PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEKAN PEREMPUAN DAN ETOS KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DOSEN DAN KARYAWAN UNIVERSITAS KALTARA DI KOTA TANJUNG SELOR

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun Oleh

Melisa Stefani Iktovia Bilung

202141035

FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KALTARA
2025

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....
KATA PENGANTAR .....
DAFTAR ISI .....
DAFTAR TABEL .....
DAFTAR GAMBAR .....
BAB I PENDAHULUAN 1.1
Latar Belakang 1.2
Rumusan Masalah 1.3
Tujuan Penelitian 1.4
Manfaat Penelitian 1.5
Batasan Masalah ..... BAB
II KAJIAN TEORI 2.1
Landasan Teori .....
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....
2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....
2.1.1.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia .....
2.1.2 Gaya Kepemimpinan .....
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan .....
2.1.2.2 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan .....
2.1.3 Kepemimpinan Perempuan .....
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan Perempuan .....
2.1.3.2 Karakteristik Kepemimpinan Perempuan .....
2.1.3.3 Konsep Gender dalam Kepemimpinan Perempuan .....
2.1.3.4 Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Organisasi .....
2.1.4 Gaya Kepemimpinan Perempuan .....

2.1.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Perempuan .....
2.1.4.2 Gender dengan Gaya Kepemimpinan .....
2.1.4.3 Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan .....
2.1.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan .....
2.1.4.5 Indikator Gaya Kepemimpinan Perempuan .....
2.1.5 Etos Kerja.....
2.1.5.1 Pengertian Etos Kerja .....
2.1.5.2 Karakteristik Etos Kerja .....
2.1.5.3 Indikator Etos Kerja .....
2.1.6 Disiplin Kerja .....
2.1.6.1 Pengertian Disiplin Kerja .....
2.1.6.2 Pelaksanaan Disiplin Kerja .....
2.1.6.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja .....
2.1.6.4 Fungsi Disiplin Kerja .....
2.1.6.5 Indikator Disiplin
Kerja ..... 2.2 Penelitian
Terdahulu ..... 2.3 Kerangka
Pemikiran 2.4
Hipotesis Penelitian ..... BAB
III METODE PENELITIAN 3.1
Jenis dan Sifat Penelitian .....
3.1.1 Jenis Penelitian .....
3.1.2 Sifat
Penelitian ..... 3.2 Lokasi
dan Waktu Penelitian 3.3
Populasi dan Sampel .....
3.3.1 Populasi .....
3.3.2 Sampel .....
3.4 Sumber Data .....
3.4.1 Data Primer .....

3.4.2 Data Sekunder .....
3.5 Metode Pengumpulan Data.....
3.6 Instrumen Penelitian .....
3.7 Teknik Analisis Data .....

BAB I
PENDAHULUAN

1.1Latar Belakang

Indonesia telah mengalami berbagai perubahan dalam sistem kepemimpinan, termasuk meningkatnya peran perempuan dalam sektor pemerintahan, bisnis, dan pendidikan. Meskipun representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan semakin meningkat, tantangan terkait kesetaraan gender masih menjadi isu yang perlu diperhatikan. Beberapa anggapan yang masih melekat adalah bahwa perempuan dianggap kurang tegas dibandingkan laki-laki dalam mengambil keputusan atau kurang mampu memimpin dalam situasi krisis. Padahal, berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan cenderung lebih kolaboratif, komunikatif, dan inklusif, yang dapat meningkatkan efektivitas kerja serta kedisiplinan bawahan. Sejumlah orang menganggap bahwa perempuan tidak memiliki keterampilan dan sifat yang diperlukan dalam suatu organisasi, seperti bijaksana, bertanggung jawab dan lain-lain.

Pada tahun 1970-an, masyarakat tidak memberikan kesempatan kepada kaum perempuan untuk menjadi pemimpin. Namun, setiap tahun jumlah perempuan dalam posisi kepemimpinan dan akademis semakin meningkat dan menghasilkan perubahan dramatis dalam masyarakat. Di era modern, perempuan semakin mendapatkan tempat dalam berbagai sektor, termasuk dalam kepemimpinan. Di Indonesia, peningkatan jumlah perempuan dalam posisi kepemimpinan didorong oleh berbagai kebijakan dan regulasi, seperti Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984

tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menekankan kesetaraan dalam dunia kerja.

Meskipun telah terjadi peningkatan jumlah perempuan dalam kepemimpinan, tantangan yang dihadapi masih cukup besar. Data dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) menunjukkan bahwa proporsi perempuan dalam posisi strategis masih lebih rendah dibandingkan laki-laki. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk stereotip gender, kurangnya akses terhadap pendidikan kepemimpinan, serta beban ganda yang dihadapi perempuan dalam urusan domestik dan pekerjaan.

Dalam konteks dunia kerja, gaya kepemimpinan perempuan sering kali dikaitkan dengan pendekatan yang lebih partisipatif, kolaboratif, dan berbasis empati. Berbeda dengan kepemimpinan yang lebih otoriter, pemimpin perempuan cenderung mengutamakan komunikasi, membangun hubungan yang baik dengan bawahan, serta lebih terbuka terhadap berbagai perspektif. Pendekatan ini dapat memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja, etos kerja, serta disiplin kerja karyawan.

Di sektor pendidikan, kepemimpinan perempuan juga mulai mendapatkan tempat, terutama di institusi perguruan tinggi. Dengan semakin banyaknya perempuan yang menduduki posisi sebagai rektor, dekan, atau kepala program studi, muncul pertanyaan mengenai bagaimana gaya kepemimpinan mereka mempengaruhi budaya akademik, termasuk dalam hal kedisiplinan dosen dan

tenaga kependidikan. Salah satu perguruan tinggi swasta yang ada di Kabupaten Bulungan yakni Universitas Kaltara yang memiliki lima Fakultas terdiri dari fakultas MIPA, fakultas Ekonomi, fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, fakultas Teknik, dan fakultas Pertanian, saat ini dari kelima fakultas tersebut dipimpin oleh Dekan perempuan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan di Universitas Kaltara menjadi bukti nyata bahwa perempuan memiliki peran strategis dalam dunia pendidikan tinggi. Kepemimpinan para dekan perempuan ini tidak hanya mencerminkan kesetaraan gender, tetapi juga menunjukkan kapasitas dan kompetensi mereka dalam mengelola fakultas serta mendorong kemajuan akademik dan pengembangan sumber daya manusia di Universitas Kaltara. Hal ini diharapkan dapat menjadi inspirasi bagi generasi muda, khususnya perempuan, untuk terus berkontribusi dalam berbagai bidang, termasuk di sektor pendidikan dan kepemimpinan.

Kartini memiliki gaya kepemimpinan visioner karena Raden Ajeng Kartini mampu melihat jauh ke depan mengenai perubahan sosial yang harus terjadi agar perempuan Indonesia mendapatkan pendidikan dan hak yang setara dengan laki-laki. Pemikirannya yang dituangkan dalam surat-suratnya kepada sahabat-sahabatnya di Belanda menjadi dasar bagi gerakan perempuan di Indonesia. Kartini memahami kesulitan yang dialami perempuan pada masanya, terutama terkait akses terhadap pendidikan dan pernikahan dini yang membatasi kebebasan mereka. Dengan empati yang tinggi, Raden Ajeng Kartini memperjuangkan hak-hak perempuan agar mendapatkan kesempatan belajar yang lebih baik.

Begitu banyak pandangan yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan perempuan dalam memimpin suatu urusan, dalam hal ini kembali membahas tentang kepemimpinan dalam membentuk kedisiplinan kerja yang baik. Terlepas dari genre kepemimpinan, secara mendasar penerapan etos kerja yang baik, juga berperan dalam membentuk disiplin dalam peningkatan kinerja karyawan. Begitu banyak pandangan perempuan dalam memimpin suatu urusan, dalam hal ini kembali membahas tentang kepemimpinan dalam bentuk kedisiplinan kerja yang baik. Terlepas dari genre kepemimpinan, secara mendasar penerapan etos kerja yang baik, juga berperan dalam membentuk disiplin dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut (Sinamo 2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Adanya gaya kepemimpinan yang tepat dan etos kerja yang baik diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat.

Untuk dapat memenuhi harapan adanya peningkatan etos kerja dan kepemimpinan perempuan dari penelitian ini, maka penelitian ini diharapkan dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dan etos kerja yang baik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya, ketika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan bawahannya baik itu gaya demokratis, transformasional, atau situasional maka karyawan akan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan terarah dalam bekerja. Selain itu, etos kerja yang mencerminkan nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, kerja keras, dan integritas, diharapkan

dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan profesional. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang kuat terhadap tugas, berinisiatif, dan memiliki semangat untuk mencapai hasil terbaik. Dengan adanya kombinasi dari kepemimpinan yang efektif dan etos kerja yang kuat, penelitian ini berharap bisa memberikan gambaran bahwa kedua variabel tersebut dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Terkait dengan masalah gaya kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja maka instansi pendidikan menjadi salah satu bentuk organisasi yang banyak menjalankan indikator-indikator tersebut dan tepat untuk menginterpretasikannya dalam proses kerja. Tanjung Selor adalah sebuah kecamatan dan merupakan pusat pemerintahan atau ibu kota dari Provinsi Kalimantan Utara, Indonesia. Kecamatan ini terletak di Kabupaten Bulungan. Status Tanjung Selor saat ini, masih berstatus kecamatan. Pendidikan merupakan salah satu penggerak yang bertujuan menghasilkan generasi muda yang berkualitas serta memiliki peranan penting untuk kemajuan bangsa. Universitas Kaltara di Kota Tanjung Selor salah satu perguruan tinggi swasta yang ikut serta dalam berupaya menciptakan generasi muda yang kompeten dan siap bersaing di dunia kerja era global.

Kalau ditinjau dari jenjang struktur organisasi Universitas Kaltara ini terdapat orang-orang yang berperan penting dalam menjalankan operasional organisasi dan ternyata beberapa bagian dari posisi penting tersebut didominasi oleh perempuan.

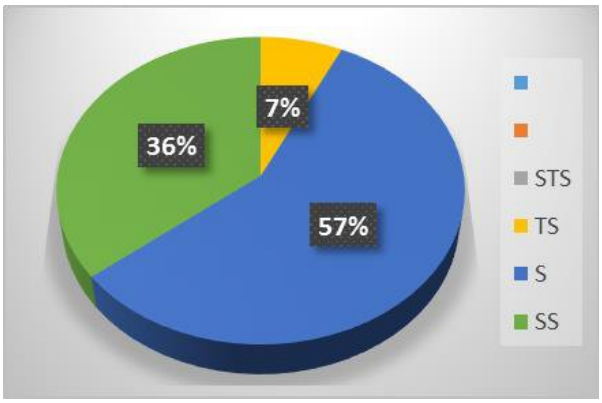
Hal itu menjadi pemicu yang kuat, minat akademisi dalam kajian pemimpin perempuan.

Tabel 1.1 Daftar Jabatan Struktural di Universitas Kaltara

NO	JABATAN	PEREMPUAN	LAKI-LAKI
1	REKTOR	-	1
2	WAKIL REKTOR	1	1
3	BIRO	-	3
4	KABAG	1	2
5	DEKAN	4	1
6	KAJUR/KAPRODI	3	5
7	DOSEN	16	19
8	TATA USAHA	4	4
9	TOTAL	36	37

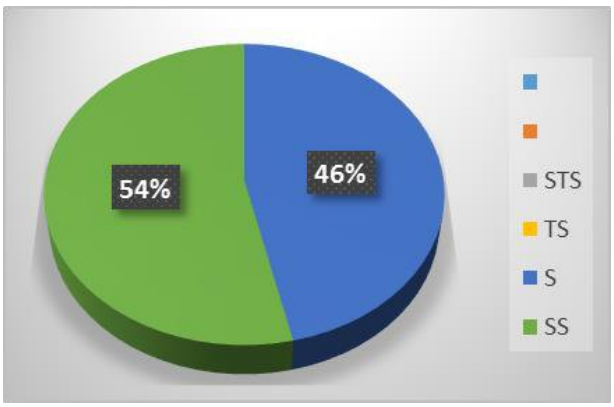
Sumber : Sub Bagian Akademik dan Informasi

Dari tabel 1 menunjukan bahwa jabatan pimpinan di jenjang struktural Universtas Kaltara lebih di dominasikan oleh perempuan. Terlihat 36 Orang yang mengisi posisi tersebut. Tentu kebijakan yang dilakukan dengan ditetapkannya orang-orang pada posisi tersebut, menjadi salah satu cara organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkannya. Penelitian ini memfokuskan arah penelitian kepada gaya kepemimpinan Dekan Perempuan Sebagai jabatan tinggi. Dalam menjalankan proses oprasionalnya, Universitas Kaltara di bantu oleh 8 Orang karyawan dan 35 orang dosen tetap. Dalam menjalakan proses oprasionalnya.



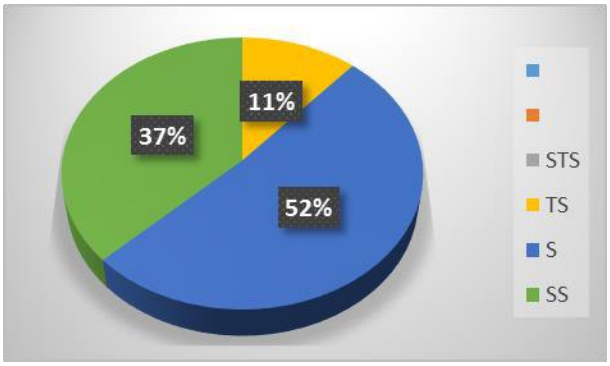
Gambar 1.1 Gaya Kepemimpinan Permpuan (X1)

Dapat dilihat pada gambar 1.1 dari peneliti dapatkan 7 responden melalui wancara dan kuesioner bahwa 7% memilih tidak setuju, 57% memilih setuju, dan 36% memilih sangat setuju terhadap kepemimpinan perempuan melalui sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan keperibadian.



Gambar 1.2 Etos Kerja (X2)

Dapat dilihat pada gambar 1.2 dari peneliti mendapatkan 7 responden melalui wancara dan kuesioner bahwa 46% memilih setuju, dan 54 memilih sangat setuju terhadap Etos Kerja melalui sifat sikap karyawan, perasaan seorang karyawan, kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya, dan keseriusan karyawan bekerja.



Gambar 1.3 Disiplin Kerja (X3)

Dapat dilihat dari gambar 1.3 dari peneliti mendapatkan 7 responden melalui wancara dan kuesioner bahwa 11% memilih tidak setuju, 52% memilih setuju, dan 37% memilih sangat setuju terhadap disiplin kerja melalui sifat kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Dalam konteks akademik, kepemimpinan memiliki peran strategis dalam membangun budaya organisasi yang sehat, di mana dosen dan tenaga kependidikan dituntut untuk memiliki etos kerja tinggi dan disiplin yang baik. Oleh karena itu, analisis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan perempuan dan etos kerja terhadap disiplin kerja sangat relevan untuk dilakukan, khususnya dalam lingkungan akademik di Indonesia. Latar belakang fenomena inilah yang mejadikan peneliti untuk mengkaji lebih dalam lagi pada sebuh penelitian yang berjudul “Analisis

pengaruh gaya kepemimpinan perempuan dan etos kerja terhadap disiplin kerja dosen dan karyawan universitas kaltara di kota tanjung selor.”

1.2Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada maka beberapa rumusan masalah yang dapat dikemukakan yaitu:

1. Apakah Gaya kepemimpinan perempuan berpengaruh terhadap disiplin kerja dosen dan karyawan Universitas Kaltara?

2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dosen dan karyawan Universitas Kaltara?

3. Apakah Gaya kepemimpinan perempuan dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja dosen dan karyawan Universitas Kaltara?

1.3 Tujuan Masalah

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan Dekan perempuan terhadap disiplin kerja dosen dan karyawan Universitas Kaltara.

2. Untuk Menganalisis pengaruh etos kerja terhadap disiplin kerja dosen dan karyawan Universitas Kaltara.

3. Untuk Menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan Dekan perempuan dan etos kerja secara simultan terhadap disiplin kerja dosen dan karyawan Universitas Kaltara.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi Universitas Kaltara dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan etos kerja dan disiplin kerja dosen dan karyawan.

2. Selain itu, penelitian ini juga memberikan wawasan yang berharga mengenai dinamika kepemimpinan di lingkungan akademik, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja institusi secara keseluruhan.

3. Dengan memilih referensi ini, diharapkan skripsi yang dihasilkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan akademik, khususnya dalam konteks kepemimpinan perempuan.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah bahwa penelitian hanya akan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Dekan perempuan terhadap etos kerja dan disiplin kerja, dilakukan di Universitas Kaltara, dengan responden yang terdiri dari Dosen dan Karyawan yang dipimpin oleh Dekan perempuan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam meningkatkan dan membantu kesuksesan kinerja organisasi. Kesulitan muncul dalam menerapkan profesionalisme dalam kepemimpinan, terutama dalam hal pemberian tugas yang jelas kepada pegawai yang mempunyai keahlian dan pengalaman lebih besar.

Menurut Hasibuan (2017, p.10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif berperan penting dalam membentuk kinerja organisasi dengan mengoptimalkan pendayagunaan dan kemajuan sumber daya manusia. Menyatukan sumber daya manusia ini kedalam satu aliran dan tindakan yang kohesif guna memperkuat kapabilitas dan mencapai tujuan yang strategis. Menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah "ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal".

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut

George R. Terry dalam buku Principles of Management ada empat fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi. Keempat fungsi manajemen tersebut merupakan kunci bagi keberhasilan suatu motivasi dan komunikasi.

a.Fungsi Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien sehingga sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu pencapaian tujuan.

Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Perencanaan sumber daya manusia merupakan inti dari sebuah manajemen sumber daya manusia karena akan dijadikan dokumen standar untuk merekrut serta melakukan penataan komposisi sumber daya dalam organisasi. Tanpa rencana yang jelas tentang kebutuhan sumber daya manusia suatu organisasi akan mengalami kesulitan dan terutama dalam menentukan arah apabila suatu ketika membutuhkan tambahan pegawai.

b.Fungsi Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan mengorganisir seluruh pegawai menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organsasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

c.Fungsi Pelaksanaan

Fungsi dari pelaksanaan lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Perencanaan dan pengorganisasian yang baik kurang berarti bila tidak diikuti dengan penggerakan seluruh potensi sumber daya manusia dan non-manusia pada pelaksanaan tugas.Semua sumber daya manusia yang ada harus dioptimalkan untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi. Setiap sumber daya manusia harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi, peran, keahlian, dan kompetensi masingmasing sumber daya manusia ntuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

d.Fungsi Evaluasi

Menurut GT. Milkovich dan Bourdreau mengungkapkan bahwa evaluasi atau penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan dalam rangka menilai kinerja pegawai, sedangkan kinerja pegawai diartikan sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi persyaratan kerja yang ditentukan.

2.1.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway, tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Mempertimbangkan kepemimpinan dalam proses pembuatan kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi/ lembaga memiliki karyawan yang termotivasi dan memiliki karyawan yang selalu siap menghadapi perubahan dan memenuhi kewajiban kerja secara legal.

b.Menerapkan dan memelihara semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi/lembaga untuk mencapai tujuannya. c. Membantu dalam pengembangan arah umum organisasi dan strategi, khususnya dalam hal implikasi sumber daya manusia.

d.Memberi dukungan dan mondisi yang akan membantu manajer lini dalam mencapai tujuannya.

e. Mengelola berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk tidak menghalangi organisasi/lembaga untuk mencapai tujuannya.

f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi. g.Bertindak sebagai pemegang standar organisasi dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.1.5 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia saat ini sedang menjadi sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan semakin menentukan keberhasilan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Disisi lain, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam implementasi dan mencapai tujuan organisasi, mengelola sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek, seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharaan yang secara lebih rinci dikemukakan oleh De Cenzo and Robbins

dalam Yusmiar yang menyatakan: “Manajemen sumber daya manusia adalah
bagian dari organisasi yang berkaitan dengan aspek orang atau sumber daya manusia dari manajemen posisi, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan menilai”.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang

pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut Heidjrachman dalam Husnan (2002;226) dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan situasional artinya gaya kepemimpinan yang didasarkan pada situasi dan kondisi. Karena pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengadaptasikan gayanya agar sesuai dengan situasi tertentu. Sedangkan menurut Sugiyono dalam Husnan (2003;132) pada saat menjelaskan tugas-tugas kelompok maka ia harus bergaya direktif, pada saat menunjukkan hal-hal yang dapat menarik minat anggotanya maka ia harus bergaya konsultatif, untuk merumuskan tujuan kelompok ia bergaya partisipatif sedangkan pada saat bawahan telah mampu dan berpengalaman dalam menghadapi suatu tugas maka ia bergaya delegatif.

Menurut Miftah Toha dalam Veithzal Rivai (2014, p.265) Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan menurut Goetsch dan Davis dalam Veithzal Rivai (2014, p.5) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah usaha seseorang yang diserahi tugas sebagai pimpinan, untuk mengatur, mempersatukan dan menggerakan bawahannya secara bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada hakikatnya kepemimpinan merupakan berasal dari pribadi pemimpin itu agar bisa mempengaruhi orang lain. Dengan mempengaruhi bawahannya, seorang pemimpin berharap bawahannya bisa bergerak dalam suatu

ikatan tertentu, aktivitas terarah, sadar dan bekerjasama dengan penuh tanggung jawab atas pekerjaannya tersebut.

2.1.2.2 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. 18 Menurut Duncan dalam Veithzal Rivai (2014, p.136) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sejatinya ada tiga bentuk, yaitu:

1.Otoriter Bahwa kekuasaan otoriter gaya kepemimpinan berdasarkan pada kekuasaan mutlak dan penuh. Dengan kata lain, sang pemimpin dalam kepemimpinan ini disebut juga sebagai diktator, bertintak mengarahkan pikiran, perasaan dan perilaku orang lain kepada suatu tujuan yang telah ditetapkannya.

2.Demokratis Yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya atau cara memimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis seperti ini misalnya saja si pemimpin memberikan kebebasan dan keleluasaan kepada para bawahan dan pengikutnya untuk mengemukakan pendapatnya, saran dan kritiknya dan selalu berpegang pada nilai-nilai demokrasi pada umumnya.

3.Kepemimpinan Bebas (Laisez Faire Leadership) Dalam kepemimpinan ini sang pemimpin biasanya menunjukkan suatu gaya dan perilaku yang pasif dan juga sering kali menghindari dirinya dari tanggung jawab. Dalam praktiknya, si pemimpin hanya menyerahkan dan menyediakan instrumen dan sumber-

sumber yang diperlukan oleh anak buahnya untuk melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan pemimpin. Pemimpin yang memiliki gaya ini memang berada antara anak buahnya, akan tetapi ia tidak memberikan motivasi, pengarahan dan petunjuk, dan segala pekerjaan diserahkan kepada anak buahnya.

4.Gaya kepemimpinan Situasional Gaya kepemimpinan situasional menurut Harsey dan Blanchard dalam Veithzal Rivai (2014, p271), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pemimpin atau manajer harus menyesuaikan responnya menurut kondisi atau tingkat perkembangan kematangan, kemampuan, dan minat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

2.1.3 Kepemimpinan Perempuan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan perempuan adalah kemampuan untuk memimpin suatu kedudukan (jabatan) dalam birokrasi pemerintahan yang pelaksanaannya senantiasa berada di atas landasan-landasan atau peraturan-peraturan yang resmi (formal). Dari pernyataan tersebut, terlihat bahwa kepemimpinan perempuan memiliki kapasitas untuk memimpin dengan mematuhi landasan-landasan dan peraturan yang resmi berlaku.

Kepemimpinan perempuan seringkali berkembang dari pengalaman pribadi yang mendorong partisipasi seluruh anggota dalam organisasi, membentuk fondasi bagi yang disebut sebagai kepemimpinan interaktif. Kepemimpinan perempuan

mengilustrasikan sebuah pendekatan yang fokus pada pengembangan nilai individu dan pendorong bagi bawahan, dengan keyakinan bahwa kinerja terbaik terjadi ketika individu merasa dihargai dan terhubung dengan pekerjaannya secara personal. Salah satu keunggulan dari pendekatan ini adalah kemampuannya untuk memfasilitasi komunikasi yang terbuka dan mengurangi penolakan ide-ide baru, sehingga, mendorong dukungan terhadap keputusan yang diambil.

Pendekatan ini mempermudah proses pergantian personal jika ada anggota tim yang tidak dapat berpartisipasi karena alasan tertentu, karena anggota tim telah terbiasa dengan proyek tersebut dan memiliki pemahaman yang mendalam tentangnya, yang diakumulasi dari berbagai informasi yang diterima. Pengalaman pribadi perempuan yang mendorong partisipasi seluruh anggota dalam organisasi, ini menunjukkan bahwa pemahaman akan pentingnya kepemimpinan perempuan yang efektif.

Menurut Suhandjati (2010) kepemimpinan perempuan dalam segala bidang kehidupan politik, ekonomi, sosial-budaya pada semua tingkat internasional, regional, nasional, masyarakat dan keluarga masih belum dapat dikatakan mantap. Dalam banyak hal status perempuan dalam kehidupan sosial masih mengalami diskriminasi, perempuan kurang memperoleh akses terhadap pendidikan, pekerjaan, pengambilan keputusan dan dalam ranah publik lainnya. Keadaan ini menciptakan permasalahan sendiri dalam upaya pemberdayaan perempuan, dimana perempuan diharapkan memiliki peranan yang lebih kuat dalam memberikan kontribusi terhadap pembangunan.

Menurut Northouse (2013) Hambatan lain yang sering dikutip untuk kemajuan perempuan adalah perbedaan gender yang diasumsikan ada dalam komitmen pada pekerjaan dan motivasi untuk memimpin. Klaim ini menegaskan bahwa laki-laki lebih mungkin memiliki sifat yang diperlukan untuk kepemimpinan yang efektif dibandingkan perempuan stereotip gender menggambarkan keyakinan yang bersifat pelabelan tentang sifat perempuan, dimana laki-laki dianggap memiliki stereotip karakteristik pengontrol, seperti keyakinan diri, ketegasan, kemandirian, rasionalitas, dan kepastian. Sementara itu, perempuan dianggap memiliki karakteristik komunal, seperti peduli kepada orang lain, peka, hangat, suka menolong, dan membimbing.

Sehingga, hal ini akan menyebabkan penilaian yang bisa terhadap perempuan, dimana perempuan dianggap tidak efektif dalam memimpin. Terlepas dari hambatan-hambatan tersebut, perempuan menunjukkan jumlah yang lebih besar dalam posisi kepemimpinan puncak. Dengan perubahan norma di tempat kerja dan peluang pengembangan untuk perempuan, kesetaraan gender yang lebih besar di pekerjaan rumah tangga, kekuatan negosiasi perempuan yang lebih besar, terutama terkait dengan keseimbangan pekerjaan rumah tangga, keefektifan dan banyaknya perempuan yang menjadi wirausaha, serta perubahan dalam ketidakselarasan antara perempuan dan kepemimpinan, akan dapat dilihat lebih banyak perempuan dalam peran kepemimpinan yang elit.

2.1.3.2 Karakteristik Kepemimpinan Perempuan

Perempuan umumnya memiliki tingikat empati yang lebih tinggi serta kepekaan yang lebih besar terhadap perasaan orang lain, yang juga mencakup kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dan mendorong kolaborasi yang produktif dalam kerja tim. Peran karakteristik pribadi sangat signifikan dalam kepemimpinan perempuan. Beberapa karakteristik kepemimpinan perempuan yang efektif dalam administrasi pemerintahan:

a.Empati yang kuat, kepemimpinan perempuan sering kali menonjo dalam kemampuan untuk memahami dan merespons perasaaan dan kebutuhan orang lain.

b.Kolaboratif, lebih cenderung untuk membangun hubungan kolaboratif dan memperkuat tim daripada fokus hanya hirearki atau kompetisi.

c.Kemampuan berkomunikasi yang baik, mampu berkomunikasi dengan jelas dan secara efektif, serta mendengarkan dengan baik.

d.Mengutamakan kerjasama, lebih cenderung untuk membangun jaringan dan mendukung pemberdayaan kolektif.

e.Konsisten dan tegas, menunjukkan konsistensi dalam nilai-nilai dan keputusan, sambil tetap terbuka terhadap pemikiran baru.

Karakteristik ini menunjukkan bahwa kepemimpianan perempuan tidak hanya memberikan variasi dalam gaya kepemimpinan, tetapi juga memberikan konstribusi yang berharga terhadap keberagaman dan kekayaan dalam pengambilan keputusan dan pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3.3 Konsep gender dalam kepemimpiana perempuan

Konsep gender adalah konsep yang membedakan kaum laki-laki dan kaum perempuan. Peneliti (Fakih 1996) menyebut bahwa terdapat kecenderungan pertukaran sifat antara kaum laki-laki dan perempuan. Misalnya perempuan dikenal sebagai mahkluk lemah lembut, cantik, emosional dan keibuan sedangkan laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan dan perkasa. Kemudian menurut penelitian (Gibson, dkk 1996, 130-131) sebagian perempuan memiliki dimensi perilaku communal yang cenderung memikirkan kesejahteraan bawahan dan lebih menekankan interaksi, serta memfasilitasi bawahan.

Kepemimpinan perempuan diyakini lebih efektif dibanding kepemimpinan laki-laki. Tetapi pendapat tersebut cenderung membesar-besarkan sifat yang melekat pada perempuan. Untuk menjadi efektif seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh sifat keperempuanan yang melekat pada seseorang, tetapi karena kapasitasnya dalam memimpin. Laki-laki lebih menggunakan norma keadilan sementara wanita menggunakan norma persamaan. Peran perempuan kini secara tidak langsung sudah memiliki ekstra posisi yang tidak dapat digantikan oleh laki-laki. Dengan memberi kesempatan dan menyemangati perempuan untuk berperan sebagai pemimpin, pemerintah dan organisasi. Berikut ciri khas yang dimiliki perempuan menurut (Fitirani, 2015):

1.Kemampuan untuk membujuk,

yaitu dimana pemimpin wanita umumnya lebih persuasif bila dibandingkan dengan pria dari keberhasilannya dalam membujuk orang lain untuk berkata

“iya” akan meningkatkan egonya dan memberinya kepuasan. Meskipun demikian, saat memaksakan kehendaknya sisi sosial, feminin, dan sifat empatinya tidak akan hilang.

2.Membuktikan kritikan yang salah : pemimpin wanita memiliki tingkat kekuatan ego yang lebih rendah dibandingkan pria, artinya mereka masih bisa merasakan rasa sakit akibat penolakan dan kritik.

3.Semangat kerja tim : pemimpin wanita yang hebat cenderung menerapkan gaya kepemimpinan secara komprehensif saat harus menyelesaikan masalah dan membuat keputusan. Mereka juga lebih fleksibel, penuh pertimbangan, dan membantu stafnya.

4.Sang pemimpin : pemimpin wanita yang hebat umumnya memiliki karisma yang kuat, begitu juga pria. Mereka persuasif, percaya diri, serta berkemauan kuat untuk menyelesaikan tugas dan energik.

5.Berani mengambil risiko : pemimpin wanita pada dasarnya berani melanggar aturan dan mengambil risiko.

2.1.3.4 Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Organisasi

Geneaologi organisasi perempuan sendiri bermula pada awal 1912 berdiri organisasi perempuan Poeteri Mardika atas bantuan dari Boedi Oetomo. Tujuannya adalah untuk menggerakkan kaum perempuan dalam menyebarkan cita-cita kemajuan rakyat dan kemerdekaan bangsa. Selain itu, organisasi ini juga mengadakan perlawanan terhadap adat istiadat yang mendiskiminasikan perempuan dan segala bentuk ketidakadilan terutama dalam lembaga perkawinan. Sebelum kartini telah ada tokoh perempuan seperti Njai Ageng Serang (1850-

1908), Tjoet Nyak Dien (1850-1908), Tjoet Meutia (1870- 1910) yang merupakan perintis pergerakan perempuan. Selanjutnya muncul organisasi-organisasi perempuan seperti: Jong Java Meisjeskring atau kelompok Pemudi Jawa Muda (1915), Aisyiyah (1917), Perikatan Perkumpulan Perempuan Indonesia (PPPI) (1928), Konggres Perempoean Indonesia (1935), dan akhirnya menjadi Kongres Wanita Indonesia (KOWANI) (1946), Persistri (1936), Muslimat NU (1946), dan Fatayat (1950).

Hampir setiap ORMASI, seperti NU, Muhammadiyah, dan PERSIS memiliki

badan otonom „khusus‟ perempuan. Bahkan, LSM perempuan pun tidak sedikit

yang berdiri, bahkan terdapat KOMNAS Perempuan. Kendati demikian, ORMASI jangan sampai mengutamakan „egoisitas‟ kelompoknya masing-masing. Jika demikian, adanya ORMASI Perempuan akan berbanding lurus memperpanjang catatan sejarah kesengsaraan perempuan. Karena keberadaannya bukan mensejahterakan dan mengangkat perempuan, terutama di pedesaan, tetapi hanya mengangkat citra untuk personalistik semata. Selain itu, setelah ditelisik secara sepintas tidak banyak ORMASI perempuan yang mencantumkan kesetaraan dan keadilan gender dalam visi dan atau misi organisasi tersebut. Secara implisit, kesadaran untuk menjadi setara dan keluar dari dikotomi patriarki dalam diri perempuan sendiri masih terbilang belum maksimal.

Pemimpin apapun jenis kelaminnya yang terpenting membawa kemajuan bagi perempuan khususnya dan kemanusiaan pada umumnya. (Setiawati, 2006) wanita pemimpin umumnya lebih berorientasi pada pendukung. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa wanita pemimpin memberdayakan para pendukungdengan

memberi kesempatan kepada orang-orang yang mereka pimpin untukmenyatakan pendapat dan memberi masukan.

Para wanita pemimpin ini melakukan berbagai upaya untuk pengembangan diri dan memberi petunjuk serta bimbingan yang diperlukankepada para pendukung untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Selainbertindak sebagai mentor, para wanita pemimpin juga cenderung untuk memimpindengan memberi teladan kepemimpinan pada para pendukung melalui sikap dantindakan.Jika pemimpin menginginkan disiplin untuk diterapkan oleh bawahan,maka mereka pun akan menunjukkan sikap disiplin, jika mereka ingin agarbawahan bersikap jujur dan terbuka, mereka pun akan memberikan teladan yangsama. (Prijosaksono, 2003,1).

2.1.4 Gaya Kepemimpiana Perempuan

2.1.4.1 Pengertian Kepemimpinan Perempuan

Menurut Heidjrachman dan S. Husnan gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang di rasakan oleh orang lain. Ada suatu pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami kesuksesan dari kepemimpinan, yakni dengan memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut. Jadi yang dimaksudkan disini adalah gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan.

Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus di sesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya

Gaya kepemimpinan perempuan sering ditandai dengan pendekatan yang menekankan keterlibatan, empati, dan kolaborasi, di mana perempuan pemimpin cenderung memprioritaskan membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim, memperhatikan kebutuhan individu, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Kepemimpinan perempuan seringkali menggunakan pendekatan yang lebih demokratis dalam pengambilan keputusan, dengan memperhatikan pendapat semua anggota tim sebelum mengambil keputusan final. Selain itu, pemimpin

cenderung lebih peka terhadap dinamika sosial dan emosional dalam tim, mampu mengelola konflik, dengan kebijaksanaan, dan memfasilitasi kerja yang efektif. Namun penting diingat bahwa gaya kepemimpinan perempuan dapat bervariasi secara signifikan tergantung pada faktor-faktor seperti latar belakang budaya, konteks organisasional, dan karakteristik individu, serta bahwa kesetaraan gender yang berkembang pesat mendorong untuk menghindari stereotip dan generalisasi yang tidak selalu mencerminkan keberagaman pengalaman dan pendekatan kepemimpinan perempuan secara keseluruhan. Hal ini membutuhkan pengakuan akan kompleksitas dan keragaman dalam pengalaman dan gaya kepemimpinan perempuan serta mendukung upaya untuk mempromosikan keseteraan dan inklusivitas dalam semua aspek kepemimpinan. Adapun Gaya kepemimpinan perempuan sebagai berikut:

a.Kolaboratif,

Lebih suka bekerja sama dengan tim dan membangun hubungan yang kuat. Perempuan cenderung membangun consensus dan menghargai kontribusi dan berbagai pihak.

b.Keseteraan,

Menekankan pentingnya kesetaraan gender dalam kepemimpinan dan pengambilan keputusan. Perempuan sering menjadi advokat untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan inklusif.

c.Pendekatan yang bijaksana,

Cenderung untuk mengambil keputusan setelah mempertimbangkan berbagai sudut pandang dan informasi yang tersedia.

d.Komitmen terhadap pembangunan karier,

Memiliki minat dalam memajukan karier orang lain, terutama dalam hal pengembangan keterampilan dan peningkatan profesional. Kepemimpinan perempuan yang universal dan setiap individu dapat memiliki berbagai Gaya kepemimpinan terhadap tantangan yang dihadapi.

Untuk mengukur gaya kepemimpinan perempuan menurut Murniati (2010) dalam Mayasari (2016) diperlukan beberapa indikator antara lain :

1. Mendorong partisipasi.

a.Pemimpin menanyakan saran dan die dari karyawan sebelum menarik keputusan sendiri

b.Pemimpin melakukan pengujian mengenai keputusan sebelum menerapkannya

c.Pemimpin melibatkan karyawan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan

2. Berbagi kekuasaan dan informasi.

a.Pemimpin memberikan pengajaran dan penjelasan yang berguna bagi karyawan yang mengalami kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaan. b.Pemimpin memberikan kepercayaan penuh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

c.Pemimpin memberikan perlakuan yang adil terhadap sesama karyawan.

3. Mengajak orang lain meningkatkan nilai pribadinya.

a.Pemimpin membina hubungan yang baik dengan karyawan

b.Pemimpin mendengarkan masalah yang dialami karyawan baik masalah pribadi maupun masalah pekerjaan

c.Pemimpin mengadakan pelatihan dan seminar untuk karyawan dengan maksud meningkatkan kemampuan karyawan

4. Memberi kesempatan orang lain merasa bangga atas pekerjaannya.

a.Pemimpin memberikan pujian (complement) terhadap karyawan mengenai hasil kerja yang memuaskan

b.Pemimpin memberikan dukungan motivasi kepada karyawan.

2.1.4.2 Gender dengan Gaya kepemimpinan

Penelitian yang menghubungkan gender dengan Gaya kepemimpinan umumnya mengarah ke gaya kepemimpinan tertentu yang terlihat khas perempuan. Porter meneliti dengan mengaitkan masalah gender dan gaya kepemimpianan dengan 2 aspek kepemimpinan yaitu (1) dalam hal pengambilan keputusan berorientasi pada pemimpin yang demokratik atau otokratik dan (2) mempengaruhi bawahan, atasan dan rekan kerja dengan strategi kominakasi. Peneilitian Parker. Menunjukkan bahwa remaja wanita Anglo-American bersosialisasi cenderung dependent dan nurturing sedang remaja prianya independent dan agresif. Dan juga memperlihatkan adanya perubahan sikap dan nilai mereka tentang identitas seksual diantara beberapa budaya Amerika. Parker dalam penelitiannya memperlihatkan perempuan Anglo-American cenderung lebih bergaya transformasional sedangkan prianya transaksional yang sependapat bahwa perempuan lebih demokratis dan

partisipatif sedang pria lebih otokratik dan direktif. Parker juga sependapat bahwa perempuan lebih transformasoional dari pada transkasional. Tentang sensitive gender umumnya penelitian menunjukkan perempuan African-American (black women) lebih sensitive disbanding Anglo Amerika (white women). Penelitian menarik lainnya bahwa perempuan African – American lebih merasakan diskrimasi dalam hal ras disbanding diskriminasi gender.

2.1.4.3 Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan perempuan secara umum dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu Gaya kepemimpinan feminim-maskulin dan Gaya kepemimpinan transformasional-transaksional. Selain itu, ada juga Gaya kepemimpinan lain seperti Gaya kepemimpinan demokratis dan Gaya kepemimpinan otoriter yang dapat diterapkan oleh pemimpin perempuan.

1. Gaya Kepemimpinan Feminim-Maskulin:

a)Feminim:

Pemimpin dengan Gaya ini cenderung lebih fokus pada hubungan antar

manusia, kolaborasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Mereka juga lebih peduli terhadap perasaan dan kebutuhan anggota tim.

b)Maskulin:

Pemimpin dengan gaya ini cenderung lebih fokus pada tujuan, hasil kerja, dan pengambilan keputusan yang cepat dan efisien. Mereka juga cenderung lebih tegas dan memiliki otoritas yang kuat.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional-Transaksional:

c) Transformasional:

Pemimpin dengan gaya ini mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan yang lebih besar, serta mendorong perubahan dan inovasi. Mereka juga memiliki visi yang jelas dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kreatif.

d) Transaksional:

Pemimpin dengan gaya ini lebih fokus pada pengontrolan dan pengawasan bawahan, serta memberikan imbalan atau sanksi berdasarkan kinerja. Mereka juga lebih menekankan pada peraturan dan prosedur yang jelas.

2.1.4.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Suwatno (2001:161), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Faktor genetis, Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.
2. Faktor social, Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.
3. Faktor bakat, Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

2.1.4.5 Indikator Gaya kepemimpinan Perempuan

Gaya kepemimpinan yang efektif sering kali dipengaruhi oleh sifat, kebiasaan, tempramen, dan watak kepribadian seorang pemimpin. Masing-masing elemen ini memberikan kontribusi unik dalam membentuk perilaku dan interaksi pemimpin dengan orang lain. Menurut Kartono (2016), indicator-indikator gaya kepemimpinan adalah:

1. Sifat: Sifat adalah karakteristik bawaan atau kecenderungan yang dimiliki seseorang, seperti kejujuran, keberanian, atau kecerdasan emosional. Sifat-sifat ini dapat memengaruhi bagaimana seorang pemimpin membuat keputusan, berinteraksi dengan tim, dan menanggapi tantangan.
2. Kebiasaan: Kebiasaan adalah tindakan atau perilaku yang sering diulang, yang membentuk pola perilaku seorang pemimpin. Kebiasaan positif, seperti perencanaan yang baik, komunikasi yang efektif, atau delegasi yang tepat, dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Sebaliknya, kebiasaan negatif, seperti keterlambatan, kurangnya empati, atau komunikasi yang tidak jelas, dapat menghambat kinerja tim.
3. Tempramen: Tempramen adalah kecenderungan bawaan dalam merespons lingkungan dan interaksi dengan orang lain. Tempramen yang baik, seperti sabar, tenang, dan mampu mengontrol emosi, dapat membantu pemimpin dalam menjaga hubungan yang baik dengan tim dan menghadapi situasi yang sulit. Tempramen yang tidak terkontrol, seperti mudah marah, dapat merusak hubungan kerja dan mengurangi kepercayaan tim.

4. Watak Kepribadian: Watak kepribadian adalah karakteristik internal yang memengaruhi bagaimana seseorang berpikir, merasa, dan berperilaku. Watak yang baik, seperti integritas, empati, dan tanggung jawab, dapat membantu pemimpin membangun kepercayaan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Watak yang negatif, seperti egoisme, kurangnya empati, atau perilaku yang tidak jujur, dapat merusak hubungan kerja dan menyebabkan konflik.

Dengan memahami bagaimana sifat, kebiasaan, tempramen, dan watak kepribadian memengaruhi gaya kepemimpinan, seorang pemimpin dapat lebih efektif dalam memimpin, membangun hubungan, dan mencapai tujuan organisasi.

2.1.5 Etos Kerja

2.1.5.1 Pengertian Etos Kerja

Istilah Inggris ethos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos kerja berkaitan erat dengan budaya kerja. Sebagai dimensi budaya, keberadaan etos kerja dapat diukur dengan tinggi rendah, kuat atau lemah.

Sinamo (2005:98) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedasaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai

yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, dan standar-standar yang hendak dicapai.

Dari pengertian etos kerja diatas, maka jika seseorang, suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja tertentu, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, maka kepercayaan itu akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja mereka secara khas. Hal tersebutlah etos kerja mereka dan itu pula budaya kerja mereka.

Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja dan sebagainya. Tentu saja perusahaan mengharapkan para pegawai memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Anoraga dan Suryanti (2004:123) pengertian secara umum tentang etos kerja adalah budaya dan tata nilai tingkah laku yang dimiliki oleh seorang manusia pekerja yang baik.

Menurut Mathis & Jackson (2006:254) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah sikap yang mendasar baik sebelum, proses dan hasil yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan untuk meningkatkan produktifitas dan profesionalitas kerja pegawai.

2.1.5.2Karakteristik Etos Kerja

Priansa (2016: 283) menyebutkan bahwa etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah:

1.Keahlian Interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam maupun di luar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaiman individu berinteraksi dengan orang lain.

   Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu; sopan, bersahabat, gembiraperhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong.

2.Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu; cerdik,

produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur. 3.Dapat Diandalkan Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan yaitu; mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

2.1.5.3Indikator Etos Kerja

Menurut (Syafii & Ulinnuha, 2018) indikator etos kerja sebagai berikut :

1. Sikap Karyawan:

Sikap karyawan mencakup sikap positif dan negatif terhadap pekerjaan, tanggung jawab, disiplin, dan tanggung jawab terhadap hasil kerja. Sikap yang baik, seperti rasa antusias dan dedikasi, akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

2. Perasaan Seorang Karyawan:

Perasaan karyawan, seperti kepuasan kerja, motivasi, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan, juga merupakan indikator etos kerja. Karyawan yang merasa puas dan termotivasi akan lebih bersemangat dalam bekerja dan memberikan yang terbaik.

3. Kesediaan Karyawan dalam Melaksanakan Pekerjaannya:

Kesediaan karyawan untuk menerima dan melaksanakan tugas dengan sukarela, tanpa paksaan atau tekanan, menunjukkan etos kerja yang kuat. Karyawan yang bersedia melakukan pekerjaan dengan baik akan lebih bertanggung jawab dan fokus pada hasil kerja.

4. Keseriusan Karyawan Saat Bekerja:

Keseriusan karyawan saat bekerja menunjukkan fokus, konsentrasi, dan dedikasi terhadap pekerjaan. Karyawan yang serius akan lebih memperhatikan detail, memberikan kualitas kerja yang tinggi, dan berusaha mencapai hasil yang terbaik.

2.1.6Disiplin Kerja

2.1.6.1 Pengertian Disiplin Kerja

Dalam sebuah organisasi, diperlukan sebuah pembinaan bagi para karyawan untuk mencegah terjadinya suatu pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan dalam sebuah perusahaan. Dan seorang pemimpin membutuhkan alat untuk melakukan suatu komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku para karyawan dan bagaimana memperbaiki perilaku para karyawan menjadi lebih baik lagi untuk kedepannya. Dan disiplin kerja yang diterapkan merupakan suatu alat komunikasi pimpinan.

Terdapat beberapa definisi-definisi pengertian disiplin kerja menurut para ahli, yaitu: Menurut Rivai (2012:125) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan

perusahaan (Sitorus, 2020). “Disiplin adalah praktik membuat orang mematuhi aturan perilaku yang ketat, yang sesuai dengan yang telah ditentukan dan menghukum mereka ketika mereka tidak mematuhinya”(Suryani et al., 2020).

“Kedisiplinan merupakan fungsi yang operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”(Tanjung, 2017).

Adapun pengertian disiplin menurut Singodimedjo “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan” (Soetrisno, 2016).

Sementara itu, menurut Hasibuan “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak” (Sari & Hadijah, 2016).

2.1.6.2Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati

aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka

diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat pada dibalik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin menurut (Soetrisno, 2016) antara lain:

5. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam isitirahat.
6. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 7. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
8. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Suatu program disiplin yang konstruktif harus dikembangkan disekitar elemenelemen penting menurut (Soetrisno, 2016) sebagai berikut:

1. Rumusan ketetapannya jelas, aturannya masuk akal, dipublikasikan, dan dijalankan secara hati-hati.
2. Pelaksanannya adil dengan menggunakan peringatan dan hukum yang dimaklumkan, dengan tujuan memberi koreksi, seimbang dengan pelanggaran, tidak keras pada permulaan, dan ditetapkan secara seragam.
3. Kepemimpinan penyeliaan yang disesuaikan pada aturan-aturan pendisiplinan dan prosedur-prosedur, penuh pengertian tetapi teguh dalam menangani

masalah pendisiplinan, dan kepemimpinan penyeliaan itu sendiri merupakan suatu contoh bagi perilaku karyawan.

4. Pelaksanaan yang adil dan seragam untuk penyelidikan pelanggaran yang tampak, dimana pelaksanannya tergantung pada tinjauan tingkat manajemen yang lebih tinggi, termasuk cara minta banding terhadap putusan pendisiplinan yang dianggap tidak adil.

2.1.6.3Jenis-jenis Disiplin Kerja

Ada beberapa jenis-jenis disiplin kerja menurut (Sitorus, 2020) diantaranya sebagai berikut:

a. Disiplin Pereventif Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

b.Disiplin Korektif Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu perturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi perturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c. Disiplin Progresif Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelangaran yang berulang.

2.1.6.42 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Tulus Tu'u dalam Indah Puji Hartatik (2014, p.186) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

1.Menata kehidupan bersama Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar. 2.Membangun kepribadian Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3.Melatih kepribadian Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukan kinerja yanng baik. Sikap, prilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

4.Hukuman Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhinya.

Tanpa ada nya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5.Menciptakan lingkungan konduktif Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.6.5Indikator Disiplin Kerja

Menurut Simamora dalam Sari (2013) indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut:

a. Kepatuhan pada peraturan

Kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut.

b. Efektif dalam bekerja

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu.

c. Tindakan korektif Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar.

d. Kehadiran tepat waktu Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

e. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Rita Srihasnita RC, Imran Agus, Dian Hirma (2018)	ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DAN ETOS KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DOSEN DAN KARYAWAN UNIVERSITAS XX DI KOTA PADANG	GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN, ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA	regresi berganda dengan aplikasi SPSS	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan perempuan dan etos kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Sebagai alat analisis untuk melihat pengaruh antar variabel, tim peneliti menggunakman metode pendekatan kuantitatif
2	Wanudhyaria Hamarto, Isna Mutoharoh (2019)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, KINERJA KARYAWAN	Analisis data menggunakan bantuan SPSS versi 20. Dengan menggunakan regresi	Tujuan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT

				linear berganda	DEE kantor cabang Jakarta Selatan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT DEE kantor cabang Jakarta Selatan, dan pengaruh keduanya gaya kepemimpina n dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT DEE kantor cabang Jakarta Selatan.
3	Amiek Diyah Ambarwati, Purwanto, Sri Rahayu (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpin an Perempuan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah	Disiplin Kerja,Gaya Kepemimpi nan Perempuan, Kinerja Pegawai Motivasi Kerja	aplikasi software SPSS Statisticst. Dengan mengguna kan model regresi berganda	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpina n perempuan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

Tahanan	pegawai
Perempuan	Kantor
	Rumah

		Kelas IIA Surabaya			Tahanan Negara Perempuan Klas IIA Surabaya. Responden dalam penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai.

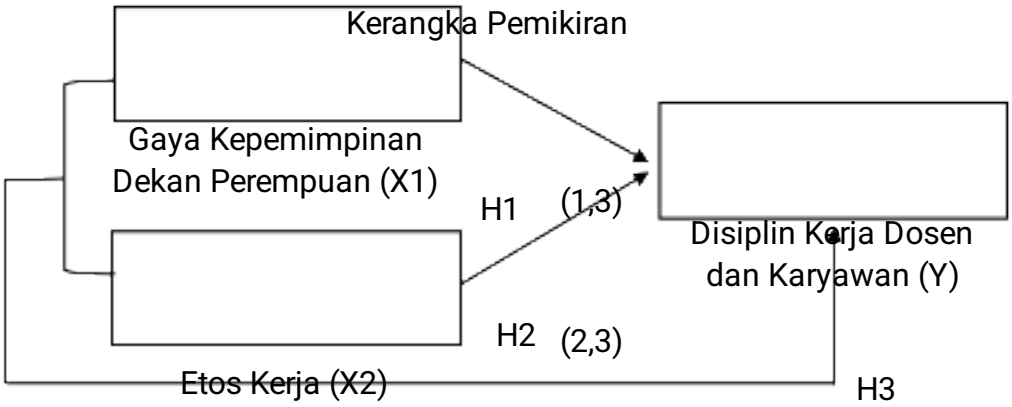
Berdasarkan penjabaran diatas, maka di rancang kerangka pikiran yang

memperlihatkan pengaruh gaya kepemimpinan perempuan dan etos kerja terhadap

disiplin kerja dosen dan karyawan Universitas Kaltara di kota Tanjung Selor.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



(1,2 dan 3) Keterangan:

1.Kartono (2016)
2.Syafii & Ulinnuha (2018)
3.Simamora & Sari (2013)

Berdasarkan kerangka pemikiran ini, maka hipotesis yang bisa ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga gaya kepemimpinan Dekan perempuan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dosen dan karyawan.

H2 : Diduga etos kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dosen dan karyawan.

H3 : Diduga gaya kepemimpinan Dekan perempuan dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dosen dan karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang memerlukan pemahaman yang mendalam dan menyeluruh berhubungan dengan obyek yang di teliti bagi menjawab permasalahan untuk mendapat data – data, kemudian dianalisis dan mendapat kesimpulan penelitian dalam situasi dan kondisi yang tertentu.

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara trianggulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2014:1).

Pendekatan penelitian kualitatif dilakukan secara proses siklus atau melingkar (Cyclical), bukan proses linier. Oleh sebab itu penelitian kualitatif juga berpedoman kepada paradigma pluralistic atau beragam teknik pengumpulan data yang dapat digunakan, untuk dapat memberikan rangkaian bukti yang diperlukan untuk meningkatkan validitas data yang dikumpulkan (Spradley dalam Sugiyono, 2011).

Penelitian kualitatif harus memiliki prinsip yaitu peniliti harus menjadi partisipan yang aktif bersama obyek yang diteliti, disini diharapkan peneliti mampu melihat sesuatu fenomena dilapangan secara struktural dan fungsional (Sudjarwo dalam Sujarweni, 2014) Pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan atau organisasi tertentu dalam suatu keadaan konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif dan holistik.

Dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuraan), penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisasi organisasi, aktivitas sosial, dan lain-lain.

3.1.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

Menurut Whitney bahwa metode deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif mempelajari masalah – masalah dalam masyarakat dan tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi – situasi tertentu, termasuk tentang hubungan, kegiatan, sikap, pandangan, serta proses – proses yang sedang berlangsung dan pengaruh – pengaruh dari suatu fenomena.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Tanjung selor, Kabupaten Bulungan, Kalimantan Utara pada Kampus Universitas Kaltara. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan. Jadwal pelaksanaan penelitian ini direncanakan sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3.1 Renana Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Waktu (Pelaksanaan) 2025											
		Maret				April				Mei			
				1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Observasi Awal												
2	Pengajuan Judul												
3	Penyusunan Proposal												
4	Seminar Proposal												
5	Analisis/pengelolahan data												
6	Penyusunan Hasil Penelitian Bab VI, V												
7	Sidang Skripsi												

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian 2025

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2018:130) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya.

Dalam penelitian populasi dibedakan menjadi dua yaitu populasi secara umum dan populasi target (target population). Populasi target adalah populasi yang menjadi sasaran keberlakukan kesimpulan penelitian kita (Sukmadinata, 2012:80). Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen dan karyawan Universitas Kaltara yang berada di bawah kepemimpinan perempuan, baik di lingkungan akademik (seperti Ekonomi, Mifa, Pertanian, dan Teknik) maupun non-akademik (seperti unit administrasi atau biro), yang aktif bekerja selama masa penelitian.

Berdasarkan definisi diatas, Populasi pada penelitian ini adalah seluruh individu yang menjadi objek penelitian dan memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan fokus studi. Populasi penelitian ini mencakup semua dosen dan karyawan di Universitas Kaltara yang bekerja di bawah kepemimpinan perempuan, karena mereka merupakan pihak yang:

1. Terpengaruh secara langsung oleh gaya kepemimpinan perempuan, dan
2. Memiliki etos kerja yang relevan untuk dianalisis dalam konteks organisasi pendidikan tinggi.

3.3.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono, (2016:118) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dipunyai oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil sebagai representasi untuk dianalisis, dengan tujuan agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling menurut Sugiyono, (2016:81) ialah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan populasi, dengan cara menggunakan Non-probability Sampling dengan metode purposive sampling dimana teknik dalam pengambilan sampel ini memiliki pertimbangan-pertimbangan yang sudah ditentukan kepada responden.

Karena penelitian ini menggunakan analisis regresi (misalnya regresi linear berganda), jumlah sampel harus cukup agar hasilnya valid. Regresi membutuhkan jumlah responden yang ideal untuk menghindari bias dan meningkatkan akurasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua dosen dan karyawan di Universitas Kaltara yang bekerja di bawah kepemimpinan perempuan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebayak 36 Karyawan dan Dosen di universitas kaltara.

Sesuai rumus Slovin, (Sani, 2013:38) yaitu:

$$n = \frac{}{(\ )^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel
N = Jumlah Populasi (dalam hal ini Pengguna Produk Takafulink pada Takaful Keluarga cabang Gedong Kuning)
e = persen kelonggaan ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan, sebanyak 10%

3.4 Sumber Data

3.4.1. Data primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama, yang dikumpulkan peneliti untuk menjawab masalah yang ditemukan dalam penelitian yang didapat secara langsung dari narasumber baik wawancara maupun melalui angket (Sugiyono, 2017: 137). Data primer dalam penelitian ini informasi tentang Gaya Kepemimpinan Perempuan (X1), Etos Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (Y) yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada karyawan yang ada di kampus Universitas Kaltara.

3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder dapat diperoleh dari buku-buku atau pustaka yang ada hubungannya dengan topik pembahasan ini. Data Sekunder dibutuhkan sebagai bahan acuan landasan teori dari pustaka, menurut supranto dalam Danang Sunyoto (2011:116). Data sekunder merupakan data yang didapat secara tidak langsung dari berbagai sumber yang bukan diusahkan sendiri oleh peneliti.

Sumber Data sekunder adalah sumber-sumber seperti artikel, internet, jurnal, dan bacaan yang berhubungan dalam penelitian ini. Data sekunder digunakan untuk memperkuat landasan teori dan sebagai rujukan dalam mempelajari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, data sekunder didapatkan langsung dari objek penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Tujuan dari penelitian adalah untuk memperoleh data, maka metode pengumpulan data merupakan salah satu langkah yang paling penting dalam suatu penelitian. Peneliti yang melakukan penelitian tidak akan mendapatkan data yang diinginkan jika tidak mengetahui metode dalam pengumpulan data.

Menurut Yusuf (2013:372) keberhasilan dalam pengumpulan data banyak ditentukan oleh kemampuan peneliti menghayati situasi sosial yang dijadikan fokus penelitian. Peneliti dapat melakukan wawancara dengan subjek yang diteliti, mampu mengamati situasi sosial yang terjadi dalam konteks yang sesungguhnya. Peneliti tidak akan mengakhiri fase pengumpulan data sebelum peneliti yakin bahwa data yang terkumpul dari berbagai sumber yang berbeda dan terfokus pada situasi sosial yang diteliti mampu menjawab rumusan masalah dari penelitian, sehingga ketepatan dan kredibilitas tidak diragukan oleh siapapun.

Metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner kepada karyawan yang ada di kampus universitas Kaltara. Kuesioner merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan

pertanyaan tertulis kepada responden untuk dimintai jawaban tentang gaya kepemimpinan, etos kerja, dan disiplin kerja.

Kuesioner menurut (Sujarweni, 2020:94) merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab. Dalam penelitian ini, kuesioner diukur menggunakan Skala Likert, skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang, atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, variabel yang akan diukur dijadikan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun butir – butir pertanyaan (Sujarweni, 2020:104). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan empat kategori jawaban, yaitu:

Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert

Sikap	Kode	Skala
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Setuju	S	3
Sangat Setuju	SS	4

Skala Likert 1-4 adalah modifikasi dari skala Likert standar (1-5) yang menghilangkan opsi netral. Para ahli, seperti Sugiyono (2019) dan Krisyantono (2016), menjustifikasi penghilangan opsi netral ini untuk mendorong responden memberikan pendapat yang lebih tegas dan menghindari kecenderungan responden

memilih jawaban yang berada di tengah-tengah, yang dapat menyebabkan hilangnya data yang lebih valid.

Penyebaran dalam penelitian ini dilakukan dalam dua cara. Pertama, penyebaran kuesioner dilakukan secara manual dengan menggunakan kuesioner yang sudah dicetak dan di serahkan secara langsung oleh peneliti. Kedua, dengan melakukan wawancara merupakan teknik yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan narasumber. Melalui metode ini, peneliti dapat menggali informasi mendalam, seperti pandangan, pengalaman, atau opini narasumber. Tujuan dari penelitian ini digunakan untuk mengetahui tentang pengaruhnya gaya kepemimpinan perempuan dan etos kerja terhadap disiplin kerja dosen dan karyawan.

3.6 Definisi Oprasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk CHU REP mengukur variabel tersebut (Moh Nazir, 2005). Definisi operasional dalam variabel penelitian ialah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Variabel penulisan pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018, hal. 61).

1.Variabel bebas (independent variabel) atau biasa disebut variabel stimulus, predictor, antecedent. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat (depent variabel). Dalam penelitian ini varibaelnya adalah Corporate Social Responsibility (X).

2.Variabel Terikat (dependen variabel), atau biasa disebut sebgai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabelnya yaitu (Y).

Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (Y) dan yang menjadi veriabel bebas ini adalah Gaya Kepemimpiana Perempuan (X1), dan Etos Kerja (X2).

Peneliti menggunakan definisi opersional variabel agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini. Selanjutnya definisi operasional variabel tersebut di dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3 Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi Pengukuran Variabel	Indikator	Rujukan
Gaya Kepemimpinan Perempuan (X1)	"Gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam	1.Sifat 2.Kebiasaan 3.Tempramen 4.Watak 5.Kepribadian	Kartono (2016)

	bekerja melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang".	dengan	
Etos Kerja (X2)	etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang, yang menjadi motivasi kerja dan pekerjaannya, mempengaruhi perilaku dan tindakan dalam bekerja.	1.Sikap Karyawan, 2.Perasaan Seorang Karyawan, 3.Kesediaan Karyawan dalam melaksanakan 4.Keseriusan Karyawan saat bekerja.	Syafii & Ulinnuha (2018)
Disiplin Kerja (Y)	Disiplin kerja juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan, pelaksanaan yang teratur, dan menunjukkan tingkat kesungguhan	1.Kepatuhan pada peraturan 2.Efektif dalam bekerja 3.Tindakan korektif 4.Kehadiran tepat waktu	Simamora & Sari (2013)
			tim

	kerja dalam sebuah organisasi.	5.Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berasal dari data Universitas Kaltara yaitu:

1.Data Primer, merupakan data yang diperoleh langsung dari responden. Dalam penelitian ini peneliti akan menyebarkan kuesioner pada dosen dan karyawan

2.Dada Sekunder, data yang diperoleh langsung dari Universitas Kaltara.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini adalah alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data sebagai penggambaran variabel untuk pembuktian hipotesis. Kesalahan menggunakan alat ukur akan berakibat kesalahan dalam menilai atau menginterpretasikan sebuah fakta empiris. Alat ukur dalam penelitian manajemen seringkali bersifat kontigensi, yaitu sangat tergantung dari fenomena sosial yang terus berubah dan kondisinya relative bisa berbeda-beda disetiap tempat penelitian. Oleh karena itu, memilih alat ukur harus sesuai dengan variabel, dimensi atau indikator.

Menurut Arikunto (2000:134), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar

kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Hadjar (1996:160) berpendapat bahwa instrumen merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif. Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi kuantitatif tentang variable yang sedang diteliti.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dikatakan valid jika ada kesamaan antara dua yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya terjadi pada subjek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat pengukuran yang digunakan untuk memperoleh data adalah valid. Valid artinya alat tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan tingkat keakuratan antara data yang benar-benar terjadi pada subjek dan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2019:175).

Sedangkan menurut Ghozali, (2018:51) validitas adalah pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang kita ingin ukur dan bukan mengukur yang lain sehingga hasil ukurnya valid. Uji validitas digunakan untuk mengukur akurat atau valid tidaknya suatu kuesioner yang telah diisi oleh responden. Untuk mengetahui kuesioner itu valid atau tidak dapat dilihat dari apakah kuesioner tersebut mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut secara akurat.

Ada beberapa faktor kritis yang harus dicermati dalam menentukan apakah instrumen kuesioner memenuhi kriteria logis apa tidak, yaitu (Tontowi, 2019):

a) Sebelum mengisi kuesioner, teliti kembali apakah indikatornya sudah tepat (bukan dimensi) dan secara spesifik hanya mengukur variabel yang dimaksud dan tidak mengandung unsur-unsur pengukuran pada variabel lain. Hubungan antara indikator dengan variabel tidak boleh memiliki hubungan kausalitas, sebab indikator merupakan tanda-tanda spesifik mengenai adanya variabel.

Jadi tidak boleh mempunyai hubungan pengaruh. Jika indikatornya tidak tepat, hasilnya bisa bias.

b) Responden yang menjawab harus memiliki pemahaman dan relevansi yang kuat dengan konsep penelitian dan memiliki hubungan keterikatan manajerial yang intens dengan objek penelitian. Jika tidak, hasilnya menjadi tidak akurat dan bisa mencerminkan keadaan yang tidak sebenarnya.

c) Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner harus konsisten mengandung persepsi yang sejalan (positif atau negatif) dengan persepsi yang dibangun oleh variabel.

Jika tidak konsisten hasil analisis bisa bertolak belakang dengan keadaan yang sesungguhnya.

d) Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner harus netral tidak menggiring responden untuk memberikan dukungan atau jawaban tertentu, tidak menjelaskan adanya hubungan antar variabel, dan harus mengandung satu pengukuran spesifik dari sebuah variabel.

Uji validitas bertujuan untuk mengukur kualitas data yang akan diperoleh dengan mengunakan program SPSS. Adapun rumusan yang digunakan untuk uji validitas ini adalah korelasi produk momen sebagai berikut:

$$r\ hitung = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X2 - (\sum X2)\}\{n\sum Y2 - (\sum Y2)\}}}$$

Keterangan :

r xy = Koefisien

korelasi

n = Banyaknya

sampel

∑ XY = Jumlah perkalian variabel x dan y

∑ X = Jumlah nilai variabel x

∑ Y = Jumlah nilai variabel Y

∑ X^2 = Jumlah pangkat dari nilai variabel x

∑ Y^2 = Jumlah pangkat dari nilai variabel Y

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.0

for windows dengan kriteria berikut :

1.Jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2.Jika r hitung < r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. 3.Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom corrected item total corrected. Dengan taraf signifikan sebesar 0,05.

Kriteria pengujiannya adalah: Jika r hitung > r tabel maka pernyataan dinyatakan valid, Jika r hitung <r tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Biasanya syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat atau valid adalah kalau Thung besar dari 0.3 (r > 0, 3) Jadi apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 (r < 0, 3) maka butir pernyataan dalam kuesioner tersebut tidak valid Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara T hitang dengan Tubel yang penyelesaiannya dengan mengunakan SPSS.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2019:176) dapat dikatakan reliabel kalau terdapat kesamaan data dalam waktu berbeda. Untuk mengukur objek yang sama dan dapat menghasilkan data yang sama dapat menggunakan instrumen yang reliabel yang dimana instrumen itu digunakan beberapa kali. Instrumen dikatakan konsisten apa apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama di lain tempat dan itu disebut dengan instrumen yang reliabel. Penggunaan penguji reliabilitas adalah untuk menilai konsistensi pada objek dan data. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan mengahsilkan data yang valid.

Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrument ini adalah Koefisien Alpha Cronbach, yang dirumuskan sebagai berikut :

$$1 = \left(\quad 2 \right)$$

Keterangan:

r : koefisien reliabilitas yang dicari

k : jumlah butir pernyataan

2 : varian butir-butir pernyataan

2 : varian skor pernyataan

(Nurgiyantoro, 2012: 352)

Setelah dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan

Statistic Package for Sosial Science (SPSS) versi 17 maka dapat diperoleh nilai koefisien

reliabilitasnya. Uji reliabilitas dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan reliabilitasnya yaitu apabila nilai r

(cronbach's alpha) lebih besar dari 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

Sebaliknya, apabila nilai r (cronbach's alpha) lebih kecil dari 0,60 maka instrumen tersebut tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas instrumen ditunjukkan sebagai berikut.

Jadi, suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alfa > 0,60

dan sebaliknya jika suatu variabel dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai cronbach's alfa < 0,60.

3.7.3 Uji Sasumsi Klasik

Menurut Purnomo (2017:107) Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui

ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastis. Harus terpenuhinya asumsi klasik karena agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi, maka hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Sebelum melakukan analisis regresi, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu, agar data sampel yang diolah benar-benar dapat mewakili populas secara keseluruhan.

Pengujian meliputi :

3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, baik variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik, dengan melihat grafik hitigram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histrogram dari residualnya (Ghozali, 2016). Berdasarkan pengambilan keputusan sebagai berikut :

1.Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
2.Jika data menyebar jauh dari doagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histrogram tidak menunjukkan pola disribusi normal, maka model regresii tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas atau Kolinearitas Ganda merupakan adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam Model Regresi Ganda. Jika hubungan linear antar peubah bebas X dalam Model Regresi Ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinearitas ganda sempurna (Basuki, 2015).

Menurut Janie (2015) bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna

antar variabel independen. Menurut Duli (2019:120) bahwa dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yakni :

Melihat nilai tolerance :

1.Jika nilai tolerance > 0.10, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

2.Jika nilai tolerance < 0.10, maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Melihat nilai VIF :

1.Jika nilai VIF < 10.00, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

2.Jika nilai VIF > 10.00, maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:83), tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskesdastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap untuk mendiktesikannya atau dengan cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (zpred) dengan residual (Sresid).

Dasar analisis uji Heteroskedastisitas sebagai berikut:

1.Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.

2.Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistic dengan menggunakan persamaan regresi berganda dengan aplikasi SPSS.

3.8.1 Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan model berikut :

$Y = \alpha + \beta1.X1 + \beta2.X2 + e$

Dimana :

Y = Displin kerja
α = Konstanta
β1, β2 = Koefisien Regresi dari variabel X1 dan X2
X1 = Gaya kepemimpinan Perempuan
X2 = Etos kerja
e = Standard Error

3.8.2 Uji Hipotesis

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016:106) bahwa pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang dilakukan dalam penelitian dengan tujuan

untuk dapat mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Uji hipotesis dilakukan dengan menaksir parameter populasi berdasarkan data sampel melalui uji statistik inferensial, yaitu untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik serta menarik kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut.

3.8.2.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:84), Pengujian hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t. Pengujian t-statistik bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% dan degree of freedom (df) untuk menguji pengaruh df = n – 2, dapat dilihat nilai ttabel untuk menguji 2 (dua) pihak, selanjutnya ditetapkan nilai thitung.

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis indenpenden berpengaruh terhadap hipotesis dependen. Langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut:

a. Menentukan tingkat signifikasi menggunakan = 5%

b. Menentukan t hitung dengan menggunakan rumus t hitung:

$$= \frac{\sqrt{n-k-2}}{\sqrt{1-r2}}$$

Dimana:

t = Nilai thitung

r = Nilai koefisien kolerasi

n = Jumlah data pengamatan

c. Menentukan t tabel, tabel distribusi t dicari pada = 5% dengan derajat kebebasan (df) n—k (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel indenpenden).

d. Kriteria pengujian, HO diterima dan Ha ditolak apabila t hitung ≤ t tabel, HO ditolak dan Ha diterima apabila t hitung > t tabel kemudian menarik kesimpulan, jika HO ditolak dan Ha diterima maka gaya kepemimpinan perempuan, etos kerja secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dan dosesn. Jika HO diterima dan Ha ditolak maka gaya kepemimpinan perempuan, etos kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja dosen dan karyawan

3.8.2.2 Uji Simultan (F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Langkah-langkah dalam uji F adalah sebagai berikut:

a.Menentukan tingkat signifikansi menggunakan =5%(ukuran standar yang digunakan dalam penelitian).

b.Menentukan F hitung dengan menggunakan rumus F hitung:

$$= \frac{\quad}{(1 - \ 2)(\ - \ -1)}^{2/}$$

c.Menentukan F tabel , df1 = jumlah variabel-1, df2= n-k

d.Kriteria pengujian, HO diterima dan Ha ditolak apabila F hitung < F tabel, HO ditolak dan Ha diterima apabila F hitung > F tabel. Jika HO ditolak dan Ha diterima maka gaya kepemimpinan dan etos kerja secara bersama-sama

berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dan dosen. Jika HO diterima dan Ha ditolak maka gaya kepemimpinan perempuan dan etos kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja dosen dan karyawan.

3.8.2.3 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Menurut Basuki (2015) Koefisien determinasi merupakan koefisien yang menjelaskan hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (Y) dalam suatu model. Koefisien determinasi (R2) untuk menjelaskan seberapa besar proporsi variasi variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi ini terletak antara 0 dan 1. 0 R2 1.

Menurut Zaenuddin (2018:190) bahwa Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel bebas dalam menjelaskan variabel-variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel – variabel terkait. Semakin angkanya mendekati 1 maka semakin baik garis regresi karena mampu menjelaskan data aktualnya. Semakin mendekati angka nol maka mempunyai garis regresi yang kurang baik (Basuki, 2015).

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi VI. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Efandi, Zainal. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Penigkatan Kinerja Karyawan Pada PT Lembah Karet Padang".Skripsi Universitas Dharma Andalas Padang.

Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Motivate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamdi. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Deepublisher.

Herachwati, Nuri .2012. Gaya Kepemimpinan Laki-laki dan Wanita. Majalah Ekonomi Tahun X X II No.2.https://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2015-1-00099-MN%20Bab2001.pdf (Pada tanggal 30 Agustus 2017 Pukul 17;29)

Kartini, Kartono. 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Lu, Tanzil, Lanny, Elisabeth. 2013. Relevansi Gender Terhadap Leadership Style Dan Penerapan Result Control . Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya. Vol 2.No 1

Mayona. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Pebendaharaan Negara Padang".Skripsi Universitas Andalas Padang.

Marmawi. 2009. Persamaan Gender Dalam Pengembangan Diri. Jurnal Visi Ilmu Pendidikan. Vol 1. No 2. Moekijat. 2001. Pengembangan Manajemen Dan Motivasi. Bandung : Pionir Jaya

Mukhlisah. 2014. Persepsi Tentang Kepemimpinan Perempuan. Jurnal Pendidikan Islam. Vol 4. No 1. Nitisemito, Alek.S. 2001. Manajemen Personalia, Edisi kedua. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Noor, Juliansyah. 2014. Analisis Data Ekonomi dan Manajemen. Jakarta: PT.Grasindo

Novliadi, Ferry. 2009. Hubungan Antara Organization-Based Self-Esteem Dengan Etos Kerja .Universitas Sumatra Utara.

Pease, Allan & Pease, Barbara. 2016. The Body Language In The Work Place. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Indah.

Sihotang. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara.

Sinamo, Jansen. 2011. Kafe Etos: 8x8 Cerita Inspiratif Untuk Membangun Etos Kerja. Jakarta : Penerbit Erlangga.

Singgih, Santoso. 2002. SPSS. Cetakan Kedua. Jakarta :PT. Gramedia Pustaka Utama.

Suwanto. 2001. Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Suci Press.

Thoha, Miftah. 2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Press.

Umar. 2005. Evaluasi Kinerja Perusahaan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Yulk, Gery. 2010. Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.

Henie Dwi Hastuti, H. Eddy Soegiarto K, Mardian. Fakultas Ekonomi Universitas
17 Agustus 1945 Samarinda" PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.YAMAHA SERBAMULIA AUTO CABANG LAMBUNG MANGKURAT"

Lia Yuliana Amirul Mukminin, Akhmad Habibi, Lantip Diat Prasojo, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan, UNY Press (Yogyakarta: UNY Press, 2019)

Dio Christian1), M. Kurniawan2) 1), 2)Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia Email: diosmth@gmail.com1) , Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM

(Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang)