

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Tahanan Perempuan Kelas IIA Surabaya

Amiek Diah Ambarwati<sup>1\*</sup>, Purwanto<sup>2</sup>, Sri Rahayu<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>STIE Mahardhika Surabaya, Indonesia

## Informasi Artikel:

Submit Jan 21, 2023

Diterima Feb 22, 2023

Publish Mar 10, 2023

### Email Penulis:

amiekdiah26@gmail.com<sup>1\*</sup>

purwanto.dosen@stiemahardhika.ac.id<sup>2</sup>

sriahayu.dosen@stiemahardhika.ac.id<sup>3</sup>

\*)Penulis Korespondensi

### Cara Sitasi:

Ambarwati, A.D., Purwanto, dan Rahayu, S.,(2023), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Tahanan Perempuan Kelas IIA Surabaya", MANISE "Manajemen, Bisnis dan Ekonomi", Vol.1(2),pp.68 – 81, DOI: 10.26798/manise.v1i2.827

## Ringkasan

Dalam rangka terwujudnya peningkatan kinerja pada sebuah lembaga atau organisasi pemerintah, maka sangat perlu diperhatikan adanya gaya kepemimpinan perempuan, motivasi dan disiplin kerja, hal ini diperlukan dalam rangka dapat memperbaiki kualitas dan dapat meningkatkan prestasi pegawai. Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia. Variable independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan perempuan, motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan variable dependen adalah kinerja pegawai. Hasil penelitian yaitu ada pengaruh secara signifikan antara Gaya Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 10,071, ada pengaruh secara signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 5,580, ada berpengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 8,981 kemudian Gaya Kepemimpinan Perempuan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Tahanan(Rutan) Perempuan Kelas IIA Surabaya.

### Kata Kunci:

Disiplin Kerja,Gaya Kepemimpinan Perempuan, Kinerja Pegawai Motivasi Kerja

## 1. PENDAHULUAN

Dalam rangka terwujudnya peningkatan kinerja pada sebuah lembaga atau organisasi pemerintah, maka sangat perlu diperhatikan adanya gaya kepemimpinan perempuan, motivasi dan disiplin kerja, hal ini diperlukan dalam rangka dapat memperbaiki kualitas dan dapat meningkatkan prestasi pegawai. Harapan dari hal tersebut adalah agar pegawai dapat bekerja secara efisien dan mampu menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap terwujudnya peningkatan kinerja pada kantor Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas IIA Surabaya.

Manajemen Sumber Daya Manusia Berasal dari kata Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Manajemen mempunyai arti luas adalah perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan (P3) sumber day adlaam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan



efisien. Manajemen Sumber Daya Manusia diharapkan dapat meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Tujuannya ialah menyampaikan pada organisasi satuan kerja yang efektif sehingga bisa mencapai satu tujuan yang baik bagi suatu organisasi tersebut (Rofik, 2022).

Kinerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Perempuan kelas IIA Surabaya menyimpulkan bahwa tingkat persentase rata-rata pegawai untuk setiap kehadiran di setiap bulannya dengan sistem pelaporan absensi setiap bulannya, memberikan gambaran bahwa keberhasilan, komitmen pimpinan dan seluruh pegawai di Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas IIA Surabaya saling kerja sama dan dukungan aktif serta terlibat pada segenap semua bidang dan bagian yang terkait.

Terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Perempuan meliputi empat dimensi yaitu: mendorong partisipasi, berbagi kekuasaan dan informasi, mengajak orang lain meningkatkan nilai pribadinya, dan memberi kesempatan orang lain bangga dengan pekerjaan. gaya kepemimpinan perempuan memiliki kemampuan efektivitas lebih tinggi khususnya dalam kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang positif, kemampuan berpikir strategis, kemampuan mendengarkan keluhan bawahan, dan kemampuan menganalisis isu-isu terkini.

Pada penelitian ini akan diangkat tentang kinerja pegawai. Kepemimpinan perempuan, motivasi dan disiplin kerja di Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas IIA Surabaya merupakan faktor-faktor yang diduga mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai. Sehingga perlu di teliti agar dapat di ketahui tingkat signifikansinya terhadap kinerja pegawai pada organisasi. Adapun judul pada penelitian ini adalah “Pengaruh Gaya Kepimpinan Perempuan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas IIA Surabaya”.

## 2. STUDI LITERATUR

### 2.1. Gaya Kepemimpinan Perempuan

Gaya kepemimpinan perempuan secara umum yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan *feminism*. Kepemimpinan transformasional merupakan konsep yang relevan pada situasi dimana perubahan terjadi sangat cepat dan menuntut setiap organisasi untuk dapat menyesuaikan diri adalah konsep gaya kepemimpinan transformasional. Penerapan kepemimpinan model ini, bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan tanggap kepada pimpinannya. Riaz dan UI-Haque menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap pengambilan keputusan dan berpengaruh negatif terhadap gaya pengambilan keputusan *avoiden* dan ketergantungan. Hasilnya, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap pengambilan keputusan spontan. kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan tanggap kepada pemimpinannya. Bass dalam Gibson (1985) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan untuk memberikan inspirasi dan motivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal.

### 2.2. Motivasi Kerja

Motivasi dapat membuat orang biasa melakukan tugas-tugas yang luar biasa. Individu yang berbeda merasa termotivasi melalui cara yang berbeda pula. Beberapa orang

menyukai penghormatan dan memperoleh motivasi dari itu, sementara yang lain memakai uang sebagai factor yang memotivasi. Sedangkan aspek-aspek motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Adanya kedisiplinan dari pegawai  
Yaitu sikap tingkah laku atau perbuatan pada pegawai untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui Bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima saksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi  
Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.
- c. Kepercayaan diri  
Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berpikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta tanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.
- d. Daya tahan terhadap tekanan  
Reaksi pegawai terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara yang khas bagi masing-masing individu.
- e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan  
Suatu keadaan pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

### 2.3. Disiplin Kerja

Menurut Mangkuprawira and Hubeis (2007) mengemukakan bahwa : Kedisiplinan pegawai adalah sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu perusahaan diantaranya:

- (a) Tujuan dan Kemampuan
- (b) Teladan Pimpinan
- (c) Balas jasa
- (d) Keadilan
- (e) Waskat (pengawasan melekat)
- (f) Sanksi Hukum
- (g) Ketegasan
- (h) Hubungan kemanusiaan

## 2.4. Kinerja Pegawai

Dalam rangka usaha untuk menjamin objektivitas dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja, maka ditetapkan peraturan untuk mengukur kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hal ini berkaitan dengan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dan juga tertuang dalam Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 02/SE/1980 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Unsur-unsur yang dinilai dalam Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan antara lain kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja-sama, prakarsa dan kepemimpinan.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain:

1. Nina Zulida Situmorang, dalam jurnalnya yang berjudul Gaya Kepemimpinan Perempuan. Penelitian itu bertujuan untuk mengetahui tidak banyak perbedaan gender dalam organisasi, namun jika gender dihubungkan dengan gaya kepemimpinan maka ada gaya tertentu khas perempuan. Bukan karena perbedaan jenis kelamin tetapi karena karakteristik tuntutan pekerjaan. Pemimpin perempuan tidak hanya memiliki kombinasi dari 2 (dua) gaya, gaya feminin maskulin, tetapi juga memiliki gaya transformasional – transaksional. Karakteristik atau tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan perempuan.
2. Dena Aprilia Anggraeni, Edy Raharja, dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Leo Agung Raya Semarang, penelitian tersebut dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan feminin, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang diberikan oleh pemimpin, kinerja karyawan dapat terbentuk lebih baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan feminin yang baik, hal ini dikarenakan sifat dasar gaya kepemimpinan feminin yang dapat mempersatukan dan membangun hubungan secara harmonis, sehingga dengan adanya dorongan dari pemimpin tersebut dapat membangun ikatan antar karyawan yang berpengaruh pula pada kinerja yang dihasilkan.
3. Mardiyah Tusholihah, Ardi Nupi Hasyim, Astry Novitasari, Puja Pauziah Oktavia, Fanny Indah Lestari, Muhammad Fadli, Ahmad Miftah Sobari, dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai serta untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi dan disiplin kerja dilakukan dan diterapkan dengan baik oleh semua karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Semakin tinggi motivasi dan disiplin para karyawan maka kinerja akan makin meningkat.
4. Fransisca L Nababan, Bimantara Sembiring, Lika Bancin, Lilis Sianturi, Maya Agustina Tanjung dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, —Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intertama Trikencana Bersinar Med-

an” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan baik Sebagian maupun simultan. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi secara simultan Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pada PT Intertama Trikencana Bersinar Medan.

5. Rofik (2022). Dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Madubaru DI Yogyakarta. Yang termuat dalam Jurnal Manise “ Manajemen, Bisnis dan Ekonomi” Volume 1 Nomor 1 Tahun 2022. Dari hasil penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa secara parsial atau individual lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta dilihat dari hasil uji regresi linier berganda yang sudah dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia. Penulis melakukan penelitian pada Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas IIA Surabaya. Objek penelitian ini adalah pegawai di Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas IIA Surabaya yang berjumlah 48 orang. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Surabaya, yang berada di Jalan Pemasarakatan No 1 Desa Macamati, kelurahan Kebonagung, Kecamatan Porong, Kabupaten Sidoarjo. Secara nomenklatur Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas IIA Surabaya berada di daerah Surabaya, tetapi secara geografis pembangunan berada di wilayah kabupaten Sidoarjo. Waktu Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2022 sampai dengan Januari 2023 yang berlangsung selama 2 bulan, yang dimulai dari tanggal 5 Oktober 2022 sampai dengan 05 Desember 2022.

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada pada Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas IIA Surabaya yaitu sebanyak 63 Orang. Sampel yang diambil adalah Pegawai yang sudah berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan masa kerja di atas 1 tahun yaitu sebanyak 48 Orang.

#### **3.3. Teknik Pengumpulan Data**

1. Observasi dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti. Dalam hal ini peneliti melakukan observasi di Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas IIA Surabaya
2. Kuesioner atau daftar pertanyaan dibagikan kepada responden untuk mendapatkan data primer. Kuesioner bersifat tertutup dengan pilihan jawaban yang sudah tersedia.

### **4. METODE ANALISIS DATA**

#### **4.1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel untuk

*degree of freedom* ( $df$ )= $n-2$ , dalam ini  $n$  adalah sampel, maka hipotesis tidak dapat ditolak atau *valid* (Ghozali, 2005).

#### 4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan koefisien *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau *variable* dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2005).

#### 4.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar *variable* bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara *variable* *independen*. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *variance inflation factor* (*VIF*) tinggi (karena  $VIF=1/Tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk mewujudkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\geq 10$  (Ghozali, 2005).

#### 4.4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

#### 4.5. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi *variable* pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas residual akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2005).

#### 4.6. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji - t)

Uji statistik *t* pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh *variable* penjasar atau *independen* secara individual dalam menerangkan *variable* *dependen*. Uji *t* dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar *error* dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2005).

### 5. HASIL PENELITIAN

#### 5.1. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Perempuan

No	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	320	320	Tidak Valid
2	755	320	Valid
3	684	320	Valid
4	799	320	Valid
5	900	320	Valid
6	863	320	Valid
7	542	320	Valid
8	390	320	Valid
9	696	320	Valid
10	666	320	Valid

Sumber: Data yang diolah

Pada Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel Gaya Kepemimpinan Perempuan masing-masing item pernyataan menunjukkan angka lebih dari 0,320 (R tabel) hal ini berarti masing-masing item tersebut adalah valid. Kecuali poin 1 mempunyai nilai ( $0,320=0,320$ ) berarti item tersebut tidak valid dan dihapuskan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	373	320	Valid
2	393	320	Valid
3	498	320	Valid
4	480	320	Valid
5	440	320	Valid
6	483	320	Valid
7	291	320	Tidak Valid
8	326	320	Valid
9	443	320	Valid
10	384	320	Valid
11	272	320	Tidak Valid
12	168	320	Tidak Valid

Sumber: Data yang diolah

Pada Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel Motivasi Kerja masing-masing item pernyataan menunjukkan angka lebih dari 0,320 (R tabel) hal ini berarti masing-masing item tersebut adalah valid. Kecuali poin 7,11 dan 12 di mana setiap item tersebut tidak valid dan harus dihapuskan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	51	320	Valid
2	-73	320	Tidak Valid
3	492	320	Valid
4	359	320	Valid
5	3	320	Tidak Valid
6	264	320	Tidak Valid
7	91	320	Tidak Valid
8	232	320	Tidak Valid
9	172	320	Tidak Valid
10	796	320	Valid
11	751	320	Valid
12	529	320	Valid
13	414	320	Valid
14	687	320	Valid
15	674	320	Valid
16	631	320	Valid

Sumber: Data yang diolah

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	R Hitung	R tabel	Keterangan
1	673	320	Valid
2	411	320	Valid
3	384	320	Valid
4	609	320	Valid
5	593	320	Valid
6	610	320	Valid
7	583	320	Valid
8	684	320	Valid
9	440	320	Valid
10	483	320	Valid
11	687	320	Valid
12	674	320	Valid
13	393	320	Valid
14	498	320	Valid
15	796	320	Valid
16	751	320	Valid
17	529	320	Valid
18	492	320	Valid
19	359	320	Valid
20	755	320	Valid

Sumber: Hasil Uji SPSS terlampir

Pada Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel Disiplin Kerja masing-masing item pernyataan menunjukkan angka lebih dari 0,320 (R tabel) hal ini berarti

masing-masing item tersebut adalah valid. Kecuali poin 2,5,6,7,8 dan 9 di mana setiap item harus dihapuskan.

Berdasarkan Tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari variabel Kinerja Pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

## 5.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Adapun perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan memanfaatkan *software* SPSS 25 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	$\alpha$ Cronbach	$\alpha$ Kritis	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Perempuan(X1)	862	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja(X2)	609	0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja(X3)	702	0,60	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	716	0,60	Reliabel

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

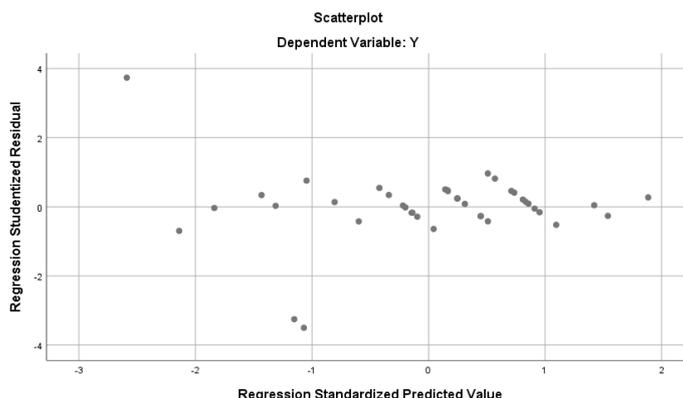
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity	
	B	Std. error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.474	4.537		2.749	.009		
X1	.518	.051	.627	10.171	.000	.958	1.044
X2	.445	.080	.339	5.580	.000	.984	1.016
X3	.515	.057	.554	8.981	.000	.956	1.046

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah dari SPSS

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai *tolerance* 0,958 > 0,10 dan VIF 1,044 < 10,00, Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,984 > 0,10 dan VIF 1,016 < 10,00, Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* 0,956 > 0,10 dan VIF 1,046 < 10,00. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil *tolerance* pada variabel penelitian tersebut bernilai > 0,10 dan hasil *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel penelitian tersebut bernilai < 10, sehingga data-data dalam penelitian tersebut digolongkan tidak terdapat gangguan *multikolinieritas* dalam model regresinya.

### 5.3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 1 menunjukkan bahwa titik - titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Kemudian titik - titik data menyebar di sekitar angka 0, serta tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

## 6. PEMBAHASAN

Untuk mencapai maksud dari pengujian hipotesis penelitian, maka penelitian ini menggunakan alat instrumen penelitian berupa analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Perempuan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Perhitungan analisis ini digunakan dengan memanfaatkan *software* SPSS dan didapatkan hasil sebagai berikut

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.474	4.537		2.749	.009		
X1	.518	.051	.627	10.171	.000	.958	1.044
X2	.445	.080	.339	5.580	.000	.984	1.016
X3	.515	.057	.554	8.981	.000	.956	1.046

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data SPSS Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e \tag{1}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

$\alpha$  = konstanta

$\beta_1 \dots \beta_2 \dots \beta_3$  = koefisien regresi

X1 = Gaya Kepemimpinan Perempuan

Berdasarkan Tabel 7, maka model

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Disiplin Kerja

e = standar error/ variabel tidak terkontrol

persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 12,474 + 0,518X_1 + 0,445X_2 + 0,515X_3 + 4,537$$

Keterangan:

$\alpha$  = Bilangan Konstanta

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar **12,474** berarti mengandung pengertian bahwa bilamana semua variabel bebas yang terdiri Gaya Kepemimpinan Perempuan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) bernilai sama dengan 0 (nol), maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar **12,474**.

$\beta_1$  = koefisien regresi dari Gaya Kepemimpinan Perempuan (X1)

Nilai koefisien regresi dari variabel Gaya Kepemimpinan Perempuan (X1) sebesar **0,518** berarti mengandung pengertian yaitu bilamana terjadi kenaikan pada variabel kualitas produk (X1) sebesar 1 (satu) satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebesar **0,518** dengan asumsi variabel yang lainnya konstan (tetap). Tanda negatif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan berlawanan antara X1 dengan Y, bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan Perempuan maka Kinerja Pegawai akan menurun

$\beta_2$  = koefisien regresi dari variabel Motivasi Kerja (X2)

Nilai koefisien regresi dari variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar **0,445** berarti mengandung pengertian yaitu bilamana terjadi kenaikan pada variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 1 (satu) satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebesar **0,445** dengan asumsi variabel yang lainnya konstan (tetap). Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan searah antara X2 dengan Y, bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

$\beta_3$  = koefisien regresi dari variabel Disiplin Kerja (X3)

Nilai koefisien regresi dari variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar **0,515** berarti mengandung pengertian yaitu bilamana terjadi kenaikan pada variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 1 (satu) satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai (Y) sebesar **0,515** dengan asumsi variabel yang lainnya konstan (tetap). Tanda negatif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan berlawanan antara X3 dengan Y, bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai.

### 6.1. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*, maka digunakan statistik uji t. pengelolaan data akan dilakukan

dengan menggunakan alat bantu aplikasi *software SPSS Statisticsts*. Sedangkan kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya suatu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	beta		
1 (Constant)	12.474	4.537		2.749	.009
X1	.518	.051	.627	10.171	.000
X2	.445	.080	.339	5.580	.000
X3	.515	.057	.554	8.981	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah dari SPSS

Berdasarkan Tabel8 dapat diketahui bahwa pengambilan keputusan berpengaruh dan tidaknya dari kedua variabel yaitu dengan membandingkan hasil uji dengan taraf signifikan yaitu sebesar 0,05. Kemudian juga membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel apakah kurang dari atau lebih dari. Untuk mencari nilai t tabel yaitu menggunakan perhitungan

$$t \text{ tabel} = \frac{\alpha}{2}; n - k - 1$$

Keterangan:

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah responden

Dengan hasil  $0,05/2 ; 40-3-1 = 0,025 ; 36$  berarti dilihat pada t tabel kolom signifikansi 0,025 dan baris 36 dan nilainya sebesar 2,02809.

- a. Berdasarkan Tabel 8 di atas diketahui bahwa uji secara parsial (uji t) untuk variabel Gaya Kepemimpinan Perempuan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka Gaya Kepemimpinan Perempuan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pada tabel *coefficients* diperoleh nilai t hitung sebesar  $10,071 > 2,02809$  t tabel, maka ada pengaruh secara signifikan antara Gaya Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Berdasarkan Tabel 8 di atas diketahui bahwa uji secara parsial (uji t) untuk variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pada tabel *coefficients* diperoleh nilai t hitung sebesar  $5,580 > 2,02809$  t tabel, maka berpengaruh secara signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

- c. Berdasarkan Tabel 8 di atas diketahui bahwa uji secara parsial (uji t) untuk variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,000 > 0,05$ ), maka Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pada tabel *coefficients* diperoleh nilai t hitung sebesar  $8,981 > 2,02809$  t tabel, maka ada berpengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## 6.2. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Pada pengujian simultan akan diuji pengaruh dua atau lebih variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut dengan *Analysis of Variance* (ANOVA). Kriteria pengambilan keputusan:

- H0 diterima, apabila F hitung  $<$  F tabel pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$
- H1 diterima, apabila F hitung  $>$  F tabel pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	519.286	3	173.095	79.672	.000 <sup>b</sup>
	Residual	78.214	36	2.173		
	Total	597.500	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data diolah dari SPSS

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa Signifikansi f sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (dengan menggunakan taraf signifikansi atau  $\alpha = 5\%$ ). Sementara nilai f tabel sebesar dari perhitungan,

$$f \text{ tabel} = k : n - k$$

Keterangan:

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah responden

Dengan hasil  $(3; 40 - 3) = (3 ; 37)$ . Berarti dilihat dari f tabel pada kolom ke 3 dan baris ke 37. Ini berarti bahwa f hitung sebesar 79,672 lebih besar dari f tabel sebesar 2,859 ( $79,672 > 2,859$ ). Sehingga berdasarkan penelitian ini, dapat diambil kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Karena f hitung lebih besar dari f tabel atau signifikansi f yang lebih besar dari nilai taraf signifikan ( $\alpha$ ) maka Gaya Kepemimpinan Perempuan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Rutan Perempuan Kelas IIA Surabaya.

## 6.3. Hasil Uji Koefisien Determinan (Adjusted R2)

Koefisien korelasi majemuk yang mengukur seberapa jauh tingkat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan semua variabel independen yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Kriteria dalam melakukan analisis koefisien determinasi yaitu apabila adjusted R 2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinan

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 <sup>a</sup>	.869	.858	1.47398

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dari SPSS

Berdasarkan Tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa R square atau koefisien determinasi sebesar 0,869 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,858 atau 85,8%, maka tingkat Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan Perempuan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) adalah sebesar 85,8%, sedangkan 14,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## 7. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan perempuan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas IIA Surabaya. Responden dalam penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan Perempuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas IIA Surabaya; Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Rumah Tahanan Negara Perempuan kelas IIA Surabaya; Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Surabaya; dan Gaya Kepemimpinan Perempuan, Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas IIA Surabaya.

## Pustaka

- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mangkuprawira, S. and Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. GHALIA INDONESIA, Bogor.
- Rofik, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di pt. madubaru di yogyakarta. *Jurnal Manise "Manajemen, Bisnis dan Ekonomi"*, 1(1):1-11.