (Uji Kecocokan Model Regresi/ Uji Simultan)

Uji kecocokan model regresi atau sering disebut uji simultan hasil olahan software SPSS ada pada tabel 10 anova berikut.

Tabel 10. Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	186.600	2	93.300	18.710	.000 <sup>b</sup>
Residual	364.031	73	4.987		
Total	550.632	75			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), GP, G

Hasil kesimpulan dari pengujian ANOVA ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,00 lebih kecil signifikansi 0,05 (Sig. 0.00 < 0.05). Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang terdiri dari Gender (X<sub>1</sub>) dan Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

**Uji Statistik t (Uji Signifikansi Koefisien Regresi/ Uji Parsial)**

Uji signifikansi koefisien regresi atau sering disebut uji parsial hasil olahan software SPSS ada pada tabel 11 berikut.

Tabel 11. Uji t  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	8.813	2.102		4.192	.000
G	.159	.109	.141	1.457	.149
GP	.504	.090	.540	5.579	.000

a. Dependent Variable: KK

Dari tabel 11 di atas dapat dilihat signifikansi koefisien regresi sebagai berikut :

**Uji signifikansi koefisien a1 (Koefisien G)**

Hasil analisis statistik ini terlihat dari tingkat signifikansi sebesar 0,149 lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel Gender secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

**Uji signifikansi koefisien a2 (Koefisien GP)**

Hasil analisis statistik ini terlihat dari tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan uji signifikansi koefisien regresi yang sudah dilakukan di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gender (G) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK), maka dengan demikian Hipotesis 1 ditolak. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian dari Soelistyoningrum (2017) di mana Gender, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk variabel Gaya Kepemimpinan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (GP) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK), dengan demikian Hipotesis 2 diterima. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Hendriawan, Umar dan Dewi, 2014).

**KESIMPULAN**

Dari hasil analisis dan pembahasan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial dengan uji statistik t diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Gender tidak berpengaruh signifikan.
2. Berdasarkan hasil uji simultan dengan uji statistik F diperoleh bahwa Gender dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu jumlah sampel yang hanya 76 karyawan, sedangkan jumlah Populasinya berada di angka 240 karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan akan lebih baik jika penelitian berikutnya dapat menambah jumlah sampel.

Keterbatasan lain dalam penelitian ini adalah tidak dilakukannya Uji Asumsi Klasik guna memastikan kualitas data yang lebih baik. Penelitian ini hanya melakukan Uji Validitas dan Reliabilitas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andreson. 2015. "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi IT PT BCA, Tbk". Jakarta: Universitas Tarumanegara
- Bass, B.M dan Avolio. 1990. "The Implications Of Transaksional And Transformational", Team And Organization Development", 4, P.231- 273
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara
- Hendriawan, Umar dan Dewi. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan & Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dwimitra Multiguna Sejahtera Di Kab.Konawe Utara". Makassar: Universitas Hassanudin
- Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang)". Semarang: Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia
- Mas'ud, Fuad. 2004. "Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Michael R Baye & Jeffrey T Prince, Ekonomi Manajerial dan Strategi Bisnis, Edisi 8, Buku 1, Salemba Empat, 2016.
- Perusahaan". Edisi Dari Teori Ke Praktik, Bandung: Alfabeta.
- Raharjo, Susilo Toto & Durrotun Nafisah. 2006. "Analisis Pengaruh Gaya
- Sabrina, Elisabeth dan Synthia Atas Sari, 2013. "Pengaruh Gender Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Karir Komitmen Pada Karyawan Rumah Sakit Bumi Waras Bandar Lampung". Jakarta: Universitas Bina Nusantara
- Widiastuti, Tantri dkk. 2011. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 9 No. 3