

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN GENDER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CITY ERA ABADI

Andries Christian

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: kennandries11@yahoo.com

Abstrak— Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan gender terhadap kinerja karyawan. Metode yang di gunakan adalah kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 110 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada karyawan dalam pengukuran kepemimpinan dan gender dan kuesioner yang dibagikan kepada pemimpin dalam pengukuran kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, gender mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan dan gender mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci— Kepemimpinan, Gender, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

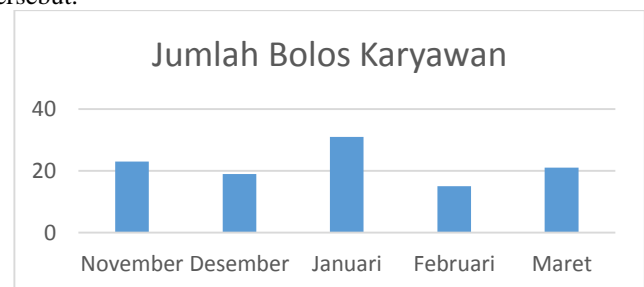
Dalam dunia kerja saat ini pemimpin yang berpengalaman sangat di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk mengembangkan perusahaan tersebut (Yukl, 2005). Untuk mendukung perkembangan perusahaan diperlukan pemimpin yang efektif dan bisa memotivasi karyawan agar tetap bekerja secara maksimal. Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk di kaji dan di teleti, karena faktor yang paling berpengaruh di dalam berkembangnya suatu. Bagaimana usaha seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau agar bawahan mengikuti apa yang di perintahkan, akan sangat bergantung dari cara seseorang pemimpin untuk memimpin karyawannya (Davis, 2002).

Kepemimpinan perempuan saat ini masih menjadi pro dan kontra di negara indonesia, karena pada saat ini kebanyakan pemimpin adalah laki-laki, sehingga ketika seorang perempuan memimpin perusahaan masih dianggap kurang efektif (Mulia, 2004). Gender adalah konsep yang di gunakan untuk menggambarkan perbedaan antara laki-laki dan perempuan secara sosial budaya. Perbedaan ini mengacu kepada unsur emosional dan kejiwaan, sebagai karakteristik sosial dimana hubungan laki-laki dan perempuan dikonstruksikan sehingga berbeda antara tempat dan waktu (Mulia, 2004). Misalnya perempuan dikenal sebagai makhluk lemah lembut, cantik, emosional, dan keibuan sedangkan laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, dan perkasa. Ciri-ciri tersebut merupakan sifat yang dapat ditukar antara laki-laki dan perempuan, sehingga menimbulkan konflik antara perempuan dan laki-laki.

Ketidakadilan yang dialami oleh perempuan dikaitkan dengan anggapan bahwa perempuan memiliki pembawaan emosional sehingga perempuan tidak tepat untuk menjadi pemimpin atau manajer di suatu perusahaan (Mulia, 2004).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila kinerja karyawan tidak maksimal sehingga tidak dapat menghasilkan hasil yang baik (Mangkunegara, 2007).

Subjek penelitian ini adalah PT. City Era Abadi didirikan oleh Herawati Halim pada bulan Mei tahun 2007 sampai sekarang di Bitung, Indonesia. Perusahaan bergerak di bidang supermarket, restoran cepat saji furniture dan bioskop. Dalam penelitian ini, yang akan diteliti hanyalah pengaruh kepemimpinan dan Gender terhadap kinerja karyawan yang berada di Citiemart swalayan. Karyawan tetap yang berada di Citiemart swalayan tersebut berjumlah 110 karyawan. Fenomena yang terjadi di Citiemart sekarang ini adalah karyawan yang sering tidak masuk kerja (Gambar I.1), oleh karena itu saya merasa menarik untuk meneliti fenomena tersebut.



Gambar I.1 Jumlah absensi karyawan di PT.City Era Abadi

Dari wawancara dengan pemilik, ketidakhadiran karyawan di Citiemart Swalayan dirasa masih terlalu tinggi, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan cuti kerja. Ketidakhadiran karyawan didalam pekerjaan menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan lebih menumpuk. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan karyawan dalam bekerja dan jika lama-kelamaan dapat menurunkan kinerja dan dapat merugikan perusahaan (Mangkunegara, 2007).

Berdasarkan uraian dan permasalahan di atas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan wanita terhadap kinerja karyawan di PT. City Era Abadi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, gender dan kinerja karyawan. Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini akan diperoleh konsep mengenai pengaruh kepemimpinan dan gender terhadap kinerja karyawan di PT. City Era Abadi.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan analisis korelasi sederhana dan regresi linear berganda untuk mengukur hubungan antar variabel (Sugiyono, 2011).

Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Sesuai dengan definisi variabel-variabel penelitian yang telah di deskripsikan dalam tinjauan pustaka, dan sesuai dengan pengukuran variabel penelitian menurut kaidah atau skala ukuran yang lazim diterima secara akademis, maka definisi operasional variabel adalah Kepemimpinan (X1), Gender(X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2011). Pada penelitian ini, subjek yang menjadi populasi adalah karyawan dari PT. City Era Abadi di Bitung, Sulawesi Utara yang keseluruhannya berjumlah 110 karyawan.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. City Era Abadi yang berjumlah 110 karyawan. Teknik penentuan sampel (*sampling*) menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012).

Sumber dan jenis data dari penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut, yaitu:

1. Data Primer.
2. Data Sekunder.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan kumpulan daftar pernyataan yang disebarkan kepada sampel penelitian. Kuesioner menggunakan skala *likert*, yaitu responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setujunya terhadap suatu pernyataan (Sugiyono, 2011). Skala *likert* yang digunakan adalah skala 1-5 dengan skala terkecil 1 dan skala terbesar 5.

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengolahan data, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
4. Uji Normalitas
5. Uji Multikolinieritas
6. Uji Heteroskedastisitas

Untuk teknik analisis data menggunakan:

1. Analisis Deskriptif
2. Analisis Linear Berganda

Untuk Pengujian Hipotesis menggunakan:

1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
2. Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum perusahaan

PT. City Era Abadi merupakan perusahaan keluarga yang didirikan pada tahun 2007 oleh Herawati Halim sampai sekarang yang bertempat di Bitung, Sulawesi utara, Indonesia. PT. City Era Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pasar swalayan, restoran cepat saji dan furniture.

Visi dan Misi Perusahaan

Visi perusahaan adalah mewujudkan PT. City Era Abadi sebagai tempat favorit berbelanja, restoran cepat saji dan menyediakan berbagai furniture yang cocok untuk keluarga. Sedangkan, Misi Perusahaan adalah menumbuhkan keterampilan dan pengetahuan karyawan guna mencapai performa operasional maksimal, mengembangkan usaha di beberapa tempat yang strategis untuk menjadi perusahaan yang baik di Indonesia, menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat di sekitar perusahaan.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.504	.25438

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,716. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuat karena > 0,50. Nilai *R Square* sebesar 0,513 atau 51,3%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel kepemimpinan dan gender adalah sebesar 51,3%, sedangkan sisanya 48,7% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

F hitung	Signifikansi	Keterangan
56,424	0,000	Berpengaruh

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *F*_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 56,424. Berdasarkan tingkat signifikansinya, berarti variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan dan gender mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y).

3. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Model	T	Sig
Kepemimpinan (X1)	7,210	0,000
Gender (X2)	4,573	0,000

Berdasarkan perhitungan Uji Signifikansi Parsial (Uji T) yang tercantum pada tabel 4.14, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa :

- a) Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.14, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk kepemimpinan adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_1 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima (Kuncoro, 2013).
- b) Pengaruh Gender terhadap kinerja karyawan, hasil perhitungan tabel 4.14, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk gender adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa gender mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_2 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh gender terhadap kinerja karyawan diterima (Kuncoro, 2013).

Pembahasan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh kepemimpinan dan gender terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang pernah diteliti oleh Jeremy M., Melinde C. And Ciller V., *Perceived leadership style and employee participation in a manufacturing company in the democratic republic of Congo, African journal of business management*, 6(15),5389-5398(2012). Penelitian berikutnya dilakukan oleh Oladipo K.S., Jamilah O., Abdul daud S., Jeffery L.D. and Salami D.K., *Review of leadership theories and Organizational performances, International Business Management Journal*, 7(1),50-54 (2013). Kedua penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
2. Pengaruh gender terhadap kinerja karyawan. Gender mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang pernah diteliti oleh Dawley, Hoffman, dan smith (2004) *Leader succession: does gender matter? Leadership & Organization Development Journal*, 678-690. Penelitian berikutnya dilakukan oleh D. Ursel, (2011). *CEO succession, gender and risk taking, Gender in Management: An International Journal*, Vol. 26 Iss 7 pp. 499-512. Kedua penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh gender terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
3. Pengaruh kepemimpinan dan gender terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan gender mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan tabel 4.13 tentang uji F dengan nilai

sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan perempuan berpengaruh signifikan terhadap karyawan.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan uji F pada uji regresi linier berganda yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa:
 - a) H_1 :Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. City Era Abadi .
 - b) H_2 :Gender berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. City Era Abadi
 - c) H_3 :Kepemimpinan dan Gender berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. City Era Abadi
2. Berdasarkan hasil uji t pada uji regresi linier berganda dapat diketahui bahwa:
 - a) Bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - b) Bahwa variabel gender mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan, saran dari penelitian ini untuk perusahaan adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya kompensasi dan disiplin kerja yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengingat terdapat pengaruh sebesar 48,7% dari variabel lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.
2. Dapat dilihat dalam tabel 4.4 bahwa pernyataan X1.2 memiliki rata-rata nilai yang besar, artinya kinerja karyawan akan lebih baik lagi jika tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan dikomunikasikan secara baik.
3. Dapat dilihat dalam tabel 4.5 bahwa pernyataan X2.2 dan X2.3 memiliki rata-rata nilai yang besar, artinya kinerja karyawan akan lebih baik jika pemimpin memberikan perhatian secara langsung dan mudah dalam menyalurkan informasi yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Sebagai seorang pemimpin, pemimpin harus menyadari bahwa eksistensi dirinya sangat dibutuhkan oleh orang lain sehingga ia harus berusaha menyesuaikan dirinya dengan tuntutan organisasi dengan memperbaiki meningkatkan kualitas dirinya. Seorang pemimpin harus dapat menyesuaikan kepemimpinannya sesuai situasi yang sedang berlangsung agar tercipta kondisi kerja yang baik, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat karena kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja dan performance bawahan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Byars, Lloyed L dan Rue, Leslie W. (2006). *Human Resource Management*, 8 edition. MCGraw-Hill, Irwin
- Davis Keith and John W. Newstrom, 2002. *Perilaku dalam Oganisasi*, Edisi 7, Terjemahan: Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Dawley, D., Hoffman, J. J., & Smith, A. R. (2004). *Leader succession: does gender matter? Leadership & Organization Development Journal*, 678-690.
- D. Ursel, (2011). *CEO succession, gender and risk taking, Gender in Management: An International Journal*, Vol. 26 Iss 7 pp. 499 – 512.
- Jeremy M., Melinde C. And Ciller V., *Perceived leadership style and employee participation in a manufacturing company in the democratic republic of Congo, African journal of business management*, 6(15),5389-5398(2012).
- Kartono, (2007). *Psikologi Wanita (jilid 2): Mengenal Wanita sebagai Ibu dan Nenek*. Bandung: Mandar Maju
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga
- Mangkunegara, A. P. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mondy, R.W., Noe, R.M., Premeaux, S.R.,(1993), *Human Resource Management (5rded.)*, Massachusetts, Allyn and Bacon.
- Mulia, (2004). *Women's Studies Encyclopedia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Cet. I.
- Nurheni. (2012). *Gender Analysis Pathway (GAP) dan Gender Budget Statement (GBS)*.
- Nasution, S. (2000) *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Oladipo K.S., Jamilah O., Abdul daud S., Jeffery L.D. and Salami D.K., *Review of leadership theories and Organizational performances, International Business Management Journal*, 7(1),50-54 (2013).
- Priyatno, Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: ANDI
- Riniwati, Harsuko. (2011). "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.
- Rosenthal. (2005). *Women Leading Legislatures. In S. Thomas and C. Wilcox (Eds.), Women And elective office: Past, present and future (2nd ed.)*. New York: Oxford University Press.
- Santrock. J. W. (2003). *Adolescence: Perkembangan Remaja*.(edisi keenam) Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Santoso, (2014). *SPSS 22 from Essential to Expert Skills*. Jakarta, Gramedia anggota IKAPI.
- Sondang P. Siagian, (2003). *Teori dan Praktek Kepemimpinan* , PT. RINEKA CIPTA Jakarta.
- Sugiyono(2011). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Yeney Widya. (2012). *Gender Diversity In the Boardroom and Firm Performancr : Evidence From Indonesian Publicly- Listed Financial Firms. Submitted To The University of Cabberra For The Degree of Doctor ot Business Administration*.
- Yukl, Gary. (2005), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi kelima, PT Indeks, Jakarta.
- Yulius Suryo Pidekso dan Th. Agung M. Harsiwi. (2001). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, diterbitkan oleh Program Pasca Sarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta 5(1).