

**Pengaruh Kepemimpinan Perempuan
Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen**

SKRIPSI



Ditulis Oleh

Nama : Imroah Khakimah
Nomor Mahasiswa : 02311413
Program studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2006**

**Pengaruh Kepemimpinan Perempuan
Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen**

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



oleh

Nama : Imroah Khakimah
Nomor Mahasiswa : 02311413
Program studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2006**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, Mei 2006

Penulis,

Imroah Khakimah

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

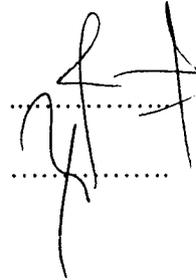
**Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Prestasi Kerja
Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen**

Disusun Oleh: IMROAH KHAKIMAH
Nomor mahasiswa: 02311413

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan LULUS
Pada tanggal : 16 Juni 2006

Penguji/Pemb. Skripsi: Dra. Trias Setiawati, M.Si

Penguji : Dra. Suhartini, M.Si



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Drs. Asmar Ishak, M.Bus, Ph.D

*Wanita Yang Cerdas Dapat Mengubah Padang Pasir Menjadi
Taman Yang Indah Dan Subur.*

*Bila Kita Tunduk Dalam Keputusan, Maka Kita Tidak Akan
Belajar Apapun Dan Tidak Pernah Mencapai Kebahagiaan.*

*Sesungguhnya Peralihan Dari Kesalahan Menuju Kebenaran, Penuh
Dengan Rintangannya Yang Panjang, Namun Sebenarnya Ia Sangatlah
Indah Dan Menyenangkan.*

Teruntuk:

Papa dan Ibu

terima kasih atas doa, limbingan, cinta dan kasih yang tercurah,

Segala doa dan harapan tak kan Ananda sia-siakan.

My Big Inspiration thanks pengertiannya, kesabarannya, kasih

sayangannya.

ABSTRACT

The objective of this research are to find out: (1) the influence of women leadership to the employees performance's in Kebument Healthy Departement; (2) the most dominant of women leadership factors that influence the employees performance's in Kebument Healthy Departement; (3) the difference between characteristic of the employees to the of employees performance's in Kebument Healthy Departement. Population of this research are employees in Kebument Healthy Departement. The sample are device fom five characteristic and one dependent object. This research use quesioner, interview, while techniques data analysis is used descriptive analysis, and quantitative analysis (regression, f-test, t-test, and anova).

The result of this research show that there is a significant influence of women leadership to the employees performance's in Kebument Healthy Departement; the mother is the most dominant of women leadership factors that influence the employees performance's in Kebument Healthy Departement; and there is no a difference between characteristic of the employees to the employees performance's in Kebument Healthy Departement

Keywords: women leadership, the mother, and achievement.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr Wb

Pertama-tama marilah kita panjatkan segala puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah memberikan kita nikmat, sehingga dengan nikmat-nikmatnya Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.”** Adapun penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.

Tak lupa pula salam dan shalawat kita sampaikan kepada Nabi Pilihan-Nya nabi Muhammad SAW, nabi sejati pembawa kebenaran, pecinta dan pencari ridho di langit, yang terpilih di antara makhluk-Nya, yang dengan kedatangannya kebenaran terwujud dan segala kepalsuan suda dengan sinarnya bumi tercerahkan.

Skripsi ini merupakan hasil penelitian mengenai kepemimpinan perempuan terhadap pengaruhnya pada prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen, diharapkan dengan penelitian ini akan bermanfaat bagi semua pihak sehingga bisa memberikan sedikit pencerahan untuk mengetahui dan melakukan perubahan sehingga menjadi lebih baik lagi.

Dalam penyusunan skripsi ini berbagai fasilitas, bimbingan, dan bantuan telah penulis terima dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Drs. Asmai Ishak, M.Bus, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Dra. Trias Setiawati, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu dr. Suprpti Hartini, M.Kes selaku Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.
4. Bapak Syamsul Bachri, MI selaku Kepala Sub Bagian Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen atas segala bantuannya sehingga penelitian bisa berjalan lancar.
5. Seluruh karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen atas segala bantuannya sehingga penelitian bisa berjalan lancar.
6. Kedua orang tuaku tercinta Papah dan Ibu atas segala doa, kasih sayang, dukungan dan kesabarannya.
7. *My funny sisters*: mba Ranti *and* mba Mitha, *my funny brothers*: Farhan, mas Budi, mas Dody, keponakan-keponakanku yang lucu-lucu: Ade, Haura, Aufa thanks ya untuk support, doa, pengertian dan bantuannya serta *my big family Bakti* yang memberikan semangat dan doa bagi penulis.
8. *Special thanks to my big inspiration* Dodik Senoaji (calon pendamping dalam hidup) *thanks* atas segala pengertiannya, kesabarannya, *support*, doanya, waktunya untuk selalu menemaniku dalam suka dan duka, *and*

you make my life is colour full and family bapak dan ibu, mas eko, galih, dan rendi atas segala dukungan dan doanya.

9. Thanks buat Mas YulchamZ (Gendut) dengan gMobiLe nya, Mba Anna atas bantuannya,, waktunya. bimbingannya. Mas Hepi dan Dini thanks supportnya.
10. *My best friend* Rita (teman dalam suka dan duka) *and family thanks* atas doa, support, dan selalu membuka lebar pintu rumahnya untukku.
11. *My best friends in campus and* suka duka: Christin, Desy, Indah, Dian, Rina *for all support*, kenangan dan pengertiannya.
12. *Friends* KKN angkatan 30 SL-48 Dusun Nogosari Desa Sidokarto: Karjo, Adit, Dody, Nurul, Cici, Faisal, Puput, Nita, Fikri, Tuti, Mira, Ilham. *Success for all.*
13. Teman-teman dan mba-mba kos yang dulu Mba ami, mba yola, mba ria, m'iyen, m'dewi, m'rina, m'dina (kos ringin raya 28) atas support dan selalu menjadi inspirasi. Anak-anak kos Rhiz-Andi II momoy, manda, wilis, ressy thanks supportnya, anak-anak kos Gemini I philia, ery, indah, mba aisah, and mba-mba kos yang lain thanks *supportnya. Succes for all!!!*
14. *My best friends in SMUNSAKU* rita, mak nyak, arnie, acong, echa, ike thanks doa, supportnya, kenangan yang tak akan terlupa sampai kakek nenek (kapan kumpul-kumpul?) *Succes for all!!!*
15. Anak-anak kos Bima 25: frenky, lukman dan teman-teman di Tegal sari.
16. Anak-anak T-Boss thanks supportnya.

17. Thanks buat abduh, sulung, timbul, iyas, reni, pini, anak-anak kontrakkan jelita, dan semua temen-temen yang lain.

18. Dan semua insan yang menjadi bagian dalam hidupku yang lalu, saat ini dan yang akan datang.

Penulis sadar penulisan skripsi ini tak luput dari kekurangan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Dan penulis mohonkan sang Khaliq senantiasa memerikan taufiq, hidayah dan ridho-Nya. Amien...

Wassalamu'alaikum Wr Wb

Yogyakarta, Mei 2006

Penulis

Imroah Khakimah

DAFTAR ISI

Halaman Judul Skripsi	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Halaman Pengesahan Ujian	iv
Halaman Motto	v
Halaman Persembahan	vi
Abstrak	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xvi
I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Landasan Teori	10

2.3. Kerangka Pemikiran	37
2.4. Hipotesis Penelitian	37
BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi Penelitian	38
3.2. Variabel Penelitian	54
3.3. Definisi Operasional Variabel	54
3.4. Parameter	55
3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas	61
3.6. Alat Pengumpulan Data	68
3.7. Data dan Tehnik Pengumpulan Data	70
3.8. Populasi dan Sampel Penelitian	71
3.9. Alat Analisis	73
BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1. Analisis Kualitatif	78
4.2. Analisis Kuantitatif	103
4.3. Pembahasan	116
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	119
5.2. Saran	121
DAFTAR PUSTAKA	123
LAMPIRAN	126

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jumlah Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen	41
Tabel 3.2	Jumlah Karyawan Puskesmas Kebumen I	41
Tabel 3.3	Jumlah Karyawan Puskesmas Kebumen II	41
Tabel 3.4	Jumlah Karyawan Puskesmas Kebumen III	41
Tabel 3.5	Jumlah Karyawan Puskesmas Pejagoan	42
Tabel 3.6	Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel	63
Tabel 3.7	Hasil Pengukuran Validitas Pernyataan-pernyataan Variabel <i>The mother</i>	63
Tabel 3.8	Hasil Pengukuran Validitas Pernyataan-Pernyataan Variabel <i>The pet</i>	64
Tabel 3.9	Hasil Pengukuran Validitas Pernyataan-Pernyataan <i>The sex object</i>	65
Tabel 3.10	Hasil Pengukuran Validitas Pernyataan-Pernyataan <i>The iron maiden</i>	65
Tabel 3.11	Hasil Pengukuran Validitas Pernyataan-Pernyataan Variabel Prestasi Kerja	66
Tabel 3.12	Distribusi Pernyataan Setelah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	67
Tabel 3.13	Hasil Pengujian Reliabilitas	68
Tabel 3.14	Klasifikasi Nilai Untuk Setiap Jawaban Pernyataan Kepemimpinan Perempuan	69
Tabel 3.15	Klasifikasi Nilai Untuk Setiap Jawaban Pernyataan Prestasi Kerja	70
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	79
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	80
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	81
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status	82
Tabel 4.6	Kelompok responden yang paling dominan menurut masing- masing karakteristik	82

Tabel 4.7	Persepsi Karyawan Tentang Faktor <i>The Mother</i> Dalam Kepemimpinan Perempuan	84
Tabel 4.8	Persepsi Karyawan Tentang Faktor <i>The Pet</i> Dalam Kepemimpinan Perempuan	85
Tabel 4.9	Persepsi Karyawan Tentang Faktor <i>The Sex Object</i> Dalam Kepemimpinan Perempuan	87
Tabel 4.10	Persepsi Karyawan Tentang Faktor <i>The Iron Maiden</i> Dalam Kepemimpinan Perempuan	88
Tabel 4.11	Persepsi Antara Karyawan Pria dan Wanita Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen Tentang Kepemimpinan Perempuan	89
Tabel 4.12	Persepsi Karyawan Tentang Prestasi Kerja	91
Tabel 4.13	Rekapitulasi Hasil Analisis Persepsi Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen	92
Tabel 4.14	Data Output untuk Regresi Linier Berganda	104
Tabel 4.15	ANOVA	107
Tabel 4.16	Coefficients t hitung	108
Tabel 4.17	Hasil Hipotesis Uji t	108
Tabel 4.18	Hubungan Usia dengan Prestasi Kerja	110
Tabel 4.19	Hubungan Jenis Kelamin dengan Prestasi Kerja	111
Tabel 4.20	Hubungan Pendidikan dengan Prestasi Kerja	112
Tabel 4.21	Hubungan Masa Kerja dengan Prestasi Kerja	113
Tabel 4.22	Hubungan Status Perkawinan dengan Prestasi Kerja	114
Tabel 4.23	Rekapitulasi Hasil Analisis Karakteristik Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen	115

DAFTAR GAMBAR

Bagan 2.1	Bagan Gaya Kepemimpinan	15
Bagan 2.2	Bagan Kerangka Pemikiran Skripsi	37
Bagan 3.1	Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen	40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam kenyataan, mengelola manusia dengan segala aspek kehidupannya memang lebih sulit dibandingkan dengan mengelola sumber daya yang lainnya, hal ini disebabkan karena daya pemikiran manusia yang senantiasa berkembang seiring dengan perkembangan jaman.

Sumber daya manusia, yang lazimnya disebut tenaga kerja atau karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang paling penting bagi sebuah kegiatan usaha. Manusia merupakan pelaku utama dalam perusahaan, dimana manusia mengelola dan menjalankan sumber daya lain yang tersedia dalam kegiatan operasional perusahaan tersebut agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Sumber daya manusia sebagai aset penting dalam pembangunan untuk menghadapi kehidupan di masa yang akan datang terutama dalam menghadapi era globalisasi. Oleh karena itu perlu diadakan pembangunan terhadap aspek sumber daya manusia. Salah satu aspek yang berperan dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi adalah kepemimpinan.

Setiap pemimpin dalam memberikan perhatiannya untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua karyawan yang ada di lingkungan perusahaan/organisasi memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari tiap pemimpinnya. Keselarasan dan keharmonisan hubungan antara

pemimpin pada umumnya adalah kaum adam atau pria, sehingga perempuan kurang begitu diberi kesempatan untuk memimpin (dalam lingkup umum).

Seiring dengan majunya kebudayaan dan berkembangnya pola pikir manusia, berkembang pula kesetaraan *jender*. Dimana dengan adanya kesetaraan *gender* tersebut, saat ini kaum hawa (perempuan) tidak hanya lagi dijadikan sebagai *pihak penerima* saja, tetapi juga bisa sebagai pelaku utama bahkan juga bisa menjadi *stakeholder* dalam sebuah organisasi. Sebagai bukti nyata kepemimpinan perempuan yang dapat kita lihat bersama adalah terpilihnya Megawati Soekarnoputri sebagai Presiden Republik Indonesia. Terpilihnya Megawati Soekarnoputri saat itu langsung menjadi sebuah polemik di masyarakat, kenapa yang terpilih adalah seorang perempuan? Padahal masih ada calon lain yang berjenis kelamin laki-laki (di sini kita tidak melihat dari sisi kepartai politiknya). Dengan timbulnya fenomena tersebut, dapat kita ketahui bahwa ternyata saat itu bangsa kita masih sulit untuk menerima perempuan sebagai pemimpin.

Dalam Al Qur'an, setidaknya terdapat tiga tafsir tentang kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, khususnya dalam hal kepemimpinan, yaitu Pertama, bahwa perempuan dan laki-laki diciptakan sebagai manusia dari entitas yang sama (QS An-Nisa, surat 4 ayat 1) karena itu kedudukan mereka sama dan sejajar; yang membedakan hanyalah kualitas ketakwaan (QS Al-Hujurat, surat 49 ayat 31). Kemanusiaan keduanya harus dihormati dan dimuliakan, tanpa membedakan yang satu dengan yang lain (QS Al-Isra, surat 17 ayat 70).

Kedua, perempuan dan laki-laki sama dituntut untuk mewujudkan kehidupan yang baik (*hayatan thayyiba*) dengan melakukan kerja-kerja yang positif (QS An-Nahl, surat 16 ayat 97). Untuk tujuan itu, diharapkan laki-laki dan perempuan saling bahu dan saling membantu satu dengan yang lain (QS At-Taubah, surat 9 ayat 71).

Ketiga, bahwa perempuan dan laki-laki memiliki hak yang sama untuk memperoleh balasan yang layak atas kerja-kerja yang dilakukan (QS Al-Ahzab, surat 33 ayat 35).

Dengan mendasarkan pada ayat-ayat itu, konsepsi *qawwam* yang ditawarkan adalah yang memandang kemanusiaan perempuan, sama seperti memandang kemanusiaan laki-laki. Dengan berdasarkan pada semangat tersebut, konsep *qawwam*-yang didasarkan pada QS An-Nisa (surat 4 ayat 34) yang melarang kepemimpinan perempuan harus dikaji ulang (Muhlis, 2004, hlm. 3).

Beberapa ulama progresif memberi makna berbeda yang lebih didasarkan pada nilai fundamental Islam. Misalnya, ayat tentang kesetaraan penciptaan lelaki dan perempuan (QS An-Nisa, surat 4 ayat 1), perbedaan manusia hanya didasarkan ketakwaannya (QS Al-Hujurat, surat 49 ayat 31), dan pengakuan atas derajat kemanusiaan keduanya yang harus dihormati tanpa membedakan satu atas lainnya (QS Al-Isra, surat 17 ayat 70).

Dalam hal prestasi dan tanggung jawab, laki-laki dan perempuan dituntut mewujudkan kehidupan yang baik dan melakukan kerja positif (QS An-Nahl, ayat 97), dan untuk tujuan itu perempuan dan laki-laki memiliki hak yang sama untuk memperoleh balasan yang layak atas kerja yang mereka lakukan (QS Al Ahzab,

surat 33 ayat 35). Bagi kalangan mufasir progresif, ayat-ayat itu jelas lebih prinsipil daripada ayat yang menceritakan lelaki adalah *qawwaam* bagi perempuan. Bagi mereka, ayat kepemimpinan itu dikategorikan sebagai ayat yang parsial yang dalam pemahamannya terikat pada ruang dan waktu. Oleh karena itu, ayat tentang kepemimpinan seharusnya tunduk dan dibaca dengan semangat ayat prinsipil yang tidak membutuhkan pembuktian atas kebenarannya (Natsir, 2004, hlm. 24)

Seiring dengan bergulirnya waktu, kepemimpinan perempuan sudah mulai diterima oleh masyarakat, hal tersebut merupakan sebuah langkah baru yang baik. Diharapkan dengan adanya kepemimpinan perempuan dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga akan meningkatkan produktifitas perusahaan/organisasi.

Peningkatan prestasi kerja karyawan yang bersifat berkesinambungan juga terkait dengan bagaimana memimpin dalam menerapkan berbagai cara yang tercermin di dalam kebijakan-kebijakan yang proporsional dan mewakili kepentingan perusahaan dan karyawan secara keseluruhan. Prestasi kerja menurut Suyadi Prawirosentono (1999, hlm. 68) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Seperti yang telah dikemukakan bahwa pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya dilihat atau dinilai tetapi meliputi berbagai hal, seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa kepemimpinan, dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang digeluti.

Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen, merupakan sebuah organisasi kerja yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan Otonomi Daerah di bidang kesehatan. Wujud nyata dari prestasi kerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen adalah lancarannya kegiatan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat di kabupaten Kebumen. Dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan, diharapkan juga dapat meningkatkan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat yang terwujud dalam meningkatnya tingkat kesehatan masyarakat kabupaten Kebumen, sesuai dengan visi Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen, yaitu terwujudnya Kebumen sehat 2010.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen”

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan perempuan yang terdiri dari faktor *the mother, the pet, the sex object, dan the iron maiden* terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen ?
2. Faktor manakah dari unsur kepemimpinan perempuan yang terdiri dari *the mother, the pet, the sex object, dan the iron maiden* yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen ?

3. Apakah ada perbedaan prestasi kerja karyawan berdasarkan karakteristik karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan perempuan yang terdiri dari faktor *the mother*, *the pet*, *the sex object*, dan *the iron maiden* terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui faktor dari unsur kepemimpinan perempuan yang terdiri dari *the mother*, *the pet*, *the sex object*, dan *the iron maiden* yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui perbedaan prestasi kerja karyawan berdasarkan karakteristik karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.

1.4. Manfaat Penelitian

Disamping tujuan yang telah diuraikan di atas, penelitian ini juga mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Bagi organisasi

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pemimpin, sehingga nantinya pemimpin tersebut dapat memilih jenis kepemimpinan mana yang lebih tepat digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Bagi penulis

Skripsi ini merupakan penerapan-penerapan dari teori-teori yang penulis peroleh di bangku kuliah ke dalam praktek yang ada.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi atau data pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian dilakukan berdasarkan penelitian sebelumnya yaitu sebagai berikut :

Kepemimpinan Perempuan

Abdullah Faiq (2003) mahasiswa Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya dengan judul “Analisis Terhadap Kepemimpinan Perempuan Dalam Birokrasi Pemerintahan” (Studi Terhadap Kepemimpinan Perempuan Di Kabupaten Tuban Jawa Timur). Hasil penelitian tersebut diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan perempuan dengan prestasi kerja karyawan dalam birokrasi pemerintahan kabupaten Tuban Jawa Timur.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan kepemimpinan perempuan sebagai obyek penelitian dan prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikat.

Vincenza Priola (2004) “*Gender and Feminine Identities-Women as Managers in a UK Academic Institution*”. Studi tersebut menyatakan bahwa pemimpin-pemimpin perempuan pada institusi ini menggunakan *stereotypical* yang terdiri dari *multi- tasking, supporting and nurturing, people and communication skills, dan team-work*. Sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan *stereotypical* perempuan yang terdiri dari *the mother, the*

pet, the sex object, dan the iron maiden. Persamaan dari jurnal tersebut dengan penelitian ini adalah perempuan sebagai subyek.

Prestasi Kerja Karyawan

Halim, C.W (1997) “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Mekar Armada Jaya di Magelang.” Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan pada penelitian tersebut dengan menggunakan regresi linier berganda, diperoleh kesimpulan bahwa ada hubungan antara prestasi kerja sebagai variabel dependen (variabel tergantung) dengan faktor penghasilan, lingkungan kerja, dan sosial dan psikologi sebagai variabel independen (variabel bebas) yang mempengaruhi secara bersama-sama.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Halim, C.W (1997) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan prestasi kerja sebagai variabel terikat. Perbedaannya adalah dalam penelitian ini akan menguji pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan, dan menggunakan alat analisis yang sama, yaitu regresi linier berganda.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dari sekian banyak pendapat tentang definisi-definisi manajemen sumber daya manusia nampaknya ada perbedaan tapi intinya sama. Ada beberapa pendapat yang mengemukakan tentang definisi manajemen sumber daya manusia antara lain:

1) Edwin B. Flippo

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. (Flippo, 1996, hlm. 7).

2) Wendell French

Manajemen Sumber daya Manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, pengurangan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi. (French, 1974, hlm.13).

3) T. Hani Handoko

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. (Handoko, 1993, hlm. 4).

2.2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk memahami apa itu manajemen sumber daya manusia, kita sebaiknya pertama-tama meninjau apa yang dilakukan para manajer. Kebanyakan ahli sepakat bahwa ada lima fungsi dasar yang dijalankan semua manajer (Dessler, 1997, hlm. 2):

- 1) Perencanaan, yaitu menetapkan tujuan dan standar, mengembangkan aturan dan prosedur, mengembangkan rencana dan peramalan – meramalkan atau memproyeksi beberapa peristiwa di masa depan.

- 2) Pengorganisasian, yaitu memberikan setiap bawahan suatu tugas khusus, membangun departemen, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, menetapkan saluran wewenang dan komunikasi, mengkoordinasi kerja bawahan.
- 3) Penstaffan, yaitu memutuskan tipe atau jenis orang yang akan dipekerjakan, merekrut calon karyawan, mengevaluasi kinerja, menyuluh karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan.
- 4) Kepemimpinan, yaitu membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahannya.
- 5) Pengendalian, yaitu menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar mutu, atau tingkat produksi, melakukan pengecekan untuk melihat bagaimana perbandingan antara kinerja aktual dengan standar ini, mengambil tindakan perbaikan sesuai kebutuhan.

2.2.2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu usaha mempengaruhi orang lain melalui hubungan antar individu dalam mencapai suatu tujuan. Di bawah ini disajikan beberapa definisi kepemimpinan, yaitu:

- 1) Menurut Gibson, IvanCevich, dan Donnelly, kepemimpinan diartikan sebagai suatu proses dimana seseorang pelaksana memberi petunjuk, pengaruh, pembinaan dan tujuan tertentu. (Gibson, 1993, hlm.15).
- 2) Menurut Bennis, menyatakan bahwa seorang pemimpin harus dapat melihat dan mencari alternatif jalan keluar terbaik terhadap suatu masalah, memberi wawasan atau pandangan positif mengenai masa depan dan

memotivasi karyawan secara aktif untuk mencapai tujuan. (Bennis, 1995, hlm. 60).

- 3) Dalam Wahjosumidjo (1993, hlm. 25) menurut George P. Terry, kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok.
- 4) Dalam Wahjosumidjo (1993, hlm. 25) menurut Robert Tennenbaum, Irving R. Wischler, Fred Massarik kepemimpinan sebagai pengaruh antar pribadi yang terjadi pada suatu keadaan dan diarahkan melalui proses komunikasi, kearah tercapainya sesuatu tujuan ataupun tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan.
- 5) Menurut Harold Koontz and Cyril O'Donnell dalam Wahjosumidjo (1993, hlm. 25) kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum.

Dari berbagai macam definisi di atas oleh Blanchard dalam Wahjosumidjo (1993, hlm. 25) dikemukakan, timbul kesepakatan diantara para ahli manajemen, bahwa akhirnya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai berikut: "*... that leadership is the process of influencing the activities of an individual or a group in efforts toward goal achievement in a given situation.*"

Menurut Wahjosumidjo (1993, hlm. 26) kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan didalam suatu situasi tertentu. Butir-butir pengertian dari berbagai definisi tersebut pada hakikatnya memberikan makna:

- 1) Kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*).
- 2) Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.
- 3) Kepemimpinan adalah sebagai proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan dan situasi.

2.2.2.1. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (1993, hlm. 12) sebagai salah satu cabang ilmu pengetahuan, kepemimpinan memiliki peranan penting dalam kerangka manajemen. Sebab peranan seorang pemimpin pada dasarnya merupakan penjabaran serangkaian fungsi kepemimpinan. Sedangkan fungsi kepemimpinan itu sendiri sesungguhnya merupakan salah satu di antara peranan manajer dalam rangka untuk mengajak atau menghimbau semua bawahan atau pengikut, agar dengan penuh kemauan memberikan pengabdian dalam mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan kemampuan para bawahan itu secara maksimal.

2.2.2.2. Teori Kepemimpinan

Dalam Wahjosumidjo (1993, hlm. 99-103) ada beberapa teori kepemimpinan:

- 1) Teori Kepemimpinan Situasional

Berdasarkan teori ini, gaya kepemimpinan yang paling efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan tingkat kedewasaan

manusia dalam organisasi akan menciptakan kondisi yang positif. Hubungan timbal balik yang harmonis antar umat tersebut tentu akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Namun kesemuanya tidak bisa lepas dari figur dan gaya kepemimpinan para pemimpin di perusahaan/organisasi tersebut.

Pimpinan bebas memakai gaya kepemimpinan dalam menciptakan suasana kerja sejauh mampu menggerakkan orang lain, bebas bukan berarti menurut kehendak sendiri tetapi mengerti keadaan situasional bawahannya. Pemilihan gaya untuk memimpin suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan sehingga dapat untuk mengarahkan pencapaian tujuan perusahaan/organisasi.

Setiap karyawan bekerja sesuai dengan perannya dalam perusahaan/organisasi, karyawan melakukan tugas sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Seorang manajer sebagai seseorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain. Seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan menggunakan bantuan orang lain. Oleh karena itu pemimpin perlu memimpin para karyawan, sehingga para karyawan akan menyukai, menghormati dan tentu saja para karyawan akan mempunyai komitmen yang kuat untuk melaksanakan tugas-tugas dari pemimpin.

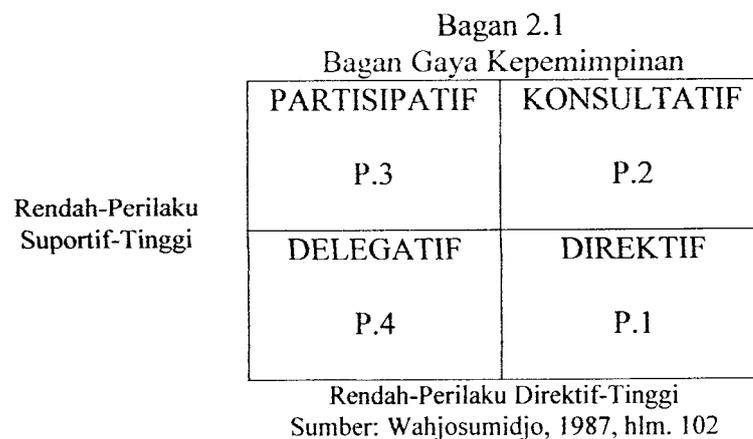
Kepemimpinan perempuan selama ini masih dianggap sebagai suatu hal yang tabu, hal itu sangat terasa di lingkungan kita yang notabene merupakan lingkungan berkebudayaan Jawa dan Islami. Dalam kebudayaan Jawa dan Islami,

(*maturity*) bawahan. Teori ini diungkapkan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard. Tetapi, Hersey dan Blanchard lebih jauh tidak memberikan definisi mengenai kedewasaan, sebagai suatu tingkat kematapan usia atau emosi (*age or emotional stability*).

2) Tingkah Laku Kepemimpinan Sebagai Bentuk Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan

Uraian empat gaya dasar kepemimpinan di atas memberikan kesimpulan bahwa tipe kepemimpinan seseorang tidak hanya ditentukan dari pihak pemimpin itu sendiri, melainkan juga harus ditetapkan dari pihak bawahan atau yang dipimpin.

Oleh karena itu, perilaku pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, tipe seorang pemimpin dapat diidentifikasi ke dalam gambar sebagai berikut:



Bagan 2.1 di atas merupakan empat tipe dasar kepemimpinan sebagai bentuk-bentuk proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Lebih lanjut gambar tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Tipe Direktif

Tipe ini ditandai dengan adanya komunikasi satu arah. Pimpinan membatasi peranan bawahan dan menunjukkan kepada bawahan: apa, kapan, dimana, dan bagaimana sesuatu tugas harus dilaksanakan. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan semata-mata menjadi tanggung jawab pemimpin, yang kemudian disampaikan kepada bawahan. Pelaksanaan pekerjaan diawasi dengan ketat. Tipe ini dapat disamakan pula dengan tipe *telling*.

- Tipe Konsultatif

Pemimpin tipe ini masih memberikan direktif yang cukup besar serta menetapkan keputusan-keputusan. Bedanya dengan tipe direktif, dalam tipe konsultatif mempergunakan komunikasi dua arah dan memberikan suportif terhadap bawahan. Pemimpin mau mendengarkan keluhan dan perasaan bawahan mengenai keputusan yang diambil. Sementara bantuan terhadap bawahan ditingkatkan, pelaksanaan atas pelaksanaan keputusan tetap ada pada pemimpin. Tipe ini dapat disebut *selling*.

- Tipe Partisipatif

Kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pemimpin dan bawahan dalam keadaan seimbang. Pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Komunikasi dua arah makin meningkat. Pemimpin makin mendengarkan secara intensif terhadap bawahannya. Keikutsertaan bawahan dalam memecahkan masalah dan pengambilan

keputusan makin bertambah, sebab pemimpin berpendapat bahwa bawahan memiliki kecakapan dan pengetahuan yang cukup untuk penyelesaian tugas.

- Tipe Delegatif

Pemimpin mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan bawahan, dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan seluruhnya kepada bawahan. Selanjutnya hak bawahan untuk menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan dilaksanakan. Bawahan diberikan wewenang untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan keputusannya sendiri. Sebab mereka dianggap telah memiliki kecakapan dan dipercaya untuk memikul tanggung jawab untuk mengerahkan dan mengelola dirinya sendiri.

Dalam Sondang P. Siagian (1999, hlm. 20-25) ada beberapa tipe-tipe kepemimpinan:

1) Tipe Otokratis

Kepemimpinan secara otokratis adalah kepemimpinan yang cara memimpinnya menganggap organisasi sebagai miliknya sendiri. Sehingga seorang pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap para anggota organisasinya dan menganggap mereka itu sebagai bawahannya dan merupakan alat atau mesin, tidak diperlakukan sebagaimana manusia. Bawahan hanya menurut dan menjalankan perintah atasannya serta tidak boleh membantah, karena pimpinan tidak mau menerima kritik, saran dan masukan. Tipe kepemimpinan otokratis ini

dapat kita jumpai dalam pemerintahan feodal oleh kerajaan-kerajaan pada zaman abad pertengahan.

Kepemimpinan yang otokratis biasanya dikendalikan oleh seorang pemimpin yang mempunyai perasaan harga diri yang sangat tinggi. Bawahannya dianggap bodoh, tidak berpengalaman, dan selayaknya diperintah sesuka mereka. Dengan egoisme yang sangat tinggi, seorang pemimpin yang otokratik melihat peranannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasional seperti kekuasaan yang tidak perlu dibagi dengan orang lain dalam organisasi, ketergantungan total para anggota organisasi mengenai nasib masing-masing dan sebagainya.

2) Tipe Paternalistik

Cara ini dapat dikatakan untuk seorang pemimpin yang bersifat kebapakan, ia menganggap bawahannya bagaikan anak yang belum dewasa. Tipe pemimpin yang paternalistik banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, umumnya di masyarakat agraris. Dengan demikian pemimpin semacam ini jarang sekali atau tidak pernah memberikan kepada bawahannya untuk bertindak sendiri, untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan.

Para bawahannya tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan daya kreasi dan inovasinya. Konsekuensi dari perilaku demikian ialah bahwa para bawahannya tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran. Seorang pemimpin yang paternalistik ini dalam hal-hal yang tertentu sangat dibutuhkan, akan tetapi sebagai pemimpin pada umumnya kurang efektif.

3) Tipe Kharismatik

Rupanya sulit untuk menemukan sebab seorang pemimpin mempunyai harisma. Yang jelas adalah bahwa pemimpin tersebut mempunyai daya tarik sendiri. Pemimpin yang kharismatik mampu menguasai bawahannya karena mereka diliputi oleh kepercayaan yang luar biasa terhadapnya. Para pengikut seorang pemimpin yang kharismatik tidak pernah mempersoalkan nilai yang diikuti, sikap, gaya dan perilaku yang digunakan pemimpin diikutinya. Keputusan dan kesetiaan para bawahannya timbul dari kepercayaan yang penuh kepada pemimpin yang dicintai, dihormati, dan dikagumi, bukan karena benar tidaknya alasan-alasan dan tindakan seorang pemimpin.

Kemampuan untuk menguasai bawahannya yang terdapat pada diri seorang pemimpin yang demokratis disebabkan kepercayaannya yang luar biasa kepada kemampuannya itu. Seorang pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang dianggap mempunyai kekuatan ghaib atau kesaktian yang tidak dapat diindra secara ilmiah, sehingga dikagumi para bawahannya meskipun para bawahannya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut dikagumi.

4) Tipe *Laissez Faire*

Dapat dikatakan bahwa persepsi seorang pemimpin yang *laissez faire* tentang peranannya sebagai seorang pemimpin berkisar pada pandangannya bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para bawahannya terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pemimpin tidak

perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional. Seorang pemimpin yang *laissez faire* melihat peranannya bagaikan polisi lalu lintas.

Dengan anggapan bahwa para bawahannya sudah mengetahui dan cukup dewasa untuk taat kepada peraturan permainan yang berlaku, dan cenderung memiliki peranan yang pasif dan membiarkan bawahannya berjalan menurut tempatnya sendiri tanpa banyak mencampuri bagaimana bawahannya harus berjalan dan bergerak.

Kepemimpinan semacam ini biasanya tidak kelihatan adanya sebuah organisasi dan segalanya dilakukan tanpa ada rencana dari pemimpin. Nilai-nilai yang dianut oleh seorang pemimpin yang *laissez faire* dalam menyelenggarakan fungsi-fungsi kepemimpinannya biasanya bertolak dari falsafah hidup bahwa manusia pada dasarnya memiliki rasa solidaritas dalam kehidupan bersama, mempunyai kesetiaan kepada sesama dan kepada organisasi, taat kepada norma-norma dan peraturan yang telah disepakati bersama, mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang harus diembannya.

Dengan sikap demikian, maka tidak ada alasan kuat untuk memperlakukan para bawahannya sebagai orang-orang yang tidak dewasa, tidak bertanggung jawab, tidak setia dan tidak loyal. Nilai yang didasarkan dalam kepemimpinan tersebut adalah nilai saling mempercayai yang besar.

5) Tipe Demokratik

Seorang pemimpin yang demokratik dihormati dan segani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional. Perilakunya

memberi motivasi para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Dalam pelaksanaan tugas kepemimpinannya mau menerima saran-saran dari bawahannya dan bahkan kritik dimintanya dari mereka demi kesuksesan kinerja bersama. Ia memberi kebebasan yang cukup kepada bawahannya, karena menaruh kepercayaan yang besar bahwa mereka itu akan berusaha sendiri menyelesaikan tugasnya dengan baik. Untuk dapat mencapai hasil yang baik, seorang pemimpin yang demokratis senantiasa berusaha memupuk kekeluargaan dan persatuan, membangun semangat bekerja pada bawahannya.

Satu lagi karakteristik penting yang dimiliki seorang pemimpin demokratis yang sangat positif adalah dengan cepat ia menunjukkan penghargaan kepada para bawahannya yang berprestasi baik. Penghargaan itu dapat berbentuk kata pujian, tepukan pada bahunya, memberikan piagam penghargaan, kenaikan pangkat atau bahkan mempromosikan jika keadaan memungkinkan. Seorang pemimpin yang demokratis akan bangga apabila para bawahannya menunjukkan kemampuan kerja yang bahkan lebih tinggi dari kemampuan dirinya sendiri.

2.2.2.3. Kepemimpinan Perempuan

Rujukan para kaum perempuan tentang konsep kepemimpinan yang dijadikan landasan untuk bertindak. Yang pertama, dapat dipahami dari QS Fathir, ayat 39, yaitu “Dialah Yang menjadikan kamu semua pemimpin (khalifah) di muka bumi”, ayat ini merupakan penjelasan pernyataan Allah, bahwa Dia memposisikan manusia sebagai pemimpin (khalifah), tanpa memandang jenis kelaminnya baik perempuan maupun laki-laki. Dan dapat dipahami pula dari surat

QS Ali-Imran ayat 195, disebutkan “Sesungguhnya Aku tidak mensia-siakan amal perbuatan orang-orang yang beramal, baik laki-laki maupun perempuan”, QS Al-Taubah ayat 71, juga dikatakan “Dan orang-orang yang beriman, baik laki-laki dan perempuan, sebagian mereka adalah kekasih bagi sebagian yang lain: mereka menyuruh untuk mengerjakan yang ma`ruf, menentang yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan mereka taat kepada Allah dan Rasulnya, mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah. Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”.

Ayat tersebut secara jelas berusaha untuk mengkikis habis perbedaan jenis kelamin (gender), khususnya dalam arti kemanusiaan. Secara umum kaum laki-laki dan perempuan mempunyai hak yang sama dalam setiap aspek kehidupan. Di sisi lain, pada masa Nabi Sulaiman, di negeri yang diabadikan sebagai salah satu nama surat dalam Al-Qur`an yang dikenal ”*baldatun thayyibatun wa rabbun ghafur*” (negeri yang adil, makmur, aman, dan sentosa), yaitu negeri Saba`. Negeri ini ternyata dipimpin oleh penguasa perempuan, Ratu Bilqis. Sedangkan pada awal perkembangan Islam pun, Ummul Mu`minin siti `Aisyah juga pernah menjadi seorang panglima perang dalam perang jamal. Realita semacam ini akan menjadi tendensi dan semakin melunturkan larangan perempuan untuk tampil sebagai seorang pemimpin publik.

Disamping itu Al-Qur`an secara tegas memberikan pandangan tentang kesetaraan laki-laki dan perempuan dilihat dari ayat yang membicarakan Adam dan Hawa, sampai mereka terlempar ke bumi, selalu menggunakan bentuk kata ganti mereka berdua (huma). (Aqil, 1999, hlm. 18-23).

Saat ini belum ada pendapat ahli yang secara khusus mengkaji tentang kepemimpinan perempuan. Akan tetapi berdasarkan wacana yang timbul di masyarakat, yang dirangkum oleh Trias Setiawati bahwasannya pemimpin apapun jenis kelaminnya, yang penting membawa kemajuan bagi perempuan khususnya dan kemanusiaan pada umumnya. (Setiawati, 2006, hlm. 5)

Wanita pemimpin umumnya lebih berorientasi pada pendukung. Penelitian mengungkapkan bahwa wanita pemimpin memberdayakan para pendukung dengan memberi kesempatan kepada orang-orang yang mereka pimpin untuk menyatakan pendapat dan memberi masukan. Para wanita pemimpin ini juga melakukan berbagai upaya untuk pengembangan diri. Selain memberdayakan pengikut mereka, para wanita pemimpin lebih banyak yang bertindak sebagai mentor daripada sebagai "bos".

Wanita pemimpin memberi petunjuk dan bimbingan yang diperlukan kepada para pendukung untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Selain bertindak sebagai mentor, para wanita pemimpin juga cenderung untuk memimpin dengan memberi teladan kepemimpinan pada para pendukung melalui sikap dan tindakan mereka. Jika mereka menginginkan disiplin untuk diterapkan oleh anak buah, maka mereka pun akan menunjukkan sikap disiplin, jika mereka ingin agar anak buah bersikap jujur dan terbuka, mereka pun akan memberikan teladan yang sama. (Prijosaksono, 2003, hlm. 1)

Dari berbagai wacana yang ada tersebut dapat diambil suatu kesimpulan umum bahwa pemimpin perempuan mempunyai kelebihan utama yaitu lebih teliti dan perhatian pada bawahannya, sebagaimana halnya naluri perempuan.

Ketidakadilan Jender yang Dialami Perempuan

Menurut Setiawati (2006, hlm. 6-9) dari istilah seks atau jenis kelamin inilah akhirnya dikenal ada “jenis kelamin” secara kodrati, tetapi ada pula “jenis kelamin” secara kultural atau psikologis yang disebut jender. Jender merupakan sifat yang melekat pada laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial budaya atau sering disebut kodrat budaya.

Peran jender menurut Faqih dalam Setiawati (2006, hlm. 7) adalah peran yang berkaitan dengan sifat maskulinitas-feminitas yang melekat pada pria wanita yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural. Sejarah perbedaan jender antara pria dan wanita terjadi melalui proses yang sangat panjang. Perbedaan itu dibentuk, disosialisasikan, diperkuat bahkan dikonstruksikan secara sosial, kultural melalui ajaran agama bahkan oleh negara. Dengan demikian konsep tentang jender ini terkadang telah menjadi satu *stereotype* yang sangat mempengaruhi seorang individu dalam bersikap serta bertingkah laku dalam lingkungannya.

Menurut Bem dalam Setiawati (2006, hlm. 7) mengemukakan sebuah fenomena yang disebut *androgini*. *Androgini* merupakan percampuran antara karakteristik maskulin dan feminim yang seimbang dalam taraf yang tergolong cukup tinggi pada diri seseorang. Menurut Spencer dan Helmreich dalam Setiawati (2006, hlm. 7), individu *androgin* memiliki harga diri yang lebih tinggi, lebih fleksibel dan lebih efektif dalam hubungan interpersonal.

Peran jender menjadi sangat bervariasi dalam pola kehidupan tiap orang, tiap keluarga juga tiap budaya maupun negara. Namun budaya yang

cenderung sangat patriarkhis sering menimbulkan ketidakadilan jender, yang cenderung merugikan kaum perempuan. Ketidakadilan jender menurut Fakhri dalam Setiawati (2006, hlm. 8-9) terwujud dalam hal-hal berikut:

- 1) Marginalisasi, peminggiran peran kaum perempuan; kaum perempuan dianggap sebagai warga masyarakat kelas dua. Perempuan sendiri cenderung enggan menjadi orang nomor satu, karena takut dijauhi atau dicela kaum laki-laki (*cinderella complex*), perempuan lebih memilih jadi subordinat laki-laki.
- 2) *Stereotype*, masyarakat mempunyai norma tertentu tentang perempuan yang ideal yaitu *feminim*, sementara laki-laki adalah *maskulin*, padahal terjadi pada kenyataannya setiap orang memiliki dua karakteristik sekaligus (*androgen*), yaitu feminim sekaligus maskulin. Dalam kehidupannya sebagai suatu *stereotype*, perempuan diharapkan menjadi figur yang *feminim*: lembut, halus, teliti, rajin, patuh, taat, cantik, cermat dsb, sementara laki-laki diharapkan menjadi figur yang *maskulin*: gagah, perkasa, *gentleman*, kuat, cerdas, kasar, memimpin, *macho*, dsb. Padahal secara psikologis orang yang *androgen* secara seimbang memiliki banyak kelebihan-seperti harga diri yang lebih tinggi, kemampuan berkomunikasi yang lebih efektif, dan lebih fleksibel. Dalam setiap individu besarnya kadar feminitas maupun maskulinitas sangat variatif antara satu orang dengan orang lain. Meskipun kemudian ada yang lebih memperdalam lagi menjadi

feminitas positif dan *feminitas negatif*, serta *maskulinitas positif* dan *maskulinitas negatif*.

- 3) Beban ganda, pembagian kerja di dunia *domestik* untuk perempuan, sementara laki-laki di sektor *publik*, sehingga ketika perempuan pergi ke sektor publik ada beban ganda yang disandangnya. Beban ganda ini sebagian besar dijalani oleh kaum perempuan sementara semestinya ada juga beban ganda juga untuk kaum laki-laki, karena memang pekerjaan domestik bukanlah kodrat perempuan.
- 4) Kekerasan, perempuan dengan fungsi reproduksinya sering mengalami kekerasan di tempat kerja atau bahkan di dalam rumah tangga sendiri. Mulai dari kekerasan fisik, psikis dan seksual. Juga kekerasan yang dilakukan oleh individu, institusi maupun negara. Dalam rumah tangga perempuan dianggap tidak produktif, sehingga harus menuruti kemauan laki-laki si pencari nafkah utama, padahal kenyataannya tidak selalu demikian. Dalam dunia publik, di tempat kerja perempuan yang haid, mengandung, melahirkan, menyusui, sering tidak memperoleh haknya secara wajar. Bahkan sering mengalami intimidasi untuk dikeluarkan. Sementara dalam tingkat negara, kadang kekerasan yang diderita perempuan sering tidak tampak di mata publik, karena terjadi di sektor domestik. Kadang perempuan yang mengalami tindak kekerasan dipersalahkan publik, karena perempuan tersebut berdandan menor ataupun sebab lainnya yang lebih disebabkan, karena ia berjenis kelamin perempuan.

Menurut Archer&Lloyd, dan Doyle dalam Muljani (2000, hlm. 45) terdapat peran *gender* berdasarkan stereotip dan umumnya dapat diterima secara luas oleh masyarakat. Beberapa anggapan yang umum mengenai pria tetap dipertahankan, bahwa mereka bersifat (paling tidak asertif), *logic*, *unemotional*, *independent*, dominan, kompetitif, objektif, aktif dan diatas semuanya adalah kompeten. Sebaliknya wanita seringkali dianggap tampak pasif, non-asertif, *illogical*, *emotional*, *dependent*, *subordinat*, hangat dan *nurturing*. Tidak semua orang berpatokan pada *gender* stereotip ini, tetapi terdapat fakta-fakta yang kuat bahwa hal ini sudah begitu berurat akar dalam masyarakat.

Berdasarkan stereotip tersebut ada beberapa fenomena psikologis yang mempengaruhi cara wanita berpikir, bertindak dan berbicara. Fenomena-fenomena psikologis tersebut, diantaranya:

- a. *Cinderella complex*, menurut Dowling dalam Muljani (2000, hlm. 42), yaitu suatu jaringan sikap dan rasa takut yang sangat menekan sehingga wanita tidak bisa dan tidak berani memanfaatkan sepenuhnya kemampuan otak dan kreativitasnya. Sebagaimana halnya Cinderella yang menanti Sang Pangeran untuk menyelamatkannya, demikianlah menurut Dowling (1981) wanita masa kini masih menanti sesuatu hal yang berasal dari luar untuk mengubah hidup mereka.
- b. *Fear of success*, menurut Horner dalam (Stefani, Pudjibudojo, dan Prihanto, 2000, hlm. 52) yaitu ketakutan wanita akan keberhasilan, karena akan diterimanya konsekuensi negatif dari masyarakat. Para

wanita khawatir bahwa keberhasilannya dalam dunia kerja justru akan menimbulkan konflik dalam rumah tangga, karena mungkin dengan posisinya yang semakin menonjol, suami tidak bisa menerima dan merasa tersaingi. Untuk menghindari kondisi ini, banyak wanita yang akhirnya sudah merasa puas hanya dengan bekerja sekedar memperoleh penghasilan tanpa terlalu mempersoalkan peningkatan prestasi ataupun keberhasilan dalam karier. Mereka tidak ingin gagal, namun juga tidak mau mencapai prestasi yang optimal. Faktor dukungan keluarga akan memberikan pengaruh bagi kaum wanita dalam usahanya mewujudkan karier, terutama suami. Wanita akan mampu berkarier dengan optimal dan tidak mengalami kecemasan ketika meraih keberhasilan dalam karier karena dukungan tersebut. Dan juga karena adanya anggapan bahwa kesuksesan identik dengan sifat maskulin, sehingga lebih pantas diraih oleh kaum pria. Wanita menghindari sukses karena takut akan kehilangan feminitasnya, seperti tidak menarik di hadapan kaum pria.

Menurut Kanter (1976, hlm. 233-236) ada empat faktor yang berpengaruh dalam kepemimpinan perempuan, yaitu :

1) *The mother* (keibuan)

Pemimpin perempuan cenderung bersikap sebagaimana layaknya seorang ibu, misalnya dikala sang anak sakit, sang ibu akan menyediakan obat. Nantinya akan timbul asumsi bahwa pemimpin perempuan mempunyai sifat simpatik, pendengar yang baik, dan mudah untuk mencurahkan permasalahan.

2) *The pet* (kesayangan)

Pemimpin perempuan cenderung menjadi kesayangan bagi bawahannya, sehingga bawahan akan lebih menjaganya. Dalam hal ini karyawan akan menganggap pemimpin perempuan sebagai orang dekat, sehingga tidak terdapat rasa canggung.

3) *The sex object* (obyek seksual)

Pemimpin perempuan cenderung menjadi penyemangat kerja bagi karyawannya. Dalam hal ini, pemimpin perempuan dianggap sebagai sebuah faktor yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, akan tetapi kemauan yang timbul dari karyawan untuk bekerja lebih giat bukan karena perintah yang diberikan, tetapi karena ada dorongan dari dalam.

4) *The iron maiden* (wanita besi)

Pemimpin perempuan cenderung bersikap tegas dalam memimpin bawahannya, sehingga timbul kesan tegas. Dengan adanya sikap ini, maka pemimpin digambarkan sebagai sosok pemimpin yang keras.

2.2.3. Prestasi Kerja

2.2.3.1. Pengertian Prestasi Kerja

Salah satu kebutuhan yang terkuat dalam diri manusia adalah kebutuhan merasa berprestasi dimana ia merasa bahwa apa yang menjadi pekerjaannya penting dan penyelesaian pekerjaan tersebut baik. Seorang karyawan akan menjalani kehidupan mempunyai kebutuhan untuk mencapai sukses. Kebutuhan berhubungan erat dengan pekerjaan yang sedang ditekuninya dan berusaha

mengarahkan tindakan pada usaha untuk memperbaiki keseluruhan kegiatan organisasi.

Berikut ini beberapa pengertian dan penilaian prestasi :

- 1) Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2005, hlm. 105).
- 2) Penilaian prestasi kerja adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko, 1993, hlm.135).

Manajemen maupun karyawan perlu umpan balik tentang kerja mereka. Umpan balik prestasi kerja memungkinkan karyawan untuk mengetahui seberapa baik mereka dapat bekerja dibandingkan dengan standar-standar organisasi yang telah ditetapkan.

2.2.3.2. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Metode-metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

1) *Rating scale*

Dalam metode ini, evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

2) *Checklist*

Dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai, penilai tinggal memilih kalimat-kalimat yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan

3) Metode peristiwa kritis

Metode penilaian yang didasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

4) Metode peninjauan lapangan

Dengan menggunakan metode ini, wakil ahli departemen personalia turun ke “lapangan” dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka.

5) Tes dan observasi prestasi kerja

Apabila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan. Agar berguna tes harus reliabel dan valid.

6) Metode-metode evaluasi kelompok

Menggunakan metode rangking (mengurutkan karyawan, mana yang lebih baik/buruk, metode *grading* (memisah-misahkan para karyawan ke dalam berbagai klasifikasi yang berbeda), *point allocation method* (memberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan diantara para karyawan dalam kelompok).

Metode-metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

1) Penilaian diri

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri. Bila karyawan menilai dirinya, perilaku defensip cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.

2) Penilaian psikologis (*Psychological appraisals*)

Digunakan untuk menilai potensi karyawan di waktu yang akan datang terutama untuk keputusan-keputusan penempatan dan pengembangan.

3) Pendekatan *Management By Objectives* (MBO)

Setiap karyawan dan penyelia secara bersama menetapkan tujuan/sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang, kemudian penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama pula.

4) Teknik pusat penilaian (*Assessment centers*)

Adalah suatu bentuk penilaian karyawan yang distandardisasikan dimana tergantung pada berbagai tipe penilaian dari penilai. (Handoko, 1993, hlm. 142-152).

2.2.3.3. Faktor-faktor Penilaian Prestasi Kerja

Faktor-faktor penilaian prestasi kerja (Supardi, 1989, hlm. 169) meliputi:

- 1) Kualitas kerja, yang meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Kuantitas kerja, yang meliputi output atau keluaran, target kerja dalam kuantitas kerja.
- 3) Pengetahuan, yang merupakan kemampuan seseorang karyawan dinilai dari pengetahuannya mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun teknis atas pekerjaannya

- 4) Penyesuaian pekerjaan, yang merupakan suatu penilaian pekerjaan yang ditinjau dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru serta kecepatan berfikir, dan bertindak dalam bekerja.
- 5) Faktor ketangguhan, yang merupakan pengukuran dari segi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas misalnya keandalan dalam melaksanakan peraturan kerja, inisiatif, disiplin dan sebagainya.
- 6) Faktor hubungan kerja, yang penilaian berdasarkan sikap karyawan dan sikap terhadap atasan serta kesediaan menerima perubahan dalam bekerja
- 7) Faktor keselamatan kerja, yang menyangkut penilaian bagaimana penilaian karyawan terhadap keselamatan kerja.

Dessler (1992, hlm. 6) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan terdiri atas:

- 1) Mutu, meliputi sejauh mana kecermatan, ketelitian dan ketuntasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta dapat diterimanya kerja yang dilaksanakan.
- 2) Produktivitas, meliputi sejauh mana efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
- 3) Pengetahuan jabatan, meliputi sejauh mana keterampilan dan informasi teknis/praktis yang digunakan pada jabatan oleh karyawan.
- 4) Keandalan, meliputi sejauh mana seorang karyawan dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjutnya.

- 5) Ketersediaan, meliputi sejauh mana seorang karyawan menepati waktunya atau disiplin waktu, meninjau periode istirahat yang ditetapkan, dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
- 6) Ketidaktergantungan, meliputi sejauh mana seorang karyawan dapat menjalankan pekerjaannya tanpa pengawasan dari pemimpin.

Edwin B. Flippo (1996, hlm. 250) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja terdiri atas:

- 1) Kualitas kerja, merupakan hal yang berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapian pelaksanaan kerja.
- 2) Kuantitas kerja, merupakan hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas regular dan tugas tambahan.
- 3) Ketangguhan, merupakan hal-hal yang berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah atasan, kebiasaan mengikuti peraturan keselamatan dengan baik, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran.
- 4) Sikap, merupakan hal-hal yang berkaitan dengan sikap yang menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.2.4. Demografi Karyawan

Alex S Nitisemito (1992, hlm. 136) menafsirkan semangat kerja sebagai keadaan seseorang yang melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Untuk mempermudah penggolongan faktor yang mempengaruhi semangat kerja, dalam penelitian ini hanya akan meneliti berdasar faktor demografis yang sangat berpengaruh terhadap keempat faktor tersebut dan berkaitan satu dengan yang lainnya. Faktor demografis dalam penelitian ini adalah :

1) Usia

Usia akan sangat berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Seseorang akan mempunyai produktifitas yang tinggi pada usia 17 – 45 tahun, dimana kemampuan fisik dan mental seseorang yang relatif tinggi dan memiliki semangat kerja untuk berprestasi atau dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Pendidikan

Tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang dihadapi dapat menimbulkan ketidakpuasan dimana secara tidak langsung akan mempengaruhi prestasi kerja.

3) Jenis Kelamin

Jenis kelamin menjadi dasar untuk mengetahui perbedaan kepuasan semangat kerja antar karyawan berdasar jenis kelamin. Seorang laki-laki akan lebih termotivasi dalam bekerja, karena laki-laki biasanya adalah kepala keluarga sehingga akan lebih bersemangat untuk mencapai prestasi dalam bekerja agar menerima *reward* terutama uang untuk mencukupi kebutuhan keluarga.

4) Status

Status dapat mengoptimalkan kemampuan karyawan di luar waktu kerja/lembur. Seorang bujangan masih dapat berfikir bebas tanpa harus memikirkan orang lain, terutama seseorang yang telah berkeluarga, sedikit atau banyak jika terjadi sesuatu hal dalam keluarganya maka akan mengganggu konsentrasi dalam bekerja, yang berarti tingkat prestasi kerjanya pun dapat terganggu.

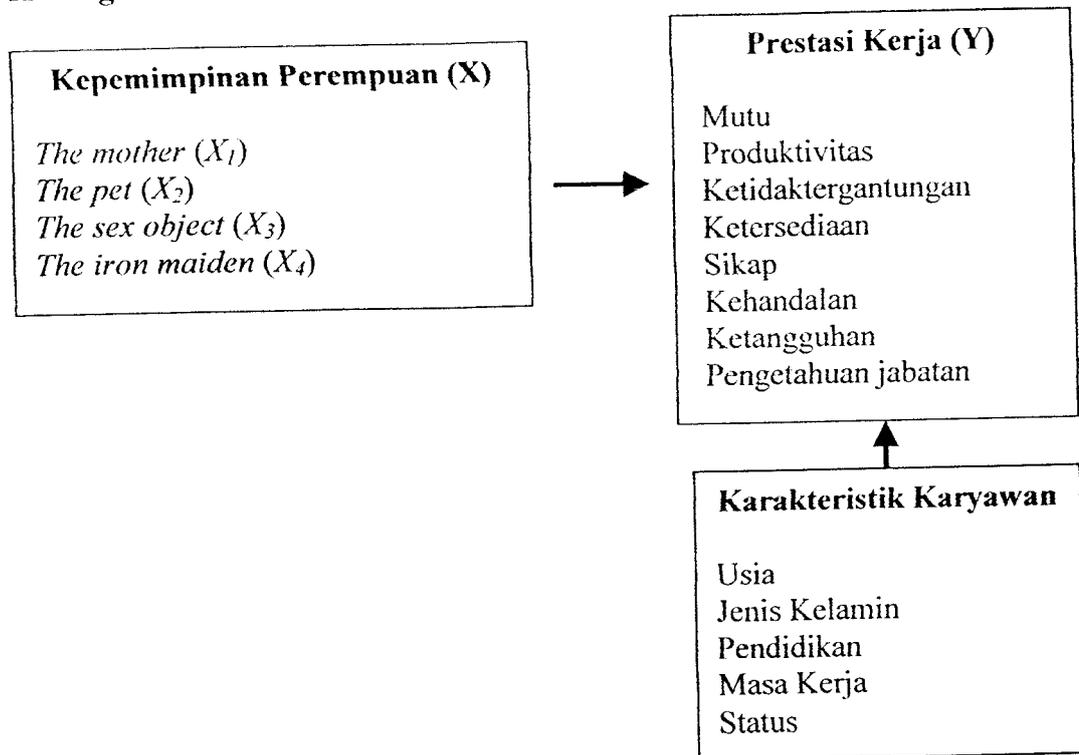
5) Masa Kerja

Masa kerja menunjukkan bahwa seseorang karyawan dapat dikatakan sudah berpengalaman dalam bekerja sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Makin lama seseorang bekerja maka dapat merasakan tingkat kepuasan yang telah diberikan oleh perusahaan, jika seseorang merasa puas maka semangat untuk menghasilkan yang terbaik atau berprestasi akan selalu menyertainya dalam bekerja.

2.2.5. Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Kanter (1976, hlm. 233-236) ada empat faktor yang berpengaruh dalam kepemimpinan perempuan, yaitu : *the mother, the pet, the sex object,* dan *the iron maiden* pada intinya menggambarkan kepemimpinan perempuan adalah pemimpin yang menuntun, membimbing, dan memberi semangat karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan akan tercapai sehingga prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat.

2.3. Kerangka Pemikiran



Bagan 2.2
Bagan Kerangka Pemikiran Skripsi

2.4. Hipotesis Penelitian

1. Ada pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan perempuan yang terdiri dari *the mother*, *the pet*, *the sex object*, dan *the iron maiden* terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.
2. Faktor *the mother* dari unsur kepemimpinan perempuan yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.
3. Ada perbedaan yang signifikan prestasi kerja karyawan berdasarkan karakteristik karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan seluruh rangkaian kegiatan yang dilakukan dalam rangka memperoleh fakta lapangan (data empiris) terkait dengan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dan wawancara. Ciri khas metode penelitian survey adalah data dikumpulkan dari responden yang banyak jumlahnya dengan menggunakan kuesioner. Karena itu penggunaan kuesioner merupakan hal yang pokok untuk pengumpulan data.

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen yang beralamat di Jalan H.M. Sarbini No.22 Kebumen dan Puskesmas di Kecamatan Pejagoan, dan Kecamatan Kebumen Kabupaten Kebumen.

3.1.1. Sekilas Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen

Visi dan Misi Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen adalah:

- 1) **Visi “Terwujudnya Kebumen Sehat 2010, didukung lingkungan dan perilaku sehat dengan pelayanan berkualitas dan peran serta masyarakat”**
- 2) Misi
 - Mendorong terlaksananya pembangunan daerah yang berwawasan kesehatan.
 - Menggerakkan masyarakat untuk berperilaku hidup bersih dan sehat.
 - Memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, adil dan terjangkau.

- Memberdayakan peran serta masyarakat.

3.1.2. Kedudukan Tugas dan Fungsi Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen

Kedudukan

- 1) Dinas Kesehatan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Kesehatan.
- 2) Dinas Kesehatan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

3.1.2.1. Tugas Pokok dan Fungsi

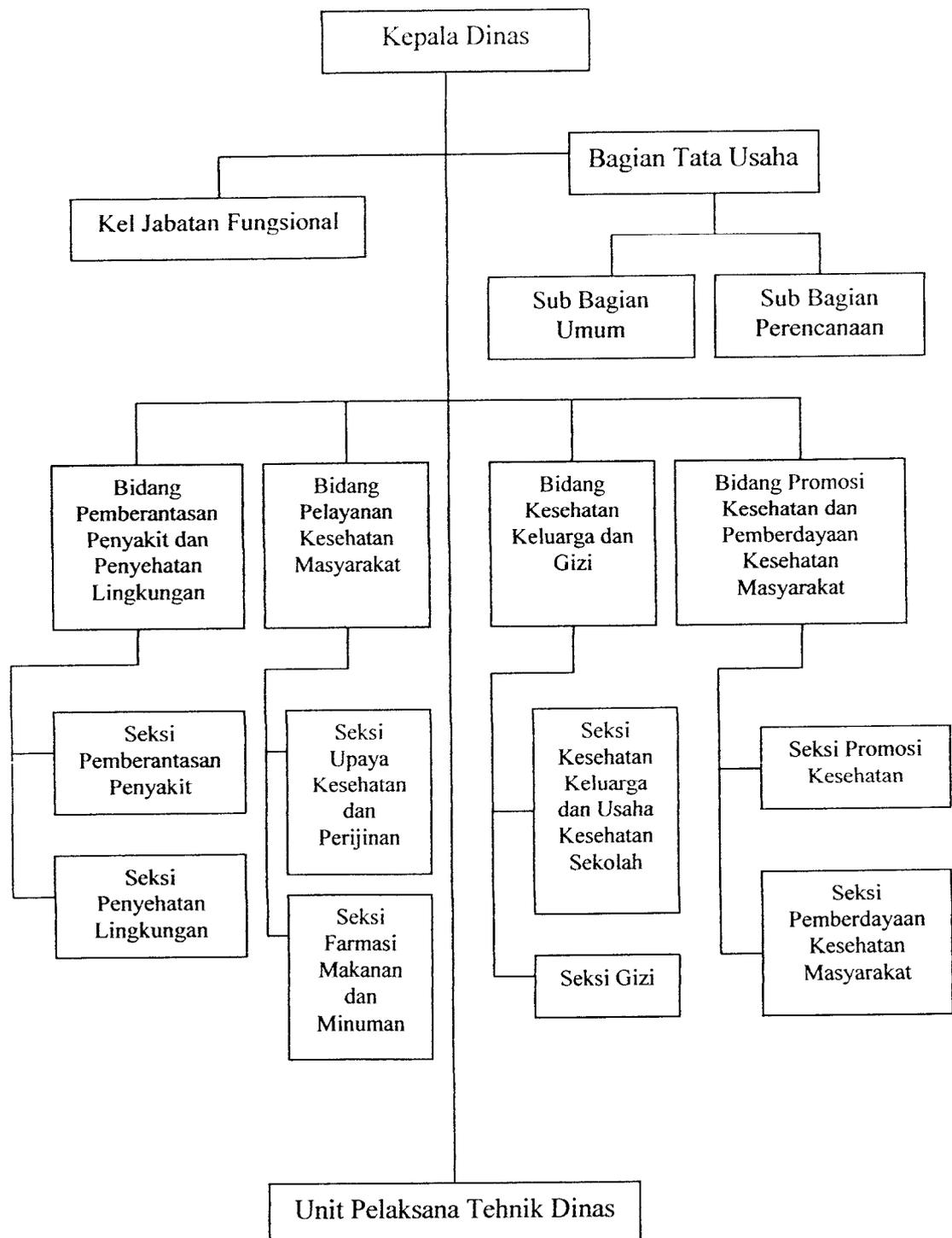
1) Tugas Pokok

Dinas kesehatan mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan Otonomi Daerah dibidang kesehatan.

2) Fungsi

- Pelaksanaan pembinaan umum dan perumusan kebijakan teknis dibidang kesehatan meliputi pendekatan peningkatan (*promotif*), pencegahan (*preventif*), pengobatan (*kuratif*), pemulihan (*rehabilitatif*) berdasarkan standar yang telah ditetapkan.
- Pelaksanaan pemberian perijinan dan pelayanan umum dibidang kesehatan.
- Pelaksanaan pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis dibidang upaya pelayanan kesehatan dasar dan rujukan serta pembinaan operasional sesuai kebijakan Bupati.

3.1.3. Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen



Sumber: Subag Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen (2006)

Bagan 3.1
Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen
Tabel 3.1

Jumlah Karyawan
Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen

Jabatan	Jumlah
Kepala Dinas	1
Kepala Bagian Tata Usaha	1
Subag Umum	24
Subag Perencanaan	3
Urusan Keuangan	13
Bidang Kesga	11
Bidang Yankes	7
Bidang Promkes	7
Bidang P2PL	27
UPTD Lab Kes	6
Mantan	8
Jumlah	109

Sumber: Subag Umum, Data per Maret 2006

Tabel 3.2
Jumlah Karyawan
Puskesmas Kebumen I

Jabatan	Jumlah
Kepala Puskesmas	1
Staf	21
Jumlah	22

Sumber: Subag Umum, Data per Maret 2006

Tabel 3.3
Jumlah Karyawan
Puskesmas Kebumen II

Jabatan	Jumlah
Kepala Puskesmas	1
Staf	18
Jumlah	19

Sumber: Subag Umum, Data per Maret 2006

Tabel 3.4
Jumlah Karyawan
Puskesmas Kebumen III

Jabatan	Jumlah
Kepala Puskesmas	1
Staf	24
Jumlah	25

Sumber: Subag Umum, Data per Maret 2006

Tabel 3.5
Jumlah Karyawan
Puskesmas Pejagoan

Jabatan	Jumlah
Kepala Puskesmas	1
Staf	20
Jumlah	21

Sumber: Subag Umum, Data per Maret 2006

3.1.3.1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.

3.1.3.2. Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan urusan dan memberikan pelayanan teknis dan administrasi di bidang perencanaan, umum, kepegawaian, keuangan kepada semua unsur dalam lingkungan Dinas Kesehatan. Bagian Tata Usaha dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bagian Tata Usaha mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan penyusunan rencana program kegiatan dan pelaporan serta pembinaan organisasi dan tata laksana
- b. Pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan
- c. Pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian
- d. Pelaksanaan pengurusan surat menyurat, kearsipan, perpustakaan, rumah tangga dan perlengkapan
- e. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan.

Bagian Tata Usaha membawahi:

a. Sub Bagian Umum

Mempunyai tugas melaksanakan urusan surat menyurat, kearsipan, perpustakaan, perlengkapan dan rumah tangga, pembinaan organisasi dan tata laksana, administrasi kepegawaian serta melaksanakan administrasi keuangan.

b. Sub Bagian Perencanaan

Mempunyai tugas melaksanakan urusan penyusunan rencana program kegiatan evaluasi dan pelaporan serta mengembangkan kebijakan program dan penelitian di bidang pembangunan kesehatan di lingkungan Dinas Kesehatan.

Masing-masing Sub Bagian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Tata Usaha.

3.1.3.3. Bidang Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan

Mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan dan melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi kegiatan pengamatan, pencegahan, pemberantasan, penyakit dan pengawasan kualitas kesehatan lingkungan air, tanah, dan udara di tempat-tempat umum, industri, pemukiman dan tempat darurat. Bidang Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan dipimpin oleh Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kesehatan, dan mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan perencanaan pengamatan, pencegahan, pemberantasan penyakit dan kemungkinan terjadinya kejadian luar biasa atau wabah penyakit dan penyehatan lingkungan air, tanah, udara, ditempat-tempat umum, industri, pemukiman dan tempat darurat.
- b. Pelaksanaan kegiatan pengamatan, pencegahan, pemberantasan penyakit dan kemungkinan terjadinya kejadian luar biasa atau wabah penyakit dan penyehatan lingkungan air, tanah, udara, ditempat-tempat umum, industri, pemukiman dan tempat darurat.
- c. Pelaksanaan pengembangan program pengamatan, pencegahan, pemberantasan penyakit dan kemungkinan terjadinya kejadian luar biasa atau wabah penyakit dan penyehatan lingkungan air, tanah, udara, ditempat-tempat umum, industri, pemukiman dan tempat darurat.
- d. Pelaksanaan pengumpulan dan pengolahan data dalam rangka pemberantasan penyakit dan penyehatan lingkungan serta pengkoordinasian kegiatan penyelenggaraan pemberantasan penyakit dan penyehatan lingkungan.
- e. Pelaksanaan *monitoring* dan evaluasi, pemberantasan penyakit serta penyehatan lingkungan.

Bidang Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan membawahi:

- a. Seksi Pemberantasan Penyakit

Mempunyai tugas mengumpulkan, mengolah, menganalisa, menginformasikan data penyakit dan kemungkinan terjadinya kejadian luar biasa atau wabah penyakit, merencanakan, mengkoordinasikan,

monitoring, evaluasi kegiatan pemberantasan penyakit dalam hal pengamatan, pencegahan, pemberantasan penyakit dan kemungkinan terjadinya kejadian luar biasa atau wabah penyakit, melakukan pengembangan program melalui kegiatan kemitraan, koordinasi, penelitian dalam hal pengamatan, pencegahan, pemberantasan penyakit dan kemungkinan terjadinya kejadian luar biasa atau wabah penyakit.

b. Seksi Penyehatan Lingkungan

Mempunyai tugas mengumpul, mengolah, menganalisa, menginformasikan data penyehatan lingkungan, merencanakan, mengkoordinasikan, *monitoring* dan evaluasi kegiatan penyehatan lingkungan air, tanah, udara, ditempat-tempat umum, industri, pemukiman dan tempat darurat serta melakukan pengembangan program melalui kegiatan kemitraan, koordinasi, penelitian dalam hal penyehatan lingkungan air, tanah, udara, di tempat-tempat umum, industri, pemukiman dan tempat darurat.

Masing-masing Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pemberantasan Penyakit dan Penyehatan Lingkungan.

3.1.3.4. Bidang Pelayanan Kesehatan Masyarakat

Bidang Pelayanan Kesehatan Masyarakat mempunyai tugas membina, mengawasi, mengembangkan, memantapkan Pelayanan Kesehatan Dasar dan Rujukan, Pendidikan Kesehatan, sertifikasi, legislasi tenaga/ sarana kesehatan, pengawasan penggunaan obat, makanan, minuman, perbekalan kesehatan dan

Obat Asli Indonesia. Bidang Pelayanan Kesehatan Masyarakat dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Kesehatan, dan mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan perencanaan dan pembinaan, pengawasan pelayanan kesehatan dasar, pelayanan kesehatan rujukan, pelayanan farmasi komunitas dan klinik di Institusi Pelayanan Kesehatan serta pembinaan dan pengawasan mutu keamanan obat, makanan, minuman, perbekalan kesehatan dan Obat Asli Indonesia disarana produksi/distribusi.
- b. Pelaksanaan pengembangan, pemantapan sarana/fasilitas pelayanan kesehatan dasar, kesehatan rujukan, penunjang medik dan medik spesifik (Kesehatan Jiwa, Indera, Gigi dan Mulut) di Institusi Pelayanan Kesehatan.
- c. Pelaksanaan legislasi, registrasi, sertifikasi dan lisensi tenaga kesehatan serta pelaksanaan sertifikasi, akreditasi Institusi Pendidikan Kesehatan.
- d. Pelaksanaan penyusunan kebutuhan obat publik dan perbekalan kesehatan untuk pelayanan kesehatan dasar dan rujukan.
- e. Pelaksanaan pengembangan norma, *standart* dan pedoman pelayanan kesehatan.

Bidang Pelayanan Kesehatan Masyarakat membawahi:

- a. Seksi Upaya Kesehatan dan Perijinan
Mempunyai tugas merencanakan, mengumpulkan, menyusun, melaksanakan pembinaan pengawasan terhadap Institusi Pelayanan Kesehatan Dasar dan Rujukan, mengembangkan memantapkan

sarana/fasilitas pelayanan kesehatan dasar dan rujukan, menyelenggarakan legislasi, registrasi, sertifikasi dan lisensi tenaga kesehatan serta pelaksanaan sertifikasi, akreditasi Institusi Pendidikan Kesehatan serta mengembangkan standar Pedoman Pelaksanaan Pelayanan Kesehatan.

b. Seksi Farmasi, Makanan dan Minuman

Mempunyai tugas merencanakan, mengumpulkan, menyusun, melaksanakan pembinaan pengawasan terhadap pelayanan farmasi komunitas, farmasi klinik di Institusi Pelayanan Kesehatan Dasar dan Rujukan, melaksanakan pengawasan mutu keamanan obat, makanan, minuman, perbekalan kesehatan dan obat asli Indonesia di sarana produksi/ distribusi serta menyusun kebutuhan obat publik dan perbekalan kesehatan untuk pelayanan kesehatan dasar dan rujukan.

Masing-masing Seksi dipimpin oleh seorang Kepala seksi yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan Masyarakat.

3.1.3.5. Bidang Kesehatan Keluarga dan Gizi

Bidang Kesehatan dan Gizi mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengawasan pemeriksaan, pelayanan kesehatan ibu, anak dan keluarga, pelayanan ibu hamil, keluarga berencana, remaja, usia lanjut, Pelayanan Kesehatan Dasar dan Rujukan, peningkatan gizi buruk dan gizi kurang bagi balita. Bidang Kesehatan dan Gizi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas, dan mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan usaha kesehatan ibu, anak dan keluarga serta pengumpulan, analisa data pelaksanaan pelayanan ibu hamil dan keluarga berencana di Institusi Pelayanan Kesehatan Dasar dan Rujukan.
- b. Pelaksanaan pengumpulan, pemantauan dan pengkajian data status gizi masyarakat unyuk perencanaan, intervensi dalam peningkatan gizi masyarakat melalui upaya perbaikan gizi keluarga, gizi institusi, penanggulangan gizi buruk dan gizi kurang bagi balita serta kewaspadaan pangan dan gizi melalui pemantauan status gizi dan pemantauan konsumsi gizi.
- c. Pelaksanaan pembinaan pengawasan pelayanan kesehatan remaja dan usia lanjut di Unit Pelayanan Kesehatan Dasar dan Rujukan.
- d. Pelaksanaan penyusunan bahan pembinaan, koordinasi lintas sektor dan pelaksanaan kegiatan dalam rangka upaya peningkatan kesehatan anak sekolah.

Bidang Kesehatan dan Gizi membawahi:

- a. Seksi Kesehatan Keluarga dan Usaha Kesehatan Sekolah
Mempunyai tugas menyusun rencana kegiatan, membina, mengawasi, Usaha Pelayanan Kesehatan Ibu, Anak dan Keluarga Berencana, Usaha Kesehatan Sekolah (UKS) serta mengumpulkan bahan pembinaan/*monitoring* penyelenggaraan usaha kesehatan remaja dan usia lanjut di Institusi Pelayanan Kesehatan Dasar dan Rujukan serta

koordinasi lintas sektoral dalam usaha meningkatkan kesehatan keluarga dan Usaha Kesehatan Sekolah (UKS).

b. Seksi Gizi

Mempunyai tugas merencanakan, membina dan mengawasi gizi masyarakat melalui upaya perbaikan gizi keluarga, gizi institusi, pemantauan gizi masyarakat, kewaspadaan pangan dan gizi melalui pemantauan status gizi dan pemantauan konsumsi gizi, penanggulangan gizi buruk dan gizi kurang bagi balita serta peningkatan gizi masyarakat.

Masing-masing Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Kesehatan Keluarga dan Gizi.

3.1.3.6. Bidang Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Kesehatan Masyarakat

Bidang Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Kesehatan Masyarakat mempunyai tugas merencanakan, merumuskan, mengembangkan, menyebarluaskan informasi kesehatan serta menggerakkan kemandirian masyarakat untuk hidup bersih sehat dengan mendorong tumbuh kembangnya upaya kesehatan yang bersumber dari masyarakat, kemitraan dengan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) serta pembinaan kesehatan matra dan kesehatan kerja. Bidang Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Kesehatan Masyarakat dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan perencanaan, perumusan kebijakan advokasi kesehatan, kampanye Perilaku Hidup Bersih Sehat (PHBS) dan sosialisasi prioritas program kesehatan.
- b. Pelaksanaan perencanaan kegiatan, kajian perilaku masyarakat, pengembangan desain pesan, metode dan alat promosi kesehatan untuk meningkatkan kemandirian masyarakat dalam bidang kesehatan, meningkatkan partisipasi masyarakat dan pengembangan upaya kesehatan yang bersumber daya masyarakat dan Jaminan Pelayanan Kesehatan Masyarakat (JPKM).
- c. Pelaksanaan kegiatan, kajian perilaku masyarakat, pengembangan desain pesan, metode dan alat promosi kesehatan untuk meningkatkan kemandirian masyarakat dalam bidang kesehatan, meningkatkan partisipasi masyarakat dan perkembangan upaya kesehatan yang bersumber daya masyarakat dan Jaminan Pelayanan Kesehatan Masyarakat (JPKM).
- d. Pelaksanaan pengembangan program, kajian perilaku masyarakat, pengembangan desain pesan, metode dan alat promosi kesehatan untuk meningkatkan kemandirian masyarakat dalam bidang kesehatan, meningkatkan partisipasi masyarakat dan pengembangan upaya kesehatan yang bersumberdaya masyarakat dan Jaminan Pelayanan Kesehatan Masyarakat (JPKM).
- e. Pelaksanaan pengumpulan, pengolahan data dan penyebaran informasi kajian perilaku masyarakat, pengembangan desain pesan, metode dan alat

promosi kesehatan untuk meningkatkan kemandirian masyarakat dalam bidang kesehatan yang bersumber daya masyarakat dan Jaminan Pelayanan Kesehatan Masyarakat (JPKM).

- f. Pelaksanaan evaluasi kegiatan, kajian perilaku masyarakat, pengembangan desain pesan, metode dan alat promosi kesehatan untuk meningkatkan kemandirian masyarakat dalam bidang masyarakat, meningkatkan partisipasi masyarakat dan pengembangan upaya kesehatan yang bersumber daya masyarakat dan Jaminan Pelayanan Kesehatan Masyarakat (JPKM).

Bidang Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Kesehatan Masyarakat

membawahi:

- a. Seksi Promosi Kesehatan

Seksi Promosi Kesehatan mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi kegiatan dalam hal kajian perilaku masyarakat, pengembangan desain pesan, metode dan alat promosi kesehatan.

- b. Seksi Pemberdayaan Kesehatan Masyarakat

Seksi Pemberdayaan Kesehatan Masyarakat mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi kegiatan dalam hal pengembangan upaya kesehatan yang bersumber daya masyarakat dan Jaminan Pelayanan Kesehatan Masyarakat (JPKM)

Masing-masing Seksi dipimpin oleh Seorang Kepala seksi yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan Kesehatan Masyarakat.

3.1.3.7. Kelompok Jabatan Fungsional

- a. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior selaku ketua kelompok yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas Kesehatan.
- b. Kelompok Jabatan Fungsional dapat dibagi atas kelompok dan sub kelompok sesuai kebutuhan.
- c. Jumlah jabatan fungsional ditentukan berdasarkan sifat, jenis dan beban kerja.
- d. Pembinaan terhadap jabatan fungsional dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3.1.3.8. Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat

Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksana teknis operasional sebagian tugas Dinas kesehatan, dipimpin oleh seorang Kepala Unit Teknis Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas dan secara operasional di koordinasikan oleh Camat. Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Kesehatan dibidang pelayanan, pembinaan dan pengembangan upaya kesehatan kepada masyarakat yang mempunyai fungsi:

- a. Pelaksana pelayanan upaya kesehatan kesejahteraan ibu dan anak, Keluarga Berencana (KB), perbaikan gizi, perawatan kesehatan masyarakat, pencegahan, pemberantasan penyakit, imunisasi, pembinaan

kesehatan lingkungan, PKM, Usaha Kesehatan Sekolah, olah raga, pengobatan termasuk pelayanan darurat karena kecelakaan, kesehatan gigi dan mulut, laboratorium sederhana, upaya kesehatan kerja serta usia lanjut, upaya kesehatan jiwa: mata, khusus, lainnya dan pencatatan serta pelaporan.

- b. Pelaksanaan pembinaan upaya kesehatan, peran serta masyarakat, koordinasi semua upaya kesehatan, sarana pelayanan kesehatan, pelaksanaan Rujukan Medik, pembantuan sarana dan pembinaan teknis kepada PUSKESMAS Pembantu, Bidan Desa, Unit Pelayanan Kesehatan Swasta serta kader pembangunan kesehatan.
- c. Pelaksanaan pengembangan upaya kesehatan dalam hal pengembangan Kader Pembangunan Bidang Kesehatan di wilayah, pengembangan kegiatan swadaya masyarakat bidang kesehatan.

3.1.3.9. Unit Pelaksana Teknis Dinas Laboratorium Kesehatan Masyarakat

Unit Pelaksana Teknis Laboratorium Kesehatan Masyarakat mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksana teknis operasional sebagian tugas Dinas Kesehatan.

Unit Pelaksana Teknis Laboratorium Kesehatan Masyarakat dipimpin oleh seorang Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

Unit Pelaksana Teknis Laboratorium Kesehatan Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Kesehatan dibidang pelayanan laboratorium kesehatan masyarakat, yang mempunyai fungsi:

- a. Pelaksanaan penyusunan rencana dan program kerja Laboratorium Kesehatan Masyarakat.
- b. Pelaksanaan pengambilan dan pengiriman sampel untuk pemeriksaan parameter-parameter kesehatan masyarakat.
- c. Pelaksanaan pemeriksaan sampel untuk parameter kesehatan masyarakat secara laboratorium dan atau lapangan.
- d. Pelaksanaan analisa hasil pemeriksaan parameter kesehatan masyarakat.
- e. Pelaksanaan identifikasi yang berhubungan dengan kesehatan masyarakat yang diakibatkan oleh Kejadian Luar Biasa (KLB).
- f. Pelaksanaan urusan ketatausahaan.

3.2. Variabel Penelitian

Pada penelitian yang akan dilakukan ini, variabel penelitian terbagi atas dua yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Variabel bebas (X) adalah kepemimpinan perempuan.

Variabel terikat (Y) adalah prestasi kerja.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Kepemimpinan Perempuan (X)

Kepemimpinan perempuan (X) merupakan suatu cara pemimpin/manajer untuk mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku karyawannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, dan bahwasannya pemimpin apapun jenis kelaminnya, yang penting membawa kemajuan bagi perempuan khususnya dan kemanusiaan pada umumnya.

Prestasi Kerja (*Y*)

Menunjukkan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan dalam kurun waktu tertentu dimana kontribusi karyawan pada organisasi/perusahaan selama periode tertentu dinilai.

3.4. Parameter

3.4.1. Kepemimpinan Perempuan (*X*)

Merupakan suatu cara pemimpin/manajer untuk mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku karyawannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, dan bahwasannya pemimpin apapun jenis kelaminnya, yang penting membawa kemajuan bagi perempuan khususnya dan kemanusiaan pada umumnya.

1) *The mother (X₁)*

Pemimpin perempuan cenderung bersikap sebagaimana layaknya seorang ibu, misalnya dikala sang anak sakit, sang ibu akan menyediakan obat. Nantinya akan timbul asumsi bahwa pemimpin perempuan mempunyai sifat simpatik, pendengar yang baik, dan mudah untuk mencurahkan permasalahan. Beberapa indikator dari *the mother* yaitu:

- Memberi perhatian
- Memberi nasehat
- Membesarkan hati
- Memberi ketenangan/rasa aman
- Bersikap hati-hati penuh pertimbangan
- Melibatkan bawahan

- Mempunyai hubungan yang dekat dengan bawahan
- Cenderung tidak suka dikritik
- Cenderung lebih mudah mendapatkan simpati dari bawahan
- Cenderung lebih emosional

2) *The pet (X₂)*

Pemimpin perempuan cenderung menjadi kesayangan bagi bawahannya, sehingga bawahan akan lebih menjaganya. Beberapa indikator dari *the pet* yaitu:

- Menjadi idola/panutan bagi bawahannya
- Terlihat menyenangkan bagi bawahannya
- Memberikan perhatian pribadi
- Memberikan pujian
- Cenderung memperlakukan bawahan secara individual
- Cenderung lebih humoris
- Cenderung mendorong bawahan untuk lebih berprestasi
- Terlihat kurang optimal dalam memimpin
- Cenderung lebih tertarik pada isi pidato pemimpin daripada cara penyampaiannya.
- Cenderung kurang dihargai

3) *The sex object (X₃)*

Pemimpin perempuan yang cenderung menjadi penyemangat kerja bagi karyawannya. Beberapa indikator dari *the sex object* yaitu:

- Menjadi pembangkit semangat kerja
- Menjadi motivator kerja

- Memberikan inspirasi bagi bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan
- Dianggap sebagai sumber daya yang langka
- Kadang terlihat membutuhkan bantuan
- Mudah mendapatkan bantuan
- Kadang menimbulkan konflik di tempat kerja
- Kadang membuat bawahan menjadi kurang berkenan di hati
- Mempunyai keunggulan dalam pendekatan psikologis
- Kadang diberi perlindungan oleh bawahannya

4) *The iron maiden (X₄)*

Pemimpin perempuan cenderung bersikap tegas dalam memimpin bawahannya sehingga timbul kesan tegas/keras. Beberapa indikator dari *the iron maiden* yaitu:

- Dapat diandalkan
- Mampu menumbuhkan rasa hormat bawahan kepadanya karena sikap dan prilakunya
- Cenderung perfeksionis (sempurna) terhadap hasil kerja
- Merasa puas bila bawahan mampu mencapai hasil/prestasi kerja yang telah ditetapkan
- Memberi sanksi yang tegas atas kesalahan kerja
- Cenderung menunjukkan keunggulannya
- Dianggap sebagai sosok yang cenderung angkuh
- Menjawab kritik dengan tangkas
- Memperjuangkan hak bawahannya
- Cenderung kurang menemukan mitra kerja

3.4.2. Prestasi Kerja (Y)

Menunjukkan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan dalam kurun waktu tertentu dimana kontribusi karyawan pada organisasi/perusahaan selama periode tertentu dinilai.

1) Mutu

Merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan berupa hal-hal yang berkaitan dengan tingkat kecermatan, dan kerapian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, ketrampilan khusus yang dimiliki karyawan.

Beberapa indikator dari mutu yaitu :

- Ketelitian/kecermatan dalam bekerja
- Ketepatan dalam bekerja
- Kerapian dalam bekerja
- Hasil kerja dapat diterima dengan baik

2) Produktivitas

Merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan berupa hal-hal yang berkaitan dengan efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Beberapa indikator dari produktivitas yaitu :

- Kemampuan menyelesaikan tugas rutin
- Kemampuan menyelesaikan tugas ekstra (lembur)

3) Ketidaktergantungan

Merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan berupa hal-hal yang berkaitan dengan sejauh mana seorang karyawan dapat menjalankan

pekerjaannya tanpa pengawasan dari pimpinan. Beberapa indikator dari ketidaktergantungan yaitu :

- Kesiapan berusaha dalam memecahkan persoalan
- Kemandirian dalam penyelesaian tugas
- Kepercayaan diri pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan

4) Ketersediaan

Merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan berupa hal-hal yang berkaitan dengan sejauh mana seseorang karyawan menepati waktunya atau disiplin waktu, meninjau periode istirahat yang ditetapkan, dan catatan kehadiran serta keseluruhan. Beberapa indikator dari ketersediaan yaitu

- Disiplin kehadiran
- Disiplin waktu.kerja
- Kerajinan

5)Kehandalan

Merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan berupa hal-hal yang berkaitan dengan sejauh mana seseorang karyawan dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjutnya. Beberapa indikator dari kehandalan yaitu :

- Kecepatan berfikir
- Kecepatan bertindak
- Penyesuaian tugas-tugas baru
- Pemahaman tugas-tugas baru
- Kesiapan mengikuti perubahan perusahaan
- Kesiapan mengikuti perkembangan perusahaan

6) Sikap

Merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan berupa hal-hal yang berkaitan dengan sikap yang menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Beberapa indikator dari sikap yaitu :

- Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- Kerjasama dengan pimpinan
- Kerjasama dengan rekan kerja

7) Ketangguhan

Merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan berupa hal-hal yang berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah atasan, kebiasaan mengikuti peraturan keselamatan dengan baik, dan inisiatif dalam bekerja. Beberapa indikator dari ketangguhan yaitu :

- Ketaatan dalam melaksanakan perintah atasan
- Penggunaan peralatan atas kesadaran sendiri
- Berinisiatif melaksanakan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah pimpinan

8) Pengetahuan jabatan

Merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan berupa hal-hal yang berkaitan dengan keterampilan dan informasi teknis/praktis yang digunakan pada jabatan oleh karyawan. Beberapa indikator dari pengetahuan jabatan yaitu :

- Mempunyai pengetahuan teknis
- Mempunyai ketrampilan khusus
- Pemahaman terhadap prosedur kerja dengan alat/sarana perlengkapan

3.4.3. Demografi Karyawan

Untuk mempermudah penggolongan faktor yang mempengaruhi semangat kerja, dalam penelitian ini hanya akan meneliti berdasar faktor demografis yang sangat berpengaruh terhadap keempat faktor tersebut dan berkaitan satu dengan yang lainnya. Faktor demografis dalam penelitian ini adalah :

- 1) Usia
- 2) Pendidikan
- 3) Jenis Kelamin
- 4) Status
- 5) Masa Kerja

3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.1. Uji Validitas

Validitas menyatakan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2000, hlm. 4). Uji validitas digunakan untuk memilih item-item pertanyaan yang relevan untuk dianalisis. Uji validitas dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total (*item total correlation*). Perhitungan validitas ini dilakukan dengan rumus teknik *Korelasi Product Moment Pearson*, dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 2000, hlm 19)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah responden

X = Nilai perbutir

Y = Total nilai kuestioner masing-masing responden

Syarat minimum dianggap valid adalah :

- Menghasilkan r hitung yang positif.
- Besarnya r hitung lebih besar dari r tabel.

Kedua syarat tersebut harus dipenuhi dalam uji validitas, sehingga dapat dikatakan valid.

Pengujian validitas daftar pernyataan dilakukan dengan mengkorelasikan skor pada masing-masing item dengan skor totalnya. Teknik korelasi seperti ini dikenal dengan teknik korelasi *Product Moment*. Untuk mengetahui apakah nilai korelasinya signifikan atau tidak, maka diperlukan tabel signifikan nilai r *Product Moment*.

3.5.1.1. Hasil Uji Validitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik, sudah semestinya jika rangkaian penelitian yang dilakukan harus baik juga. Perencanaan yang matang dan mutlak diperlukan, lalu alat-alat yang digunakan juga harus dalam kondisi baik. Oleh karena itulah seringkali sebelum penelitian dilakukan, alat-alat yang digunakan diuji lebih dahulu, supaya data-data yang diperoleh valid

dan reliabel. Jumlah untuk uji validitas dan reliabilitas adalah 30 orang. Adapun jumlah pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

Variabel	Jumlah
<i>The mother</i>	10
<i>The pet</i>	10
<i>The sex object</i>	10
<i>The Iron Maiden</i>	10
Prestasi Kerja	27
Total butir	67

Sumber: Data Primer (Lampiran A, hlm. 130)

Uji validitas penelitian ini dihitung setiap item atau variabel yang terdiri dari variabel *the mother*, *the pet*, *the sex object*, *the iron maiden*. dan variabel prestasi kerja

Data yang diambil dari 30 responden itu selanjutnya diolah dengan menggunakan program SPSS 12.00. Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r_{hit} dan r_{tabel} dimana $r_{tabel} = 0,239$ ($df = \text{Jumlah kasus} - 2 = 30 - 2 = 28$; pada $\alpha = 0,05$). Bila r_{hit} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hit} > r_{tabel}$) maka pernyataan dianggap valid atau sah. Begitu juga sebaliknya, bila r_{hit} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hit} < r_{tabel}$) maka pernyataan dianggap gugur.

Perhitungan lebih lanjut dari setiap variabel kepemimpinan perempuan akan didiskripsikan sebagai berikut:

Tabel 3.7
Hasil Pengukuran Validitas
Pernyataan-pernyataan Variabel *The mother*

Pernyataan	R_{HITUNG}	R_{TABEL}	Keterangan
1	0,539	0,239	Valid
2	0,532	0,239	Valid

Lanjutan Tabel 3.2			
3	0,669	0,239	Valid
4	0,809	0,239	Valid
5	0,719	0,239	Valid
6	0,706	0,239	Valid
7	0,272	0,239	Valid
8	-0,164	0,239	Gugur
9	0,383	0,239	Valid
10	-0,41	0,239	Gugur

Sumber: Data Primer (Lampiran B, hlm.130)

Dari data di atas, terdapat 1 sampai 10 pernyataan pada lembar kuesioner. Pernyataan yang dianggap valid sebanyak 8 butir dan pernyataan yang dianggap gugur terdapat 2 butir pada pernyataan 8 dan 10.

Tabel 3.8
Hasil Pengukuran Validitas
Pernyataan-Pernyataan Variabel *The pet*

Pernyataan	R_{HITUNG}	R_{TABEL}	Keterangan
11	0,384	0,239	Valid
12	0,197	0,239	Gugur
13	0,493	0,239	Valid
14	0,405	0,239	Valid
15	-0,187	0,239	Gugur
16	0,378	0,239	Valid
17	0,178	0,239	Gugur
18	-0,123	0,239	Gugur
19	0,184	0,239	Gugur
20	0,121	0,239	Gugur

Sumber: Data Primer (Lampiran B, hlm.131)

Dari tabel di atas dapat diketahui hasil perhitungan validitas pernyataan variabel *the pet*. Pernyataan terdiri dari 11 sampai 20 pada lembar kuesioner, 4 butir valid dan 6 butir gugur yaitu pernyataan nomor 12, 15, 17, 18, 19, dan 20.

Tabel 3.9
 Hasil Pengukuran Validitas
 Pernyataan-Pernyataan *The sex object*

PERNYATAAN	R _{HITUNG}	R _{TABEL}	KETERANGAN
21	0,587	0,239	Valid
22	0,509	0,239	Valid
23	0,131	0,239	Gugur
24	0,511	0,239	Valid
25	0,481	0,239	Valid
26	0,630	0,239	Valid
27	0,003	0,239	Gugur
28	-0,355	0,239	Gugur
29	0,354	0,239	Valid
30	0,355	0,239	Valid

Sumber: Data Primer (Lampiran B, hlm. 132)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 21 sampai 30 pernyataan variabel *the sex object* dapat diketahui bahwa 7 butir pernyataan valid dan 3 butir pernyataan gugur yaitu pernyataan nomor 23, 27, 28.

Tabel 3.10
 Hasil Pengukuran Validitas
 Pernyataan-Pernyataan *The iron maiden*

PERNYATAAN	R _{HITUNG}	R _{TABEL}	KETERANGAN
31	0,644	0,239	Valid
32	0,723	0,239	Valid
33	0,444	0,239	Valid
34	0,483	0,239	Valid
35	0,686	0,239	Valid
36	0,403	0,239	Valid
37	0,096	0,239	Gugur
38	0,605	0,239	Valid
39	0,565	0,239	Valid
40	-0,233	0,239	Gugur

Sumber: Data Primer (lampiran B, hlm.133)

Dari pernyataan diatas, diketahui bahwa dari 31 sampai 40 pernyataan variabel *the iron maiden*, dapat diketahui bahwa 8 butir pernyataan valid dan 2 butir pernyataan gugur yaitu pernyataan nomor 37 dan 40.

Tabel 3.11
 Hasil Pengukuran Validitas
 Pernyataan-Pernyataan Variabel Prestasi Kerja

Pernyataan	R_{HITUNG}	R_{TABEL}	Keterangan
1	0,540	0,239	Valid
2	0,639	0,239	Valid
3	0,669	0,239	Valid
4	0,558	0,239	Valid
5	0,569	0,239	Valid
6	0,471	0,239	Valid
7	0,653	0,239	Valid
8	0,697	0,239	Valid
9	0,663	0,239	Valid
10	0,572	0,239	Valid
11	0,663	0,239	Valid
12	0,647	0,239	Valid
13	0,662	0,239	Valid
14	0,731	0,239	Valid
15	0,601	0,239	Valid
16	0,472	0,239	Valid
17	0,615	0,239	Valid
18	0,747	0,239	Valid
19	0,612	0,239	Valid
20	0,407	0,239	Valid
21	0,505	0,239	Valid
22	0,706	0,239	Valid
23	0,534	0,239	Valid
24	0,625	0,239	Valid
25	0,271	0,239	Valid
26	0,311	0,239	Valid
27	0,631	0,239	Valid

Sumber: Data Primer (lampiran B, hlm. 134)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 27 pernyataan variabel prestasi kerja, tidak ada pernyataan yang gugur.

Setelah melalui perhitungan validitas dengan program SPSS 12.0, didapatkan hasil 54 pernyataan valid dan 13 pernyataan gugur. Untuk lebih memudahkan dalam pemahaman mengenai hasil uji validitas pernyataan, maka berikut ini ditampilkan ringkasan pernyataan yang valid.

Tabel 3.12
Distribusi Pernyataan Setelah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Jumlah
<i>The mother</i> (X ₁)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9	8
<i>The pet</i> (X ₂)	11, 13, 14, 16	4
<i>The sex object</i> (X ₃)	21,22,24,25,26,29,30	7
<i>The iron maiden</i> (X ₄)	31,32,33,34,35,36,38,39	8
Prestasi Kerja (Y)	1,2,3,4,5,.....27	27
Total		54

Sumber: Data Primer diolah ringkasan

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menyatakan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2000, hlm. 5). Uji reliabilitas juga merupakan suatu cara untuk melihat apakah alternatif ukur kuesioner yang digunakan konsisten atau tidak. Apabila suatu alat pengukur dipakai dua kali atau lebih besar dan hasil pengukuran yang diperoleh konsisten maka alat pengukur tersebut reliabel. Alat yang digunakan untuk mengukur tingkat signifikan dari masing-masing variabel yaitu *the mother*, *the pet*, *the sex object*, dan *the iron maiden* dalam penelitian ini adalah koefisien alpha.

Rumusan formula umum koefisien alpha adalah sebagai berikut (Azwar 2000, hlm. 78)

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_j^2}{S_x^2} \right]$$

Dimana :

k = Banyaknya belahan tes

S_j² = Varians belahan j; j = 1, 2, ..., k

S_x² = Varians skor tes

Syarat minimum dianggap reliabel adalah :

- Menghasilkan r hitung yang positif
- Besarnya r hitung lebih besar dari r tabel.

3.5.2.1. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3.13
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>
<i>The Mother</i>	0,756
<i>The Pet</i>	0,474
<i>The Sex Object</i>	0,625
<i>The Iron Maiden</i>	0,767
Prestasi Kerja	0,934

Sumber: Data Primer (Lampiran B, hlm. 128)

Dari tabel di atas diketahui bahwa kelima variabel mempunyai nilai r hitung yang positif dan lebih besar dari r tabel sebesar 0,239, sehingga kelima variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

3.6. Alat Pengumpulan Data

3.6.1. Kuesioner

Metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode ini dilakukan untuk memperoleh data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang ditujukan ke responden. Pertanyaan tersebut meliputi 2 (dua) variabel yang sedang diteliti yakni variabel independen dan variabel dependen. Kuesioner disusun dengan sistematika sebagai berikut (terlampir):

- 1). Bagian pertama, pertanyaan tentang identitas responden (jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status).

2). Bagian kedua, pertanyaan yang berhubungan dengan variabel independen dan dependen.

Jawaban dari kuesioner yang berisi daftar pernyataan diisi subjek penelitian.

Subjek penelitian sebagai responden diminta memberi jawaban yang telah disediakan, dimana:

- a. Angket kepemimpinan (variabel bebas atau X) berupa kepemimpinan perempuan disusun berdasarkan metode *Skala Likert* dengan jawaban yang terdiri dari 5 jenjang penilaian dengan besar nilai 1 sampai 5, dengan perincian: Sangat Tidak Setuju (STS) nilai 1, Tidak Setuju (ST) nilai 2, Netral (N) nilai 3, Setuju (S) nilai 4, Sangat Setuju (SS) nilai 5.

Semakin tinggi skor yang diperoleh berarti semakin baik penilaian responden terhadap corak interaksi antara pimpinan dan bawahannya, yang berkaitan dengan kepemimpinan perempuan. Begitu juga sebaliknya.

Tabel 3.14
Klasifikasi Nilai Untuk Setiap Jawaban Pernyataan Kepemimpinan Perempuan

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

- b. Angket prestasi kerja (variabel terikat atau Y) disusun berdasarkan metode *Skala Likert* dengan jawaban yang terdiri dari 5 jenjang penilaian dengan besar nilai 1 sampai 5, dengan perincian: Tidak Baik

(TB) nilai 1, Kurang Baik (KB) nilai 2, Sedang(S) nilai 3, Baik(B) nilai 4, Sangat Baik (SB) nilai 5.

Tabel 3.15
Klasifikasi Nilai Untuk Setiap Jawaban Pernyataan Prestasi Kerja

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat Baik	5
2	Baik	4
3	Sedang	3
4	Kurang Baik	2
5	Tidak Baik	1

3.6.2. Tehnik Wawancara

Pada wawancara ini digunakan bentuk pertanyaan-pertanyaan yang *Structure-Disguised* (J. Supranto, 2001, hlm. 70), dimana pewawancara/peneliti menggunakan suatu daftar pertanyaan (*structured*) sebagai petunjuk sehingga tidak akan menanyakan yang bukan-bukan. Dalam hal ini tipe pertanyaan yang digunakan berupa jawaban terarah/*direct response* (J. Supranto, 2001, hlm. 82), dimana untuk jenis pertanyaan ini sudah sedikit diarahkan atau tidak terlalu luas.

3.6.3. Studi Kepustakaan

Yaitu tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pencatatan berbagai landasan teori, konsep-konsep, dan teknis analisis yang akan digunakan dalam pembahasan masalah pada penelitian ini.

3.7. Data dan Tehnik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, dibedakan menjadi dua jenis data yakni data primer dan data sekunder. Maksud dari data primer maupun data sekunder dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Data primer

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya dan diamati untuk pertama kalinya (Subagyo, 1996, hlm. 76). Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara.

2) Data sekunder

Data ini diperoleh dari perusahaan berupa keterangan-keterangan ataupun dokumen lain yang berkaitan dalam penelitian ini, misalnya data tentang gambaran umum Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen, meliputi sejarah berdirinya, struktur organisasi, lokasi, personalia, dan lain sebagainya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

3.8. Populasi dan Sampel Penelitian

3.8.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek yang karakteristiknya hendak diduga (Subagyo, 1996, hlm. 9). Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.

Berdasarkan data per 31 Maret 2006, karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen berjumlah 109 orang karyawan, Puskesmas Kebumen I berjumlah 22 orang karyawan, Puskesmas Kebumen II berjumlah 19 orang karyawan, Puskesmas Kebumen III 25 orang karyawan, dan Puskesmas Pejagoan berjumlah 21 orang karyawan, sehingga total jumlah keseluruhan populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 196 orang karyawan.

3.8.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. (Subagyo, 1996, hlm. 95). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi sebagai sampel, atau disebut juga metode sensus yang berarti pencatatan yang menyeluruh terhadap elemen elemen yang menjadi objek penelitian (J. Supranto, 2001, hlm 48). Sampel yang digunakan sebanyak 196 orang karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen, namun dari jumlah responden tersebut peneliti hanya mendapatkan responden yang digunakan sebanyak 100 orang saja. Teknik populasi yang digunakan peneliti ini tidak dapat sepenuhnya terpenuhi sesuai dengan jumlah populasi yang ada, karena peneliti dalam mendapatkan data primer yaitu berupa kuesioner menghadapi kendala. Kendala-kendala yang dihadapi yaitu banyaknya responden (karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen) yang sedang bertugas di lapangan sehingga kesulitan dalam mengumpulkan data.

Sedangkan responden untuk wawancara diambil secara acak dari setiap karyawan di masing-masing bagian Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebagai responden untuk di wawancara adalah karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen yang diambil secara acak dengan menggabungkan ke tiga kriteria berikut ini:

1. Masa kerja tergolong baru, sedang, dan lama
 - a. Masa kerja tergolong baru adalah para pekerja yang memiliki masa kerja 0 sampai 10 tahun, terhitung mulai karyawan tersebut bekerja/dinas di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.

4) Uji *Anova*

Uji *anova* digunakan untuk mengetahui apakah rata-rata lebih dari dua sampel berbeda secara signifikan atau tidak. Dalam penelitian ini uji *anova* dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan prestasi kerja karyawan berdasarkan karakteristik karyawan (usia, pendidikan, jenis kelamin, status, masa kerja). Uji *anova* dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS 12 For Windows*.

- b. Masa kerja tergolong sedang adalah para pekerja yang memiliki masa kerja 11 sampai 15 tahun, terhitung mulai karyawan tersebut bekerja/dinas di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.
 - c. Masa kerja tergolong sedang adalah para pekerja yang memiliki masa kerja diatas 15 tahun, terhitung mulai karyawan tersebut bekerja/dinas di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.
2. Usia kerja sangat produktif, produktif, dan tidak produktif.
- a. Usia kerja sangat produktif adalah para karyawan yang berusia 20 tahun sampai 35 tahun.
 - b. Usia kerja produktif adalah para karyawan yang berusia 36 tahun sampai 45 tahun.
 - c. Usia kerja tidak produktif adalah para karyawan yang berusia 46 tahun sampai 55 tahun.
3. Tingkat pendidikan akhir SD/SMP/SMA, Diploma/Setara, S1, S2/S3.

3.9. Alat Analisis

3.9.1. Analisis Kualitatif

Dalam penelitian ini analisis kualitatif yang akan dilakukan adalah analisis prosentase yaitu dengan membandingkan jumlah responden secara keseluruhan dikalikan 100%. Analisis prosentase ini bertujuan untuk mengetahui prosentase pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap prestasi kerja. Selain menggunakan analisis prosentase tersebut, peneliti juga menggunakan alat analisis kualitatif

berdasarkan pada wawancara, yang merupakan metode dasar yang pada umumnya dipakai dan dilibatkan dalam tipe-tipe analisis atau penelitian kualitatif.

Pada wawancara ini digunakan bentuk pertanyaan-pertanyaan yang *Structure-Disguised* (J. Supranto, 2001, hlm. 70), dimana pewawancara/peneliti menggunakan suatu daftar pertanyaan (*structured*) sebagai petunjuk sehingga tidak akan menanyakan yang bukan-bukan. Dalam hal ini tipe pertanyaan yang digunakan berupa jawaban terarah/*direct response* (J. Supranto, 2001, hlm. 82), dimana untuk jenis pertanyaan ini sudah sedikit diarahkan atau tidak terlalu luas.

3.9.2. Analisis Kuantitatif

Adalah suatu analisis yang bersifat memberikan keterangan dan penjelasan dengan menggunakan angka-angka serta perhitungan dengan metode statistik.

1) Analisis Regresi Berganda.

Adapun perumusan dari regresi linier berganda (Sugiyono, 2006, hlm.72) adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja karyawan

b_0 = konstanta regresi

b_1 = koefisien regresi *The Mother*

b_2 = koefisien regresi *The Pet*

b_3 = koefisien regresi *The Sex Object*

b_4 = koefisien regresi *The Iron Maiden*

X_1 = variabel *The Mother*

X_2 = variabel *The Pet*

X_3 = variabel *The Sex Object*

X_4 = variabel *The Iron Maiden*

2) Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh-pengaruh variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara bersama-sama (simultan/serentak) (Sugiyono, 2006, hlm 73). Adapun rumus dari uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{\text{Varian terbesar}}{\text{Varian terkecil}}$$

Pengujian ini perlu dilakukan untuk menguji linieritas atau keabsahan persamaan regresi. Hasil uji F akan menunjukkan tingkat F-signifikan <0.05 , artinya apabila tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 maka hipotesis diterima, yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (kepemimpinan perempuan) terhadap variabel dependen (prestasi kerja karyawan) secara simultan. Sebaliknya, jika tingkat signifikansi F atau F signifikansi lebih besar dari 0.05 maka hipotesis ditolak, yakni tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (kepemimpinan perempuan) terhadap variabel dependen (prestasi kerja karyawan) secara simultan.

Adjusted R Square menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin besar *adjusted R square*

semakin baik model tersebut dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

3) Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Apabila koefisien regresi signifikan pada t-signifikan ≤ 0.05 atau 5%, artinya variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Sebaliknya, jika lebih besar dari 0.05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial (Sugiyono, 2006, hlm. 63)

$$t = \frac{x - \mu_0}{s / \sqrt{n}}$$

Dimana :

t = nilai t hitung

x = rata-rata x

μ_0 = nilai yang dihipotesiskan

s = simpangan baku

n = Jumlah anggota sampel

Selanjutnya untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat diketahui dari nilai koefisien beta. Variabel bebas yang memiliki nilai beta paling besar, berarti variabel tersebut mempunyai pengaruh paling dominan atau dengan kata lain variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh atau sumbangan besar kepada variabel terikat.

4) Uji *Anova*

Uji *anova* digunakan untuk mengetahui apakah rata-rata lebih dari dua sampel berbeda secara signifikan atau tidak. Dalam penelitian ini uji *anova* dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan prestasi kerja karyawan berdasarkan karakteristik karyawan (usia, pendidikan, jenis kelamin, status, masa kerja). Uji *anova* dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS 12 For Windows*.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai penganalisaan terhadap data yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif merupakan analisis-*analisis* prosentase yaitu dengan membandingkan jumlah responden secara keseluruhan dikalikan 100%. Analisis prosentase ini bertujuan untuk mengetahui prosentase pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap prestasi kerja dan analisis yang didasarkan pada jawaban yang diberi responden terhadap pertanyaan yang diajukan kemudian dijabarkan mengenai hasil jawabannya, dan analisis hasil wawancara terhadap responden. Sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen, dan juga untuk mengetahui hubungan karakteristik karyawan terhadap prestasi kerja dari para karyawan tersebut.

4.1 Analisis Kualitatif

Dalam penelitian ini analisis kualitatif yang akan dilakukan adalah analisis prosentase yaitu dengan membandingkan jumlah responden secara keseluruhan dikalikan 100%. Analisis prosentase ini bertujuan untuk mengetahui prosentase pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap prestasi kerja., dan juga analisis

wawancara tanggapan responden terhadap kepemimpinan perempuan dan prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.

4.1.1. Karakteristik Responden

Penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen”, membagi karakteristik karyawan menjadi lima kelompok. Hal ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik yang dominan menurut tingkatan-tingkatan yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui prestasi kerja masing-masing karakter karyawan. Ke lima karakteristik itu adalah:

4.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	
	Frekuensi	%
20 - 25 tahun	10	10
26 – 35 tahun	33	33
36 – 45 tahun	25	25
46 – 55 tahun	32	32
Jumlah	100	100

Sumber : data primer diolah (Lampiran C, hlm. 149)

Dari tabel 4.1 di atas diketahui bahwa Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen mempunyai karyawan yang berusia 20 – 25 tahun sebanyak 10 orang, karyawan yang berusia 26 – 35 tahun sebanyak 33 orang, karyawan yang berusia 36 – 45 tahun sebanyak 25 orang, karyawan yang berusia 46 – 55 tahun sebanyak 32 orang. Responden pada tingkat usia 26 – 35 tahun menjadi responden terbanyak dan

mendominasi hasil survey. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen adalah karyawan yang termasuk dalam usia produktif.

4.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Frekuensi	%
Pria	43	43
Wanita	57	57
Jumlah	100	100

Sumber : data primer diolah (Lampiran C, hlm. 149)

Dari tabel 4.2 di atas diketahui bahwa karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen mempunyai karyawan pria sebanyak 43 orang, dan karyawan wanita sebanyak 57 orang. Dari jumlah tersebut diketahui bahwa pekerja wanita lebih banyak dari pekerja pria, sehingga menjadi responden terbanyak.

4.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	
	Frekuensi	%
SD	2	2
SLTP	7	7
SMA	51	51
Diploma III/Akademi/Sarjana Muda	32	32
Sarjana (S1)	7	7
Pasca Sarjana (S2 atau S3)	1	1
Jumlah	100	100

Sumber : data primer diolah (Lampiran C, hlm. 149)

Dari tabel 4.3 di atas diketahui bahwa Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen mempunyai karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda,

mulai dari tingkat pendidikan yang paling rendah yaitu SD hingga tingkat pendidikan tinggi seperti Pasca sarjana. Karyawan dengan latar belakang pendidikan SD sebanyak 2 orang, SLTP sebanyak 7 orang, SMA 51 orang, Diploma III/Akademi/Sarjana Muda sebanyak 32 orang, Sarjana (S1) sebanyak 7 orang, Pasca Sarjana (S2 atau S3) sebanyak 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen mempunyai banyak latar belakang pendidikan SMA yaitu sebanyak 51 orang, karyawan yang digunakan cenderung tidak mengutamakan kualitas pendidikan yang tinggi dan lebih berdasarkan pada pengalaman.

4.1.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	
	Frekuensi	%
< 5 tahun	23	23
5 sampai 10 tahun	12	12
10 tahun sampai 15 tahun	25	25
15 tahun ke atas	40	40
Jumlah	100	100

Sumber : data primer diolah (Lampiran C, hlm. 149)

Dari tabel 4.4 di atas diketahui bahwa Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen mempunyai karyawan dengan masa kerja yang bervariasi. Karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 23 orang, masa kerja 5 sampai 10 tahun sebanyak 12 orang, masa kerja 10 tahun sampai 15 tahun sebanyak 25 orang, dan masa kerja 15 tahun keatas sebanyak 40 orang. Dari hasil tersebut, diketahui bahwa mayoritas

karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen merupakan karyawan yang mempunyai masa kerja 15 tahun keatas yaitu sebanyak 40 orang.

4.1.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah	
	Frekuensi	%
Belum Kawin	15	15
Kawin	83	83
Janda / Duda	2	2
Jumlah	100	100

Sumber : data primer diolah (Lampiran C, hlm. 149)

Dari tabel 4.5 di atas diketahui bahwa Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen mempunyai karyawan yang belum kawin atau belum berkeluarga sebanyak 15 orang, yang sudah kawin atau berkeluarga sebanyak 83 orang, sedangkan yang berstatus janda/duda sebanyak 2 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen telah berkeluarga yaitu sebanyak 83 orang.

Untuk membantu mempermudah dalam pemahaman survey mengenai karakteristik karyawan, maka berikut ini ditampilkan tabel ringkasan kelompok responden yang paling dominan dari masing-masing karakteristik.

Tabel 4.6
Kelompok responden yang paling dominan menurut masing-masing karakteristik

Karakteristik	Jenis karakter dominan	Jumlah (%)
Usia	26 – 35 tahun	33
Jenis Kelamin	Wanita	57
Tingkat Pendidikan	SMA	51
Masa Kerja	15 tahun keatas	40
Status	Sudah kawin/berkeluarga	83

Sumber : data primer diolah ringkasan

Dari tabel 4.6 di atas dapat di lihat bahwa responden paling banyak berusia antara 26 tahun hingga 35 tahun, dengan jenis kelamin wanita yakni sebanyak 57 orang. Pendidikan responden yang paling dominan dari responden adalah SMA yakni sebanyak 51 orang. Masa kerja yang paling dominan dari responden adalah selama 15 tahun keatas, dan ada responden sebanyak 83 orang yang sudah kawin/berkeluarga.

4.1.2. Persepsi Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen Tentang Kepemimpinan Perempuan dan Prestasi Kerja

1. Persepsi karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen tentang faktor *the mother* (keibuan) dalam kepemimpinan perempuan. Tanggapan karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen mengenai faktor *the mother* diukur melalui kuesioner meliputi:

- a. Memberi perhatian
- b. Memberi nasehat
- c. Membesarkan hati
- d. Memberi ketenangan/rasa aman
- e. Bersikap hati-hati penuh pertimbangan
- f. Melibatkan bawahan
- g. Mempunyai hubungan yang dekat dengan bawahan
- h. Cenderung lebih mudah mendapatkan simpati dari bawahan

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk faktor *the mother* dalam kepemimpinan perempuan yang hasilnya terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.7
Persepsi Karyawan Tentang Faktor *The Mother* Dalam Kepemimpinan Perempuan

No	Kelompok Jawaban	Skor	% Persepsi	Jawaban	
				Frekuensi	%
1	Tidak baik	8 – 14,4	0%-19,99%	0	0%
2	Kurang baik	14,4 – 20,8	20%-39,99%	5	5%
3	Cukup baik	20,8 – 27,2	40%-59,99%	39	39%
4	Baik	27,2 – 33,6	60%-79,99%	52	52%
5	Sangat baik	33,6 – 40	80%-100%	4	4%
Total				100	
Ket	Batas minimum	8	Nilai harapan	4000	
	Batas maksimum	40	Nilai nyata	2777	
	Klasifikasi	5	Persepsi harapan	100%	
	Range	40-8 = 32	Persepsi nyata	69,42%	
	Interval	6,4			
	Mean	2777/100 = 27,77			

Sumber : data primer diolah (Lampiran C, hlm. 138)

Dari tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa jawaban persepsi karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen tentang faktor *the mother* dalam kepemimpinan perempuan terangkum dalam tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa secara umum faktor *the mother* dalam kepemimpinan perempuan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen dinilai baik oleh karyawan, dengan perincian: 5% responden menyatakan kurang baik; 39% responden menyatakan cukup baik; 52% responden menyatakan baik; dan 4% responden menyatakan sangat baik. Dengan demikian secara umum persepsi responden tentang faktor *the mother* dalam kepemimpinan perempuan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen adalah baik.

2. Persepsi karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen tentang faktor *the pet* (kesayangan) dalam kepemimpinan perempuan. Tanggapan karyawan Dinas

Kesehatan Kabupaten Kebumen mengenai faktor *the pet* diukur melalui kuesioner meliputi:

- a. Menjadi idola/panutan bagi bawahannya
- b. Memberikan perhatian pribadi
- c. Memberikan pujian
- d. Cenderung lebih humoris

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk faktor *the pet* dalam kepemimpinan perempuan yang hasilnya terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.8
Persepsi Karyawan Tentang Faktor *The Pet* Dalam Kepemimpinan Perempuan

No	Kelompok Jawaban	Skor	% Persepsi	Jawaban	
				Frekuensi	%
1	Tidak baik	4 – 7,2	0%-19,99%	1	1%
2	Kurang baik	7,2 – 10,4	20%-39,99%	14	14%
3	Cukup baik	10,4 – 13,6	40%-59,99%	41	41%
4	Baik	13,6 – 16,8	60%-79,99%	41	41%
5	Sangat baik	16,8 – 20	80%-100%	3	3%
Total				100	
Ket	Batas minimum	4	Nilai harapan	2000	
	Batas maksimum	20	Nilai nyata	1311	
	Klasifikasi	5	Persepsi harapan	100%	
	Range	$20-4 = 16$	Persepsi nyata	65,55%	
	Interval	3,2			
	Mean	$1311/100 = 13,11$			

Sumber : data primer diolah (Lampiran C, hlm. 140)

Dari tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa jawaban persepsi karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen tentang faktor *the pet* dalam kepemimpinan

perempuan terangkum dalam tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa secara umum faktor *the pet* dalam kepemimpinan perempuan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen dinilai baik dan cukup baik oleh karyawan, dengan perincian: 1% responden menyatakan tidak baik; 14% responden menyatakan kurang baik; 41% responden menyatakan cukup baik; 41% responden menyatakan baik; dan 3% responden menyatakan sangat baik. Dengan demikian secara umum persepsi responden tentang faktor *the pet* dalam kepemimpinan perempuan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen adalah cukup baik dan baik.

3. Persepsi karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen tentang faktor *the sex object* (objek seksual) dalam kepemimpinan perempuan. Tanggapan karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen mengenai faktor *the sex object* diukur melalui kuesioner meliputi:

- a. Menjadi pembangkit semangat kerja
- b. Menjadi motivator kerja
- c. Dianggap sebagai sumber daya yang langka
- d. Kadang terlihat membutuhkan bantuan
- e. Mudah mendapatkan bantuan
- f. Mempunyai keunggulan dalam pendekatan psikologis
- g. Kadang diberi perlindungan oleh bawahannya

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk faktor *the sex object* dalam kepemimpinan perempuan yang hasilnya terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.9
Persepsi Karyawan Tentang Faktor *The Sex Object* Dalam Kepemimpinan Perempuan

No	Kelompok Jawaban	Skor	% Persepsi	Jawaban	
				Frekuensi	%
1	Tidak baik	7 – 12,6	0%-19,99%	1	1%
2	Kurang baik	12,6 – 18,2	20%-39,99%	6	6%
3	Cukup baik	18,2 – 23,8	40%-59,99%	46	46%
4	Baik	23,8 – 29,4	60%-79,99%	45	45%
5	Sangat baik	29,4 – 35	80%-100%	2	2%
Total				100	
Ket	Batas minimum	7	Nilai harapan	3500	
	Batas maksimum	35	Nilai nyata	2319	
	Klasifikasi	5	Persepsi harapan	100%	
	Range	35-7 = 28	Persepsi nyata	66,25%	
	Interval	5,6			
	Mean	2319/100 = 23,19			

Sumber : data primer diolah (Lampiran C, hlm. 142)

Dari tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa jawaban persepsi karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen tentang faktor *the sex object* dalam kepemimpinan perempuan terangkum dalam tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa secara umum faktor *the sex object* dalam kepemimpinan perempuan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen dinilai baik oleh karyawan, dengan perincian: 1% responden menyatakan tidak baik; 6% responden menyatakan kurang baik; 46% responden menyatakan cukup baik; 45% responden menyatakan baik; dan 2% responden menyatakan sangat baik. Dengan demikian secara umum persepsi responden tentang faktor *the sex object* dalam kepemimpinan perempuan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen adalah cukup baik.

4. Persepsi karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen tentang faktor *the iron maiden* (wanita besi) dalam kepemimpinan perempuan. Tanggapan karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen mengenai faktor *the iron maiden* diukur melalui kuesioner meliputi:

- a. Dapat diandalkan
- b. Mampu menumbuhkan rasa hormat bawahan kepadanya karena sikap dan prilakunya
- c. Cenderung perfeksionis (sempurna) terhadap hasil kerja.
- d. Merasa puas bila bawahan mampu mencapai hasil/prestasi kerja yang telah ditetapkan
- e. Memberi sanksi yang tegas atas kesalahan kerja
- f. Cenderung menunjukkan keunggulannya
- g. Menjawab kritik dengan tangkas.
- h. Memperjuangkan hak bawahannya.

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk faktor *the iron maiden* dalam kepemimpinan perempuan yang hasilnya terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.10
Persepsi Karyawan Tentang Faktor *The Iron Maiden* Dalam Kepemimpinan Perempuan

No	Kelompok Jawaban	Skor	% Persepsi	Jawaban	
				Frekuensi	%
1	Tidak baik	8 – 14,4	0%-19,99%	0	0%
2	Kurang baik	14,4 – 20,8	20%-39,99%	9	9%

Lanjutan tabel 4.10					
3	Cukup baik	20,8 – 27,2	40%-59,99%	37	37%
4	Baik	27,2 – 33,6	60%-79,99%	53	53%
5	Sangat baik	33,6 – 40	80%-100%	1	1%
				Total	100
Ket	Batas minimum	8	Nilai harapan	4000	
	Batas maksimum	40	Nilai nyata	2728	
	Klasifikasi	5	Persepsi harapan	100%	
	Range	40-8 = 32	Persepsi nyata	68,2%	
	Interval	6,4			
	Mean	2728/100 = 27,28			

Sumber : data primer diolah (Lampiran C, hlm. 143)

Dari tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa jawaban persepsi karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen tentang faktor *the iron maiden* dalam kepemimpinan perempuan terangkum dalam tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa secara umum faktor *the iron maiden* dalam kepemimpinan perempuan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen dinilai baik oleh karyawan, dengan perincian: 9% responden menyatakan kurang baik; 37% responden menyatakan cukup baik; 53% responden menyatakan baik; dan 1% responden menyatakan sangat baik. Dengan demikian secara umum persepsi responden tentang faktor *the iron maiden* dalam kepemimpinan perempuan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen adalah baik.

5. Persepsi antara karyawan pria dan karyawan wanita Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen tentang kepemimpinan perempuan (X).

Tabel 4.11
Persepsi Antara Karyawan Pria dan Wanita Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen
Tentang Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan Perempuan (X)	Jenis Kelamin	
	Pria	Wanita
Faktor <i>the mother</i> (X ₁)	3,59	3,37

Lanjutan tabel 4.11		
Faktor <i>the pet</i> (X ₂)	3,38	3,19
Faktor <i>the sex object</i> (X ₃)	3,37	3,26
Faktor <i>the iron maiden</i> (X ₄)	3,46	3,62
Total	13,8	13,44

Sumber : data primer diolah ringkasan

Dari tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa jawaban persepsi antara karyawan pria dan wanita Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen tentang kepemimpinan Kepala Dinas: karyawan pria lebih banyak menjawab faktor *the mother* yaitu dengan rerata sebesar 3,59 yang berarti persepsi karyawan pria tentang kepemimpinan perempuan Kepala Dinas adalah faktor *the mother* (keibuan), yaitu pemimpin perempuan cenderung bersikap sebagaimana layaknya seorang ibu, misalnya dikala sang anak sakit, sang ibu akan menyediakan obat. Nantinya akan timbul asumsi bahwa pemimpin perempuan mempunyai sifat simpatik, pendengar yang baik, dan mudah untuk mencurahkan permasalahan. Sedangkan wanita lebih banyak menjawab faktor *the iron maiden* dengan rerata sebesar 3,62 yang berarti persepsi karyawan wanita tentang kepemimpinan perempuan Kepala Dinas adalah faktor *the iron maiden* (wanita besi), yaitu pemimpin perempuan cenderung bersikap tegas dalam memimpin bawahannya sehingga timbul kesan tegas/keras.

6. Persepsi karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen tentang prestasi kerja. Tanggapan karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen mengenai prestasi kerja diukur melalui kuesioner dengan rincian sebagai berikut:

- a. 4 pernyataan tentang mutu
- b. 2 pernyataan tentang produktivitas
- c. 3 pernyataan tentang ketidaktergantungan
- d. 3 pernyataan tentang ketersediaan
- e. 6 pernyataan tentang kehandalan
- f. 3 pernyataan tentang sikap
- g. 3 pernyataan tentang ketangguhan
- h. 3 pernyataan tentang pengetahuan jabatan

Hasil pemberian skor untuk jawaban yang terkumpul, diperoleh distribusi frekuensi untuk prestasi kerja yang hasilnya terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.12
Persepsi Karyawan Tentang Prestasi Kerja

No	Kelompok Jawaban	Skor	% Persepsi	Jawaban	
				Frekuensi	%
1	Cukup baik	27-63	0%-32,99%	1	7%
2	Baik	64-99	33%-65,99%	57	57%
3	Sangat baik	100-135	66 %-100%	42	42%
Total				100	100%
Ket	Batas minimum	27	Nilai harapan	13500	
	Batas maksimum	135	Nilai nyata	9777	
	Klasifikasi	3	Persepsi harapan	100%	
	Range	$135-27 = 108$	Persepsi nyata	72,4%	
	Interval	36			
	Mean	$9777/100 = 97,77$			

Sumber : data primer diolah (Lampiran C, hlm. 146)

Dari tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa jawaban persepsi karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen tentang prestasi kerja terangkum dalam tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa secara umum prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan

Kabupaten Kebumen dinilai baik oleh karyawan, dengan perincian: 1% responden menyatakan cukup baik; 57% responden menyatakan baik; dan 42% responden menyatakan sangat baik. Dengan demikian secara umum persepsi responden tentang prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen adalah baik.

Untuk mempermudah mengetahui hasil analisis-analisis tersebut, maka dirangkum dalam tabel rekapitulasi hasil analisis persepsi tentang kepemimpinan perempuan dan prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen berikut ini:

Tabel 4.13
Rekapitulasi Hasil Analisis Persepsi Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen

Tanggapan	Mean	Prosentase	Keterangan
Faktor <i>the mother</i> (X ₁)	27,77	68,2%	Baik
Faktor <i>the pet</i> (X ₂)	13,11	65,55%	Baik
Faktor <i>the sex object</i> (X ₃)	23,19	66,25%	Baik
Faktor <i>the iron maiden</i> (X ₄)	27,28	68,2%	Baik
Prestasi kerja (Y)	97,77	72,24%	Baik

Sumber: Data diolah-rangkuman analisis

Dari tabel 4.13 rekapitulasi di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum persepsi karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen tentang kepemimpinan perempuan dan prestasi kerja adalah baik, karena diperoleh prosentase di atas 50% dari harapan dan juga di atas mean.

4.1.3. Persepsi Responden Terhadap Kepemimpinan Perempuan dan Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen

Pada analisis kualitatif ini, data yang diperoleh berasal dari hasil wawancara. Sampel yang digunakan sebagai responden untuk di wawancara adalah karyawan dari

setiap bagian di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen yang diambil secara acak dengan menggabungkan ke tiga kriteria berikut ini:

1. Masa kerja tergolong baru, sedang, dan lama
 - a. Masa kerja tergolong baru adalah para pekerja yang memiliki masa kerja 0 sampai 10 tahun, dihitung mulai karyawan tersebut bekerja/dinas di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.
 - b. Masa kerja tergolong sedang adalah para pekerja yang memiliki masa kerja 11 sampai 15 tahun, dihitung mulai karyawan tersebut bekerja/dinas di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.
 - c. Masa kerja tergolong sedang adalah para pekerja yang memiliki masa kerja diatas 15 tahun, dihitung mulai karyawan tersebut bekerja/dinas di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.
2. Usia kerja sangat produktif, produktif, dan tidak produktif.
 - a. Usia kerja sangat produktif adalah para karyawan yang berusia 20 tahun sampai 35 tahun.
 - b. Usia kerja produktif adalah para karyawan yang berusia 36 tahun sampai 45 tahun.
 - c. Usia kerja tidak produktif adalah para karyawan yang berusia 46 tahun sampai 55 tahun.
3. Tingkat pendidikan akhir SD/SMP/SMA, Diploma/Setara, S1, S2/S3

Dari ketiga kriteria yang disebutkan tersebut terdapat 15 responden yang memenuhi kriteria untuk diwawancara. Berikut hasil wawancara dari 15 responden tersebut atas 16 pertanyaan yang diajukan (Lampiran D, hlm. 156):

1) Faktor *the mother* (X_1)

Responden menilai kepemimpinan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen bila dilihat dari segi perhatian Kepala Dinas terhadap karyawan, dan juga dari segi pemberian nasehat dari Kepala Dinas terhadap karyawan selama ini sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya perhatian Kepala Dinas terhadap sesuatu pekerjaan yang sedang dilaksanakan oleh karyawan. Pada intinya para responden tersebut menilai ada perhatian dan pemberian nasehat kepada karyawan oleh Kepala Dinas.

Hal ini terlihat pada wawancara yang dilakukan pada responden E, yang termasuk kriteria masa kerja tergolong baru, usia tergolong produktif, dan tingkat pendidikan Diploma/Setara:

“Ibu itu kesehariannya memang sering memberi perhatian kepada *kita-kita* (kita) dan juga memberi nasehat, *misale* (misalnya) kita *lagi* (sedang) mengerjakan pekerjaan, ibu mendatangi kita dan menanyakan apakah ada masalah apa *nggak* (tidak).” (Lampiran D, hlm. 157)

Dari segi pandangan karyawan terhadap adanya Kepala Dinas yang sering membesarkan hati karyawan dan memberikan ketenangan/rasa aman kepada karyawannya. Para responden menilai sudah baik, misalnya terlihat pada wawancara dengan responden H yang termasuk kriteria masa kerja tergolong lama, usia tergolong tidak produktif, dan tingkat pendidikan SMA:

“Dalam kesehariannya apabila kita gagal dalam melaksanakan tugas ibu sering membesarkan hati kita, dan seringnya *ngayem-ngayemi* (membuat karyawan merasa tenang) karyawan.” (Lampiran D, hlm. 157)

Dari segi pandangan karyawan terhadap adanya sikap Kepala Dinas yang bersikap hati-hati penuh pertimbangan dan melibatkan karyawannya dalam menyelesaikan masalah. Para responden menilai sudah baik, misalnya terlihat pada wawancara dengan responden R yang termasuk kriteria masa kerja tergolong lama, usia tergolong produktif, dan tingkat pendidikan Diploma:

“Ibu dalam menyelesaikan masalah tidak langsung men-*judgement* tetapi beliau menelaah, meneliti, dan juga mempertimbangkan penyebabnya baru diambil keputusan yang *win-win solution* (saling menguntungkan), jadi contohnya kalo ada masalah kita nanti duduk bersama kita cari solusi terbaik.” (Lampiran D, hlm.158)

Dari segi pandangan karyawan terhadap adanya hubungan yang dekat antara Kepala Dinas dengan karyawannya dan juga adanya simpati dari karyawan terhadap Kepala Dinas. Para responden menilai sudah baik, misalnya terlihat pada wawancara dengan responden K yang termasuk kriteria masa kerja tergolong lama, usia tergolong tidak produktif, dan tingkat pendidikan SMA:

“... Dari situ terlihat bahwa ibu itu mempunyai hubungan yang dekat dengan bawahannya, sehingga kita itu memberikan simpatinya gampang (mudah), untuk dijadikan komunikasi antara bawahan dengan atasan itu tidak *ngrikuhi* (segan).” (Lampiran D, hlm. 158)

2) Faktor *the pet* (X_2)

Responden menilai kepemimpinan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen bila dilihat dari segi perhatian pribadi Kepala Dinas terhadap karyawan,

dan juga dari segi dijadikannya Kepala Dinas sebagai panutan bagi karyawan selama ini sudah cukup baik.

Hal ini terlihat pada wawancara yang dilakukan pada responden T, yang termasuk kriteria masa kerja tergolong baru, usia tergolong produktif, dan tingkat pendidikan S1:

“... karyawan di sini banyak yang menjadikan ibu sebagai sosok panutan, baik dilihat kegiatan sehari-hari di rumah ataupun di tempat kerja. Dalam perhatian personal (perseorangan) ibu wujudkan dengan cara misalnya apabila ada bawahannya yang punya hajatan (acara) ibu selalu datang.” (Lampiran D, hlm. 158)

Dari segi pandangan karyawan terhadap adanya sikap Kepala Dinas yang memberikan pujian dan adanya sifat humoris kepada karyawannya. Para responden menilai sudah baik, misalnya terlihat pada wawancara dengan responden I yang termasuk kriteria masa kerja tergolong lama, usia tergolong produktif, dan tingkat pendidikan Diploma:

“... ibu itu *kalo* (kalau) ada anak buah yang sukses dalam pekerjaannya itu *nggak* (tidak) segan-segan untuk memberikan pujian, pujian disini *nggak* (tidak) *cuman* (hanya) lisan tapi kadang ibu memberi hadiah, jadi hal ini membuat karyawan lebih terpacu dalam melaksanakan tugasnya.” (Lampiran D, hlm. 159)

3) Faktor *the sex object* (X₃)

Dari segi pandangan karyawan terhadap adanya sikap Kepala Dinas yang menjadi pembangkit semangat kerja dan motivator kerja karyawannya. Para responden menilai sudah baik, misalnya terlihat pada wawancara dengan responden Y yang termasuk kriteria masa kerja tergolong sedang, usia tergolong produktif, dan tingkat pendidikan S1:

“... sehari-hari kehadiran ibu disamping kita, itu menjadi pembangkit dan motivator kerja tetapi kita tidak merasa diawasi, sehingga kita itu *tetep enjoy* (tetap menikmati) melakukan pekerjaan.” (Lampiran D, hlm. 159)

Dari segi pandangan karyawan terhadap adanya sikap Kepala Dinas yang bersikap sering membutuhkan bantuan karyawannya dalam menyelesaikan masalah, dan juga dianggap sesuatu yang lain atau berbeda oleh karyawannya karena seorang perempuan. Para responden menilai sudah baik, misalnya terlihat pada wawancara dengan responden N yang termasuk kriteria masa kerja tergolong lama, usia tergolong produktif, dan tingkat pendidikan SMA:

“Adanya pemimpin perempuan saat ini masih *barang langka* (dianggap sebagai hal yang langka), dan perempuan itu selama ini masih dinomorduakan sehingga kadang-kadang ibu masih membutuhkan bantuan kita dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.” (Lampiran D, hlm. 159)

Dari segi pandangan karyawan terhadap adanya sikap Kepala Dinas yang mempunyai keunggulan dalam pendekatan psikologis Para responden menilai sudah baik, misalnya terlihat pada wawancara dengan responden F yang termasuk kriteria masa kerja tergolong lama, usia tergolong produktif, dan tingkat pendidikan Diploma:

“... Perempuan itu sosok yang *gimana gitu* (bagaimana), perempuan itu identik dengan sifatnya yang *ngemong* (membimbing). Jadi ibu sering membimbing anak buahnya dalam melakukan pekerjaan.” (Lampiran D, hlm. 160)

4) Faktor *the iron maiden* (X₄)

Dari segi pandangan karyawan terhadap adanya sikap Kepala Dinas yang dapat diandalkan oleh karyawannya dan mampu menumbuhkan rasa hormat karyawan kepadanya karena sikap dan perilakunya. Para responden menilai sudah baik, misalnya terlihat pada wawancara dengan responden W yang termasuk kriteria

masa kerja tergolong baru, usia tergolong sangat produktif, dan tingkat pendidikan

S1:

“... Dalam hal tugas-tugas yang mungkin dirasa sulit sama anak buah, ibu dapat diandalkan. Dari sikapnya dan tingkah lakunya ibu di kantor membuat kita menaruh hormat kepada beliau...”(Lampiran D, hlm. 160)

Dari segi pandangan karyawan terhadap adanya sikap Kepala Dinas yang cenderung *perfeksionis* (sempurna) dan merasa puas terhadap hasil kerja karyawannya/prestasi kerja karyawannya. Para responden menilai sudah baik, misalnya terlihat pada wawancara dengan responden D yang termasuk kriteria masa kerja tergolong baru, usia tergolong produktif, dan tingkat pendidikan Diploma:

“Ibu selalu berharap anak buahnya kerjanya hasilnya *perfect* (sempurna), dan puas bila anak buahnya berprestasi dalam bekerja...”(Lampiran D, hlm. 161)

Dari segi pandangan karyawan terhadap adanya sikap Kepala Dinas yang memberi sanksi yang tegas atas kesalahan kerja karyawannya. Para responden menilai sudah baik, misalnya terlihat pada wawancara dengan responden J yang termasuk kriteria masa kerja tergolong sedang, usia tergolong produktif, dan tingkat pendidikan S1:

“... anak buah melakukan kesalahan, biasanya ibu pertama kali menegur, tapi kalo membuat kesalahan lagi ibu langsung memberi sanksi yang tegas...”(Lampiran D, hlm. 161)

Dari segi pandangan karyawan terhadap adanya sikap Kepala Dinas yang cenderung menunjukkan keunggulannya kepada karyawan. Para responden menilai sudah baik, misalnya terlihat pada wawancara dengan responden M yang termasuk

kriteria masa kerja tergolong lama, usia tergolong produktif, dan tingkat pendidikan

SMA:

“... dalam memberikan contoh, ibu cenderung menunjukkan keunggulannya sehingga ibu berharap anak buahnya mencontoh dia...”(Lampiran D, hlm. 161)

Dari segi pandangan karyawan terhadap adanya sikap Kepala Dinas yang menjawab kritik dari karyawannya dengan tangkas. Para responden menilai sudah baik, misalnya terlihat pada wawancara dengan responden G yang termasuk kriteria masa kerja tergolong sedang, usia tergolong produktif, dan tingkat pendidikan S1:

“... kalo pas *meeting* (rapat) ada yang mengkritik ibu, seringnya *ya* langsung dijawab dan ditanggapi oleh ibu...”(Lampiran D, hlm. 161)

Dari segi pandangan karyawan terhadap adanya sikap Kepala Dinas yang memperjuangkan hak karyawannya. Para responden menilai sudah baik, misalnya terlihat pada wawancara dengan responden U yang termasuk kriteria masa kerja tergolong lama, usia tergolong produktif, dan tingkat pendidikan Diploma:

“... Sosok seorang pemimpin, sebagaimana layaknya pemimpin ibu tidak segan-segan dalam memperjuangkan hak bawahannya, contohnya ada bawahan yang mau naik pangkat, ibu itu *ga* (tidak) segan-segan untuk membantu proses kenaikan pangkat bawahan tersebut, sehingga *ga* (tidak) ada kesan *bertele-tele* (dimudahkan).” (Lampiran D, hlm. 162)

Dari segi pandangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan secara umum pada karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen. Para responden menilai sudah baik, misalnya terlihat pada wawancara dengan responden U yang termasuk kriteria masa kerja tergolong lama, usia tergolong produktif, dan tingkat pendidikan Diploma:

“ *Kalo* (kalau) dilihat saat ini prestasi kerja karyawan disini secara umum cukup baik dilihat dari kedisiplinan kehadirannya, menyelesaikan tugas-tugas *ya* sudah baik.” (Lampiran D, hlm. 162)

Dari segi pandangan antara karyawan pria dengan karyawan wanita Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen terhadap kepemimpinan perempuan Kepala Dinas. Para responden pria menilai kepemimpinan perempuan termasuk kedalam faktor *the mother*, ini terlihat pada wawancara dengan responden H yang termasuk yang termasuk kriteria masa kerja tergolong lama, usia tergolong tidak produktif, dan tingkat pendidikan SMA dan berjenis kelamin pria:

“ *Kalo* (kalau) menurut saya ibu cukup perhatian pada kami, jadi saya rasa ibu termasuk yang *the mother* (keibuan), sifatnya menunjukkan seorang ibu..” ...”(Lampiran D, hlm. 162)

Dari segi pandangan karyawan wanita terlihat pada wawancara dengan responden W yang termasuk kriteria masa kerja tergolong baru, usia tergolong sangat produktif, dan tingkat pendidikan S1:

“... menurut saya sendiri ibu termasuk tipe yang tegas dalam melaksanakan tugas juga pada kami sehingga menurut saya lebih *condong* (cenderung) yang *iron maiden* (wanita besi).” ...”(Lampiran D, hlm. 163)

Dari hasil wawancara dengan 15 responden yang telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan peneliti tersebut, secara keseluruhan dari 18 pertanyaan yang menggambarkan 4 faktor kepemimpinan perempuan dan prestasi kerja karyawan (Lampiran D, hlm. 157) diketahui bahwa kepemimpinan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen selama ini baik. Kepemimpinan perempuan ini kemudian memberikan kontribusi yang positif terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen dimana responden menilai secara umum prestasi

s kerja karyawan juga baik. Hal ini berarti secara umum dikatakan kepemimpinan
p perempuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

p Responden juga menilai Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen
b. memiliki faktor *the mother* (X_1) (keibuan) dalam kepemimpinannya, ia selalu
memberikan perhatian, nasehat, membesarkan hati karyawannya, memberikan
l. ketenangan/rasa aman kepada karyawannya, bersikap hati-hati dan melibatkan
a. karyawan dalam menyelesaikan masalah, dan mempunyai hubungan yang dekat
tu dengan karyawan sehingga Kepala Dinas dengan mudah mendapatkan simpati dari
k para karyawannya. Dengan adanya sikap tersebut sangat berpengaruh terhadap
h peningkatan prestasi kerja karyawan, karena para karyawan merasa dekat dengan
te pimpinan sehingga komunikasi antara kedua belah pihak terjalin dengan baik dan
c. prestasi kerja karyawan semakin meningkat.

ta Pada pertanyaan faktor *the pet* (X_2) (kesayangan) (Lampiran C, hlm. 158)
ja dalam kepemimpinan perempuan Kepala Dinas, responden juga menilai baik adanya
re sikap Kepala Dinas yang menjadi panutan, memberikan perhatian pribadi kepada
se karyawannya, memberikan pujian, dan cenderung humoris. Adanya sikap tersebut
pa menjadikan karyawan merasa nyaman dalam bekerja tidak diliputi rasa takut atau
ya segan kepada Kepala Dinas. Dengan adanya sikap tersebut karyawan merasa
ke diperhatikan dan dihargai oleh Kepala Dinas.

ke Pada pertanyaan faktor *the sex object* (X_3) (obyek seksual) (Lampiran C,
hlm.159) dalam kepemimpinan perempuan Kepala Dinas, responden juga menilai baik
adanya sikap Kepala Dinas yang menjadi motivator kerja karyawannya, pembangkit

dominan pada faktor *the mother* (keibuan) (X_1) dan prestasi kerja karyawan sudah baik.

4.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yaitu analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistika untuk menguji hipotesis yang diajukan. Sebelum analisis kuantitatif dilakukan, terlebih dahulu ditentukan langkah-langkah berikut:

1. Menentukan variabel yang diamati

- a. Variabel bebas (X)

Merupakan variabel yang mempengaruhi nilai variabel Y. Variabel X (Kepemimpinan Perempuan) terdiri dari:

$X_1 = \textit{The Mother}$

$X_2 = \textit{The Pet}$

$X_3 = \textit{The Sex Object}$

$X_4 = \textit{The Iron Maiden}$

- b. Variabel terikat (Y)

Merupakan variabel prestasi kerja karyawan karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.

2. Menghitung nilai dari masing-masing variabel yang diamati

Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diajukan kepada responden, kemudian dilakukan pengelompokan skor dari masing-masing variabel untuk persiapan analisis kuantitatif.

Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan uji t dan uji F serta analisis *Anova* untuk mengetahui perbedaan prestasi kerja berdasarkan karakteristik demografi responden. Untuk mempermudah melakukan analisis dan akurasi hasil analisis juga menghindari kemungkinan kesalahan maka proses estimasi dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS 12 for Windows*.

4.2.1. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda (Lampiran C, hlm. 132), dapat diketahui bahwa apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan perempuan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen dan faktor kepemimpinan perempuan (X) manakah yang lebih dominan mempengaruhi prestasi kerja (Y) karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen. Keseluruhan program analisis dilakukan dengan program *SPSS* dan diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.14
Data Output untuk Regresi Linier
Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,018	,315		3,228	,002
	the mother	,403	,117	,382	3,455	,001
	the pet	-,085	,122	-,076	-,694	,489
	sexual object	,147	,100	,152	1,466	,146
	iron maiden	,305	,113	,304	2,699	,008

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data diolah (Lampiran C, hlm. 148)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui perumusan dari regresi linier berganda (Sugiyono, 2006, hlm.72) adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 1,018 + 0,403 X_1 - 0,805 X_2 + 0,147 X_3 + 0,305 X_4 + e$$

Dari persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai $b_1 = 0,403$, $b_2 = -0,805$, $b_3 = 0,147$, dan $b_4 = 0,305$. Nilai-nilai tersebut merupakan koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas. Koefisien regresi untuk variabel *the mother* (X_1), *the sex object* (X_3), dan *the iron maiden* (X_4) bernilai positif, artinya variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh yang searah dengan prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen, dimana bila variabel *the mother* (X_1), *the sex object* (X_3) dan *the iron maiden* (X_4) meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan prestasi kerja, begitu juga sebaliknya. Sedangkan variabel *the pet* (X_2) bernilai negatif yang artinya mempunyai pengaruh yang berlawanan dengan variabel prestasi kerja. Bila variabel *the pet* (X_2) meningkat, maka akan terjadi penurunan prestasi kerja. Berdasarkan penjabaran di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel *the mother* (X_1) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sehingga pengaruhnya searah. Artinya prestasi kerja akan naik sebesar 0,403 apabila variabel *the mother* (X_1) naik satu dan keempat variabel lainnya konstan.
2. Variabel *the pet* (X_2) berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja, sehingga pengaruhnya tidak searah. Artinya prestasi kerja akan turun sebesar 0,805 apabila variabel *the pet* (X_2) naik satu dan keempat variabel lainnya konstan.

3. Variabel *the sex object* (X_3) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sehingga pengaruhnya searah. Artinya prestasi kerja akan naik sebesar 0,147 apabila variabel *the sex object* (X_3) naik satu dan keempat variabel lainnya konstan.
4. Variabel *the iron maiden* (X_4) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sehingga pengaruhnya searah. Artinya prestasi kerja akan naik sebesar 0,305 apabila variabel *the iron maiden* (X_4) naik satu dan keempat variabel lainnya konstan.

Besarnya $R = 0,675$ menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara variabel kepemimpinan perempuan dan prestasi kerja. $\text{adjusted } R^2$ sebesar 0,433 memberi pengertian bahwa 43,3% prestasi kerja ditentukan oleh kepemimpinan perempuan. Sedangkan sisanya ($100\% - 43,3\% = 56,7\%$) disebabkan oleh sebab-sebab yang lain.

4.2.2. Pengujian dengan Uji F

Untuk membuktikan hipotesis pertama dalam penelitian ini, dilakukan uji signifikansi terhadap nilai-nilai variabel-variabel kepemimpinan perempuan, yaitu menggunakan uji regresi serentak dengan uji F.

1. Hipotesis

H_0 = Secara bersama-sama keempat variabel kepemimpinan perempuan tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.

H_i = Secara bersama-sama keempat variabel kepemimpinan perempuan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.

2. Penentuan taraf signifikansi dengan menggunakan F_{tabel} , untuk dk pembilang = $k = 4$ dan dk penyebut = $(n-k-1) = (100-4-1) = 95$. Dengan $\alpha = 5\%$, maka $F_{\text{tabel}} = 2,467$ (Lampiran D, hlm 165)

Tabel 4.15

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,572	4	1,893	19,890	,000 ^a
	Residual	9,042	95	,095		
	Total	16,614	99			

a. Predictors: (Constant), iron maiden, the pet, sexual object, the mother

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data Diolah (Lampiran C, hlm. 148)

3. Dari tabel 4.15 diatas maka didapat $F_{\text{hit}} > F_{\text{tab}} = 19,890 > 2,467$ dan tingkat signifikansi 0,000, maka H_0 ditolak
4. Kesimpulannya, **Hipotesis pertama terbukti**, yaitu secara bersama-sama keempat variabel kepemimpinan perempuan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.

4.2.3. Pengujian dengan Uji t Statistik

Uji t bertujuan untuk menguji apakah faktor-faktor kepemimpinan perempuan secara individual berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.

- a. Menentukan formula hipotesis dan formula alternatif

Ho = Variabel kepemimpinan perempuan tidak mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.

Ha = Variabel kepemimpinan perempuan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen

- b. Menentukan taraf signifikansi

$$\alpha = 5\% \text{ dengan } df = n - k - 1$$

$$= 100 - 2 - 1 = 97$$

Berdasarkan lampiran diketahui nilai bagi t tabel = 1,66

- c. t hitung

Tabel 4.16

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,018	,315		3,228	,002
	the mother	,403	,117	,382	3,455	,001
	the pet	-,085	,122	-,076	-,694	,489
	sexual object	,147	,100	,152	1,466	,146
	iron maiden	,305	,113	,304	2,699	,008

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Data Primer (lampiran C, hlm. 148)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dirangkum hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Hipotesis Uji t

Variabel	T hitung	Probabilitas	Keterangan
<i>The Mother</i> (X ₁)	3,455	0,001 < 0,05	Signifikan
<i>The Pet</i> (X ₂)	-0,694	0,489 > 0,05	Tidak Signifikan
<i>The Sex Object</i> (X ₃)	1,466	0,146 > 0,05	Tidak Signifikan
<i>The Iron Maiden</i> (X ₄)	2,699	0,008 < 0,05	Signifikan

Sumber: Data Primer (lampiran C, hlm. 148)

Dari tabel 4.17 tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- Variabel *The Mother* (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen.
- Variabel *The Pet* (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen
- Variabel *The Sex Object* (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen
- Variabel *The Iron Maiden* (X_4) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen
- Dari tabel 4.17 terlihat bahwa variabel *The Mother* memiliki t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan ketiga variabel kepemimpinan perempuan lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua**, yaitu faktor *The Mother* merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen **terbukti**. Karena faktor kepemimpinan perempuan yang paling berpengaruh adalah variabel *The Mother*.

4.2.4. Analisis t test dan Anova

Analisis ini digunakan untuk mengetahui adanya perbedaan prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen berdasarkan karakteristik demografinya. t-test digunakan untuk mengetahui perbedaan prestasi karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen berdasarkan karakteristik demografi yang hanya menggunakan 2 sampel. Sedangkan *Anova* digunakan bagi karakteristik demografi

yang menggunakan lebih dari 2 sampel. Pada penelitian ini, ada karakteristik demografi yang diteliti, yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, dan status perkawinan.

4.2.4.1. Analisis Hubungan Karakteristik Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen Terhadap Prestasi Kerja

1. Analisis hubungan usia dengan prestasi kerja

Tabel 4.18
Hubungan Usia dengan Prestasi Kerja

Usia	Prestasi Kerja			Jumlah	Mean
	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik		
20 – 25 tahun	0	5	5	10	3.737037
26 – 35 tahun	0	21	12	33	3.608305
36 – 45 tahun	1	13	11	25	3.531852
46 – 55 tahun	0	18	14	32	3.667824
Total	1	57	42	100	

Sumber: Data diolah (Lampiran C, hlm.149)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen yaitu sebanyak 10 orang yang berusia 20 tahun sampai 25 tahun memiliki rata-rata prestasi kerja sebesar 3.737037; 33 orang yang berusia antara 26 tahun hingga 35 tahun memiliki rata-rata prestasi kerja sebesar 3.608305; 25 orang yang berusia antara 36 tahun hingga 45 tahun memiliki rata-rata prestasi kerja sebesar 3.531852; dan 32 orang yang berusia antara 46 tahun hingga 55 tahun memiliki rata-rata prestasi kerja 3.667824; menilai bahwa prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen adalah baik dan rata-rata prestasi kerja tertinggi adalah pada usia antara 20 tahun hingga 25 tahun.

Berdasarkan perhitungan *Anova* (Lampiran C, hlm. 151), menunjukkan bahwa probabilitas lebih besar daripada 0,05 ($0,493 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada variabel prestasi kerja berdasarkan usia.

2. Analisis hubungan jenis kelamin dengan prestasi kerja

Tabel 4.19
Hubungan Jenis Kelamin dengan Prestasi Kerja

Jenis Kelamin	Prestasi Kerja			Jumlah	Mean
	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik		
Laki-laki	1	16	26	43	3.737295
Wanita	0	28	29	57	3.909853
Total	1	44	55	100	

Sumber: Data diolah (Lampiran C, hlm. 149)

Berdasar tabel 4.19 diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen yaitu sebanyak 57 orang yang berjenis kelamin wanita memiliki rata-rata prestasi kerja sebesar 3,737295 dan 43 orang yang berjenis kelamin laki-laki memiliki rata-rata prestasi kerja sebesar 3,909853; menilai bahwa prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen adalah sangat baik dan prestasi kerja paling baik ditunjukkan oleh jenis kelamin wanita.

Uji t untuk mengetahui adanya perbedaan yang signifikan berdasarkan jenis kelamin. Dari tabel *Independen Samples Test* (Lampiran C, hlm. 152) terlihat bahwa probabilitas lebih besar dari 0,05 ($0,501 > 0,05$). Hal ini berarti H_0 ditolak atau kedua varian berbeda. Perbedaan yang nyata dari kedua varian membuat penggunaan varians untuk membandingkan rata-rata populasi dengan t-test, sebaiknya menggunakan dasar *Equal Variance not Assumed* (diasumsikan kedua varians tidak

sama). Terlihat bahwa t hitung untuk jenis kelamin dengan *Equal Variance not Assumed* memiliki probabilitas yang lebih besar dari 0,05 ($0,501 > 0,05$). Ini berarti tidak ada perbedaan yang signifikan pada variabel prestasi kerja berdasarkan jenis kelamin.

3. Analisis hubungan pendidikan dengan prestasi kerja

Tabel 4.20
Hubungan Pendidikan dengan Prestasi Kerja

Pendidikan	Prestasi Kerja			Jumlah	Mean
	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik		
SD	0	0	2	2	4.018519
SLTP	0	5	2	7	4.762963
SMA	1	31	19	51	3.610022
Diploma III/Akademi	0	17	15	32	3.65625
Sarjana (S1)	0	3	4	7	3.73545
Pasca Sarjana (S2/S3)	0	1	0	1	3
Total	1	57	42	100	

Sumber: Data diolah (Lampiran C, hlm. 149)

Berdasar tabel 4.20 diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen yaitu sebanyak 2 orang yang berpendidikan SD menunjukkan rata-rata prestasi kerja sebesar 4.018519; 7 orang yang berpendidikan SLTP memiliki rata-rata prestasi kerja sebesar 4.762963; 51 orang yang berpendidikan SMA memiliki rata-rata prestasi kerja sebesar 3.610022; 32 orang yang berpendidikan Diploma III/Akademi memiliki rata-rata prestasi kerja sebesar 3.65625; 7 orang yang berpendidikan Sarjana (S1) memiliki rata-rata prestasi kerja sebesar 3.73545; dan 1 orang yang berpendidikan Pasca Sarjana (S2 atau S3) memiliki rata-rata prestasi kerja sebesar 3; menilai bahwa prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan

Kabupaten Kebumen adalah baik. Akan tetapi rata-rata prestasi kerja yang tertinggi adalah karyawan yang berpendidikan SLTP yaitu sebesar 4.762963 (7 orang).

Berdasarkan perhitungan *Anova* (Lampiran C, hlm. 151), menunjukkan bahwa probabilitas lebih besar daripada 0,05 ($0,221 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada variabel prestasi kerja berdasarkan pendidikan terakhir.

4. Analisis hubungan masa kerja dengan prestasi kerja

Tabel 4.21
Hubungan Masa Kerja dengan Prestasi Kerja

Pendidikan	Prestasi Kerja			Jumlah	Mean
	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik		
< 5 tahun	0	13	10	23	3.721417
5 tahun – 10 tahun	0	7	5	12	3.330247
10 tahun – 15 tahun	0	17	8	25	3.509259
> 15 tahun	1	20	19	40	3.638889
Total	1	57	42	100	

Sumber: Data diolah (Lampiran C, hlm. 149)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen yaitu sebanyak 23 orang yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun menunjukkan rata-rata prestasi kerja sebesar 3.721417; 12 orang yang memiliki masa kerja antara 5 tahun hingga 10 tahun menunjukkan rata-rata prestasi kerja sebesar 3.330247; 25 orang yang memiliki masa kerja antara 10 tahun hingga 15 tahun menunjukkan rata-rata prestasi kerja sebesar 3.509259; dan 40 orang yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun menunjukkan rata-rata prestasi kerja sebesar 3.638889; menilai bahwa prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan

Kabupaten Kebumen adalah baik dan yang tertinggi rata-rata prestasi kerjanya adalah yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun.

Berdasarkan perhitungan *Anova* (Lampiran C, hlm. 151), menunjukkan bahwa probabilitas lebih besar daripada 0,05 ($0,368 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada variabel prestasi kerja berdasarkan masa kerja.

5. Analisis hubungan status perkawinan dengan prestasi kerja

Tabel 4.22
Hubungan Status Perkawinan dengan Prestasi Kerja

Pendidikan	Prestasi Kerja			Jumlah	Mean
	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik		
Belum kawin	0	7	8	15	3.765432
Kawin	1	49	33	83	3.596162
Janda/Duda	0	1	1	2	3.574074
Total	1	57	42	100	

Sumber: Data diolah (Lampiran C, hlm. 149)

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen yaitu sebanyak 15 orang yang belum menikah memiliki rata-rata prestasi kerja sebesar 3.765432; 83 orang yang sudah menikah memiliki rata-rata prestasi kerja sebesar 3.596162; dan 2 orang yang bestatus janda/duda memilki rata-rata prestasi kerja sebesar 3.574074; menilai bahwa prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen adalah baik dan yang tertinggi rata-rata prestasi kerjanya adalah karyawan yang belum menikah.

Berdasarkan perhitungan *Anova* (Lampiran C, hlm. 151), menunjukkan bahwa probabilitas lebih besar daripada 0,05 ($0,337 > 0,05$). Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada variabel prestasi kerja berdasarkan masa status perkawinan.

Untuk mempermudah mengetahui hasil analisis, maka dirangkum dalam tabel rekapitulasi hasil analisis *Anova* sebagai berikut:

Tabel 4.23
Rekapitulasi Hasil Analisis Karakteristik Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen

Karakteristik Responden	Prestasi Kerja			Signifikansi
	Teratas	Probabilitas	alfa	
Usia	20–25 tahun	0,493	0,05	Tidak signifikan
Jenis Kelamin	Wanita	0,501	0,05	Tidak signifikan
Pendidikan	SLTP	0,221	0,05	Tidak signifikan
Masa Kerja	< 5 tahun	0,368	0,05	Tidak signifikan
Status	Belum Kawin	0,337	0,05	Tidak signifikan

Sumber: Data diolah rangkuman analisis (Lampiran C, hlm. 151)

Berdasarkan tabel 4.23 hasil rekapitulasi analisis *Anova* tersebut, diketahui bahwa semua variabel demografi tidak ada perbedaan yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen tetapi dari analisis diperoleh kesimpulan bahwa dari tiap karakteristik demografi karyawan dapat diketahui yang memiliki prestasi kerja yang lebih baik dibanding yang lain yaitu berusia antara 20 hingga 25 tahun, jenis kelamin wanita, memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, berpendidikan SLTP, dan berstatus belum kawin, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Adanya perbedaan prestasi kerja berdasarkan karakteristik karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen” **tidak terbukti**.

4.3. Pembahasan

Dalam penelitian ini diketahui bahwa kepemimpinan perempuan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen, dari kepemimpinan perempuan tersebut dapat diketahui bahwa yang berpengaruh paling dominan adalah faktor *the mother* (keibuan).

Persepsi karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen tentang kepemimpinan perempuan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen mayoritas adalah baik dan responden menilai kepemimpinannya banyak dipengaruhi oleh faktor *the mother* (keibuan) dalam memimpin, seperti memberi perhatian, memberi nasehat, membesarkan hati, memberi rasa ketenangan/rasa aman, bersikap hati-hati penuh pertimbangan, melibatkan bawahan, mempunyai hubungan yang dekat dengan bawahan, dan cenderung lebih mudah mendapatkan simpati dari bawahan.

Akan tetapi ada perbedaan persepsi antara karyawan pria dengan karyawan wanita Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen tentang kepemimpinan perempuan Kepala Dinas. Karyawan pria menilai bahwa Kepala Dinas termasuk tipe pemimpin perempuan yang banyak dipengaruhi faktor *the mother* (keibuan), sedangkan karyawan wanita menilai bahwa Kepala Dinas termasuk tipe pemimpin perempuan yang banyak dipengaruhi faktor *the iron maiden* (wanita besi). Persepsi ini didukung dari hasil wawancara dan juga dari kuesioner responden seperti terlihat pada tabel 4.11, dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata tertinggi untuk responden pria adalah faktor *the mother* (keibuan), sedangkan rata-rata tertinggi untuk responden wanita adalah faktor *the iron maiden* (wanita besi).

Adanya perbedaan persepsi ini, dikarenakan adanya persepsi yang kuat karyawan pria akan stereotip wanita yang bersifat feminim, yaitu: emosional, sensitif, lembut, hangat, dan lebih peka terhadap perasaan orang lain. Dimana stereotip wanita tersebut identik dalam kepemimpinan perempuan yang ada dalam faktor *the mother* (keibuan). Sedangkan persepsi karyawan wanita lebih cenderung faktor *the iron maiden* (wanita besi), dikarenakan adanya sifat “kecemburuan”. Kecemburuan dalam hal ini adalah wanita kurang senang dengan wanita yang lebih berprestasi dari dirinya. Sehingga hal ini menyebabkan wanita lebih cenderung menunjukkan sikap yang kurang senang atau respek dengan pemimpin perempuan atau perempuan yang berprestasi. Hal ini juga akan berdampak pada pemimpin itu sendiri, sikap ini akan menjadikan pemimpin tersebut bersikap lebih tegas terhadap bawahan/karyawan wanita daripada bersikap kepada karyawan pria.

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen terhadap kepemimpinan perempuan Kepala Dinas, dipengaruhi kuat oleh stereotip wanita yang selama ini melekat yaitu feminim.

Dapat disimpulkan juga pada penelitian ini bahwa tidak ada perbedaan prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen berdasarkan demografi/karakteristik karyawan. Sehingga prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen tidak ditentukan oleh karakteristik karyawan, yang dalam penelitian ini meliputi; usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan juga status perkawinan. Namun, terdapat beberapa responden yang memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya, yaitu:

- 1) Karyawan yang berusia antara 20 tahun hingga 25 tahun memiliki prestasi kerja yang lebih tinggi, hal ini disebabkan usia tersebut adalah termasuk kelompok karyawan yang sangat produktif.
- 2) Karyawan yang berjenis kelamin wanita memiliki prestasi kerja yang lebih tinggi, hal ini disebabkan karena adanya keuletan wanita lebih tinggi dari pria.
- 3) Karyawan yang mempunyai masa kerja kurang dari 5 tahun memiliki prestasi kerja yang lebih tinggi, hal ini disebabkan karena masih tergolong karyawan baru, sehingga masih mempunyai semangat kerja yang tinggi.
- 4) Karyawan yang berpendidikan SLTP memiliki prestasi kerja yang lebih tinggi, hal ini disebabkan meskipun hanya berpendidikan SLTP tetapi tidak mau kalah bersaing dengan karyawan yang berpendidikan lebih tinggi karena karyawan dengan pendidikan SLTP merupakan karyawan dengan masa kerja yang lebih lama sehingga mempunyai pengalaman yang lebih banyak.
- 5) Karyawan yang berstatus belum menikah memiliki prestasi kerja yang lebih tinggi, hal ini disebabkan lebih fokus pada pekerjaan belum adanya beban tanggungan.

Secara umum prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen adalah baik. Hanya 1 orang karyawan saja yang prestasi kerjanya cukup baik. Hal ini disebabkan faktor kejenuhan dalam bekerja sehingga menurunkan prestasi kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai tahap akhir penelitian maka perlu dikemukakan hasil penelitian yang terangkum dalam bab ini yang terdiri dari:

5.1. Kesimpulan

Berdasar hasil analisis data melalui kuesioner di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan berikut:

1. Ada hubungan antara kepemimpinan perempuan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen adalah kuat yang ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,675. angka adjusted R Square atau koefisien determinasi 0,433. Hal ini berarti kepemimpinan perempuan mampu mempengaruhi prestasi kerja sebesar 43,3%; maka bisa dikatakan bahwa 43,3% variabel prestasi kerja dijelaskan variabel kepemimpinan perempuan, sedangkan sisanya 56,7% dijelaskan oleh faktor lain, misalnya motivasi dan kompensasi. Sehingga hipotesis pertama terbukti.
2. Variabel kepemimpinan perempuan yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen variabel yang paling berpengaruh, yaitu variabel *the mother* (X_1) merupakan faktor kepemimpinan perempuan yang lebih dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten

Kebumen, terbukti. Hal ini disebabkan karena t_{hitung} yang paling besar adalah t_{hitung} variabel *the mother* (X_1) yaitu sebesar 3,455. Setelah itu diikuti dengan variabel *the iron maiden* (X_4) ($t_{hit} = 2,699$), variabel *the sex object* (X_3) ($t_{hit} = 1,466$) dan yang terakhir adalah variabel *the pet* (X_2) ($t_{hit} = -0,694$).

3. Hasil analisis uji t dan Anova, dapat dilihat bahwa:

a. Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen

- Berdasarkan hasil analisis uji Anova diketahui bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada prestasi kerja berdasarkan usia ($0,493 > 0,05$).
- Berdasarkan hasil analisis uji t, diketahui bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada prestasi kerja antara laki-laki dan perempuan ($0,501 > 0,05$).
- Berdasarkan hasil analisis uji Anova diketahui bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada prestasi kerja berdasarkan pendidikan ($0,221 > 0,05$).
- Berdasarkan hasil analisis uji Anova diketahui bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada prestasi kerja berdasarkan masa kerja ($0,368 > 0,05$).
- Berdasarkan hasil analisis uji Anova diketahui bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada prestasi kerja berdasarkan status perkawinan ($0,337 > 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur'an. (2002). *Al Qur'an Karim dan Terjemahan Artinya*. Edisi 2 Cetakan pertama. Penerjemah H Zaini Dahlan. UII Press. Yogyakarta.
- Azwar, Saifuddin. (2000). *Reliabilitas dan Validitas*. Penerbit Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Bennis, Warren. (1995). *Creating Leaders. Executive Excellence*.
- B. Filippo Edwin. (1996). *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga. Erlangga. Jakarta.
- Dessler, Gary. (1992). *Manajemen Personalia* (terjemahan Agus Dharma). Edisi Ketiga. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (terjemahan Agus Dharma). Edisi Ketujuh. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo. (1996). *Statistik*. UPP AMP YKPN. Yogyakarta
- Faiq, Abdullah. (2003). *Analisis Terhadap Kepemimpinan Perempuan Dalam Birokrasi Pemerintahan (Studi Terhadap Kepemimpinan Perempuan Di Kabupaten Tuban Jawa Timur)*. Tesis (Tidak Dipublikasikan). Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.
- French, Wendell. (1974). *The Personality Management*. Houghton Mifflin Company. Boston
- Gibson, J.L Ivan Cevich J.M and Donnely, Jr. (1993). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur*. Proses Terjemahan. Cetakan Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Halim, C. W. (1997). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Mekar Armada Jaya di Magelang*. Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan). Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (1993). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

- Kanter, M. S. (1976). *Men and Women of the Corporation*. Collin Publisher. New York.
- Muhlis, Imam. (2004). *Tafsir atas Kepemimpinan Perempuan*. www.suaramerdeka.com. diambil 17 April 2006.
- Muljani, Sri W.M. (2000). *Cinderella Complex*. Jurnal Anima, *Indonesian Psychological Journal*. Vol. 16, No. 1. Surabaya.
- Natsir, dan Kodir F.A. (2004). *Fatwa Haram Perempuan Pemimpin*. www.kompas.com. diambil tanggal 17 April 2006.
- Nitisemito, S. Alex. (1992). *Manajemen Personalia*. Cetakan Kedelapan. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Prijosaksono, Ariwibowo dan Roy Sembel. (2003). *Belajar dari Pemimpin Wanita*. www.sinarharapan.com. diambil tanggal 22 Maret 2006.
- Priola, Vincenza. (2004). *Gender and feminine identities - women as managers in a UK academic institution*. Vol.19, Iss. 7/8; pg. 421. Bradford UK. diambil tanggal 5 April 2006. www.uui.ac.id/proquest.
- Santoso, S. dan Fandi Ciptono. (2000). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Cetakan Pertama. PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Setiawati, Trias (2006). *Kepemimpinan Perempuan*. Makalah Tidak Dipublikasikan. Yogyakarta.
- Siagian, P. Sondang. (1999). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Cetakan Kedelapan, Gunung Agung,. Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. (1987). *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. Penerbit LP3S. Jakarta.
- Sugiyono. (2006). *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Kesembilan. CV Alfabeta. Bandung.
- Supardi. (1989). *Manajemen Personalia* Jilid Kedua. Penerbit BPFE UII. Yogyakarta.
- Supranto, J. (2001). *Tehnik Sampling untuk Survei dan Eksperimen*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Suyadi, Prawirosentono. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.

Stefani, Jatie K. P, Sutyas P. *Hubungan Antara Peran Gender dan Persepsi Terhadap Dukungan Suami dengan Fear of Success Pada Wanita Karier.* Jurnal Anima, *Indonesian Psychological Journal.* Vol. 16, No. 1. Surabaya.

Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi.* Cetakan Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Kuesioner Penelitian

A. Identitas Responden

1. Usia Bapak/Ibu/Saudara/i
 - a. 20 - 25 tahun
 - b. 26 – 35 tahun
 - c. 36 – 45 tahun
 - d. 46 – 55 tahun
2. Jenis kelamin
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Pendidikan terakhir dan atau yang sedang dijalani
 - a. SD
 - b. SLTP
 - c. SMA
 - d. Diploma III/Akademi/Sarjana Muda
 - e. Sarjana (S1)
 - f. Pasca Sarjana (S2 atau S3)
4. Sudah berapa lama Bapak/Ibu/Saudara/i bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen ?
 - a. < 5 tahun
 - b. 5 sampai 10 tahun
 - c. 10 tahun sampai 15 tahun
 - d. 15 tahun ke atas
5. Status perkawinan Bapak/Ibu/Saudara/i
 - a. Belum Kawin
 - b. Kawin
 - c. Janda / Duda

B. Kueisoner Penelitian

Responden diminta untuk memberi penilaian terhadap **kepemimpinan Kepala Dinas di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen** dengan memberi jawaban/tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami, dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu kategori jawaban berikut:

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 S = Netral
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

BAGIAN I

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Memberi perhatian					
2.	Memberi nasehat					
3.	Membesarkan hati					
4.	Memberi ketenangan/rasa aman					
5.	Bersikap hati-hati penuh pertimbangan					
6.	Melibatkan bawahan					
7.	Mempunyai hubungan yang dekat dengan bawahan					
8.	Cenderung tidak suka dikritik					
9.	Cenderung lebih mudah mendapatkan simpati dari bawahan					
10.	Cenderung lebih emosional					
11.	Menjadi idola/panutan bagi bawahannya					
12.	Terlihat menyenangkan bagi bawahannya					
13.	Memberikan perhatian pribadi					
14.	Memberikan pujian					
15.	Cenderung memperlakukan bawahan secara individual					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
16.	Cenderung lebih humoris					
17.	Cenderung mendorong bawahan untuk lebih berprestasi					
18.	Terlihat kurang optimal dalam memimpin					
19.	Cenderung lebih tertarik pada isi pidato pemimpin daripada cara penyampaiannya					
20.	Cenderung kurang dihargai					
21.	Menjadi pembangkit semangat kerja					
22.	Menjadi motivator kerja					
23.	Memberikan inspirasi bagi bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan					
24.	Dianggap sebagai sumber daya yang langka					
25.	Kadang terlihat membutuhkan bantuan					
26.	Mudah mendapatkan bantuan					
27.	Kadang menimbulkan konflik di tempat kerja					
28.	Kadang membuat bawahan menjadi kurang berkesan di hati					
29.	Mempunyai keunggulan dalam pendekatan psikologis.					
30.	Kadang diberi perlindungan oleh bawahannya					
31.	Dapat diandalkan					
32.	Mampu menumbuhkan rasa hormat bawahan kepadanya karena sikap dan perilakunya					
33.	Cenderung perfeksionis (sempurna) terhadap hasil kerja					
34.	Merasa puas bila bawahan mampu mencapai hasil/prestasi kerja yang telah ditetapkan					
35.	Memberi sanksi yang tegas atas kesalahan kerja					
36.	Cenderung menunjukkan keunggulannya					
37.	Dianggap sebagai sosok yang cenderung angkuh					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
38.	Menjawab kritik dengan tangkas					
39.	Memperjuangkan hak bawahannya					
40.	Cenderung kurang menemukan mitra kerja					

BAGIAN II

Responden diminta untuk memberi penilaian terhadap **prestasi kerjanya di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen** dengan memberi jawaban/ tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami, dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu kategori jawaban berikut:

SB = Sangat Baik

B = Baik

S = Sedang

KB = Kurang Baik

TB = Tidak baik

No	Pernyataan	SB	B	N	KB	TB
1.	Ketelitian/kecermatan dalam bekerja.					
2.	Ketepatan dalam bekerja.					
3.	Kerapian dalam bekerja.					
4.	Hasil kerja dapat diterima dengan baik.					
5.	Kemampuan menyelesaikan tugas rutin.					
6.	Kemampuan menyelesaikan tugas ekstra (lembur)					
7.	Kesediaan berusaha dalam memecahkan persoalan.					
8.	Kemandirian dalam penyelesaian tugas.					
9.	Kepercayaan diri pada kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
10.	Disiplin kehadiran					
11.	Disiplin waktu kerja					
12.	Kerajinan					

No	Pernyataan	SB	B	N	KB	TB
13.	Kecepatan berpikir					
14.	Kecepatan bertindak					
15.	Penyesuaian tugas-tugas baru					
16.	Pemahaman tugas-tugas baru					
17.	Kesediaan mengikuti perubahan perusahaan					
18.	Kesediaan mengikuti perkembangan perusahaan					
19.	Tanggung jawab terhadap pekerjaan					
20.	Kerjasama dengan pemimpin					
21.	Kerjasama dengan rekan kerja					
22.	Ketaatan dalam melaksanakan perintah pimpinan					
23.	Penggunaan peralatan atas kesadaran sendiri					
24.	Inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah pimpinan					
25.	Mempunyai pengetahuan teknis					
26.	Mempunyai ketrampilan khusus					
27.	Pemahaman terhadap prosedur kerja dengan alat/sarana perlengkapannya					

LAMPIRAN B
VALIDITAS
RELIABILITAS

Validity - Reliability The Mother

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,756	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
tm1	3,6667	,71116	30
tm2	3,6667	,66089	30
tm3	3,4667	,77608	30
tm4	3,5000	,73108	30
tm5	3,8667	,68145	30
tm6	3,4333	,67891	30
tm7	3,5333	,73030	30
tm8	3,2000	,76112	30
tm9	3,1667	,83391	30
tm10	3,0333	,71840	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
tm1	30,8667	13,361	,539	,719
tm2	30,8667	13,637	,532	,721
tm3	31,0667	12,409	,669	,697
tm4	31,0333	12,033	,809	,677
tm5	30,6667	12,713	,719	,695
tm6	31,1000	12,783	,706	,697
tm7	31,0000	14,621	,272	,756
tm8	31,3333	17,126	-,164	,813
tm9	31,3667	13,620	,383	,742
tm10	31,5000	16,397	-,041	,795

Statistic

	C
e if	It
ted	Cl
620	
516	
648	
334	
257	
171	
947	
010	
879	
045	

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34,5333	16,671	4,08305	10

Validity - Reliability The Pet

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

tion	No
664	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,474	10

Object

%
100,0
,0
100,0

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
tp1	3,3333	,80230	30
tp2	3,3333	,75810	30
tp3	3,1667	,94989	30
tp4	3,4667	,86037	30
tp5	3,2333	,85836	30
tp6	3,7333	,63968	30
tp7	3,9000	,60743	30
tp8	2,6667	,71116	30
tp9	2,8667	,62881	30
tp10	2,6667	,66089	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
tp1	29,0333	7,620	,384	,376
tp2	29,0333	8,516	,197	,446
tp3	29,2000	6,648	,493	,311
tp4	28,9000	7,334	,405	,362
tp5	29,1333	10,257	-,187	,579
tp6	28,6333	8,171	,378	,395
tp7	28,4667	8,947	,178	,453
tp8	29,7000	10,010	-,123	,540
tp9	29,5000	8,879	,184	,451
tp10	29,7000	9,045	,121	,469

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
32,3667	9,964	3,15664	10

Validity - Reliability Sex Object

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,625	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
so1	3,5000	,68229	30
so2	3,5333	,73030	30
so3	3,6667	,66089	30
so4	2,8667	,68145	30
so5	3,4333	,77385	30
so6	3,4333	,62606	30
so7	2,8333	,69893	30
so8	3,1000	,75886	30
so9	3,5667	,67891	30
so10	3,3333	,66089	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
so1	29,7667	8,323	,587	,532
so2	29,7333	8,409	,509	,547
so3	29,6000	10,110	,131	,634
so4	30,4000	8,593	,511	,550
so5	29,8333	8,351	,481	,552
so6	29,8333	8,420	,630	,529
so7	30,4333	10,599	,003	,662
so8	30,1667	12,420	-,355	,738
so9	29,7000	9,183	,354	,587
so10	29,9333	9,237	,355	,587

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33,2667	11,099	3,33149	10

Validity - Reliability Iron Maiden

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,767	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
im1	3,7667	,56832	30
im2	3,7667	,50401	30
im3	3,4333	,56832	30
im4	3,9333	,52083	30
im5	2,9000	,66176	30
im6	3,0667	,58329	30
im7	2,4667	,57135	30
im8	3,6667	,60648	30
im9	3,4333	,72793	30
im10	2,6667	,54667	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
im1	29,3333	8,713	,644	,718
im2	29,3333	8,782	,723	,713
im3	29,6667	9,333	,444	,745
im4	29,1667	9,385	,483	,741
im5	30,2000	8,166	,686	,707
im6	30,0333	9,413	,403	,751
im7	30,6333	10,516	,096	,788
im8	29,4333	8,668	,605	,722
im9	29,6667	8,299	,565	,726
im10	30,4333	11,771	-,233	,822

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33,1000	11,197	3,34612	10

Validity - Reliability Prestasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	27

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
pk1	3,7000	,74971	30
pk2	3,3667	,61495	30
pk3	3,5333	,57135	30
pk4	3,8000	,40684	30
pk5	3,8333	,53067	30
pk6	3,6000	,62146	30
pk7	3,7000	,53498	30
pk8	3,7667	,43018	30
pk9	3,6333	,49013	30
pk10	3,4333	,56832	30
pk11	3,5000	,57235	30
pk12	3,8000	,48423	30
pk13	3,8333	,53067	30
pk14	3,6667	,54667	30
pk15	3,6667	,54667	30
pk16	3,6000	,49827	30
pk17	3,4000	,49827	30
pk18	3,5667	,50401	30
pk19	3,8333	,37905	30
pk20	3,8333	,46113	30
pk21	3,7333	,52083	30
pk22	3,8000	,48423	30
pk23	3,6000	,56324	30
pk24	3,7000	,46609	30
pk25	3,6333	,71840	30
pk26	3,4000	,72397	30
pk27	3,4667	,57135	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pk1	94,7000	73,114	,540	,933
pk2	95,0333	73,482	,639	,931
pk3	94,8667	73,706	,669	,930
pk4	94,6000	76,455	,558	,932
pk5	94,5667	75,082	,569	,932
pk6	94,8000	75,131	,471	,933
pk7	94,7000	74,286	,653	,931
pk8	94,6333	75,206	,697	,931
pk9	94,7667	74,737	,663	,931
pk10	94,9667	74,654	,572	,932
pk11	94,9000	73,748	,663	,931
pk12	94,6000	74,938	,647	,931
pk13	94,5667	74,254	,662	,931
pk14	94,7333	73,444	,731	,930
pk15	94,7333	74,616	,601	,931
pk16	94,8000	76,234	,472	,933
pk17	95,0000	75,034	,615	,931
pk18	94,8333	73,868	,747	,930
pk19	94,5667	76,392	,612	,932
pk20	94,5667	77,082	,407	,934
pk21	94,6667	75,747	,505	,933
pk22	94,6000	74,455	,706	,930
pk23	94,8000	75,062	,534	,932
pk24	94,7000	75,321	,625	,931
pk25	94,7667	76,668	,271	,937
pk26	95,0000	76,138	,311	,937
pk27	94,9333	74,064	,631	,931

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
98,4000	80,593	8,97737	27

LAMPIRAN C

KUANTITATIF

Responden	The Mother									Total	Rerata
	butir 1	butir 2	butir 3	butir 4	butir 5	butir 6	butir 7	butir 9			
1	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2,875	
2	4	4	3	3	5	3	3	3	28	3,5	
3	3	3	3	3	3	3	4	2	24	3	
4	4	3	4	4	4	3	2	2	26	3,25	
5	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4,875	
6	3	3	3	3	3	3	4	2	24	3	
7	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3,875	
8	4	4	4	4	4	3	4	3	30	3,75	
9	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3,25	
10	4	4	4	4	4	3	4	3	30	3,75	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	
12	3	2	2	3	4	3	3	3	23	2,875	
13	4	3	5	3	4	4	4	3	30	3,75	
14	2	4	4	4	4	4	2	4	28	3,5	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	
16	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4,125	
17	3	4	3	4	4	4	4	3	29	3,625	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	
19	3	4	3	3	4	3	4	4	28	3,5	
20	4	3	4	3	4	4	3	2	27	3,375	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	
23	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3,875	
24	4	4	3	4	4	4	3	4	30	3,75	
25	4	4	4	4	5	4	4	2	31	3,875	
26	3	4	2	2	2	2	3	4	22	2,75	
27	4	4	2	2	4	2	4	2	24	3	
28	2	2	3	2	3	3	2	2	19	2,375	
29	5	4	4	4	4	4	3	3	31	3,875	
30	4	4	3	4	4	3	4	4	30	3,75	
31	4	4	3	3	4	3	3	3	27	3,375	
32	4	4	3	3	4	4	3	4	29	3,625	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	
34	5	5	4	4	5	4	4	4	35	4,375	
35	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3,75	
36	5	5	3	4	4	4	4	4	33	4,125	
37	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3,75	
38	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3,75	
39	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3,75	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	
42	5	5	4	4	5	4	4	3	34	4,25	
43	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3,125	
44	4	4	3	4	5	5	4	3	32	4	
45	4	4	3	4	4	3	4	2	28	3,5	
46	5	5	4	4	4	4	3	4	33	4,125	
47	5	3	3	3	5	3	4	4	30	3,75	
48	3	3	3	3	4	4	4	3	27	3,375	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	
50	4	4	4	4	3	3	3	3	27	3,375	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	
52	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3,75	
53	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3,875	
54	4	3	3	4	2	2	4	4	26	3,25	
55	4	4	4	3	3	3	4	3	28	3,5	
56	3	4	3	3	4	2	4	2	25	3,125	
57	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3,25	
58	4	4	3	2	3	3	3	4	26	3,25	
59	4	4	3	2	3	3	3	4	26	3,25	
60	4	4	3	2	3	3	3	4	26	3,25	
61	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3,625	
62	3	4	3	3	4	4	2	2	25	3,125	
63	4	2	2	3	3	4	4	2	24	3	

Responden	The Pet				Total	Rerata
	11	13	14	16		
1	3	3	2	4	12	3
2	3	4	4	4	15	3,75
3	3	2	2	4	11	2,75
4	2	1	4	4	11	2,75
5	5	5	5	4	19	4,75
6	3	2	2	4	11	2,75
7	4	4	3	4	15	3,75
8	4	4	4	4	16	4
9	3	3	3	3	12	3
10	4	4	4	4	16	4
11	3	3	3	3	12	3
12	3	3	3	3	12	3
13	2	4	4	4	14	3,5
14	2	2	4	4	12	3
15	4	4	4	4	16	4
16	3	3	5	4	15	3,75
17	4	3	3	5	15	3,75
18	4	3	3	4	14	3,5
19	4	5	4	4	17	4,25
20	3	4	4	4	15	3,75
21	4	4	4	3	15	3,75
22	4	4	4	4	16	4
23	4	3	4	4	15	3,75
24	4	3	4	4	15	3,75
25	4	2	4	2	12	3
26	2	2	2	3	9	2,25
27	3	2	2	2	9	2,25
28	2	3	3	4	12	3
29	4	3	4	4	15	3,75
30	3	3	3	4	13	3,25
31	4	3	4	4	15	3,75
32	3	3	3	4	13	3,25
33	4	4	4	4	16	4
34	4	3	4	3	14	3,5
35	4	3	3	3	13	3,25
36	4	3	3	3	13	3,25
37	4	3	3	3	13	3,25
38	4	3	3	3	13	3,25
39	4	3	3	3	13	3,25
40	3	3	3	3	12	3
41	3	3	3	3	12	3
42	5	2	3	3	13	3,25
43	3	3	3	3	12	3
44	1	2	4	2	9	2,25
45	4	2	3	4	13	3,25
46	4	3	4	4	15	3,75
47	3	2	4	4	13	3,25
48	3	3	2	2	10	2,5
49	3	3	3	4	13	3,25
50	3	3	4	3	13	3,25
51	3	4	4	4	15	3,75
52	3	4	3	4	14	3,5
53	4	3	4	4	15	3,75
54	4	2	4	4	14	3,5
55	3	3	4	3	13	3,25
56	4	2	2	1	9	2,25
57	3	3	3	3	12	3
58	3	3	3	4	13	3,25

59	3	3	3	4	13	3,25
60	3	3	3	4	13	3,25
61	4	4	4	4	16	4
62	2	2	3	4	11	2,75
63	2	2	3	2	9	2,25
64	4	4	4	3	15	3,75
65	2	3	2	3	10	2,5
66	3	3	3	2	11	2,75
67	2	2	2	2	8	2
68	3	2	2	3	10	2,5
69	3	4	3	4	14	3,5
70	3	3	3	4	13	3,25
71	1	5	1	3	10	2,5
72	3	4	4	3	14	3,5
73	1	1	1	2	5	1,25
74	2	2	2	3	9	2,25
75	2	2	3	3	10	2,5
76	2	2	2	2	8	2
77	2	2	3	4	11	2,75
78	4	4	4	3	15	3,75
79	2	5	2	2	11	2,75
80	5	5	5	5	20	5
81	4	3	3	3	13	3,25
82	3	3	3	4	13	3,25
83	4	3	3	3	13	3,25
84	3	3	3	3	12	3
85	4	5	4	3	16	4
86	4	3	4	4	15	3,75
87	3	3	3	3	12	3
88	4	3	4	4	15	3,75
89	4	3	4	4	15	3,75
90	3	3	3	4	13	3,25
91	4	3	4	4	15	3,75
92	4	3	4	4	15	3,75
93	4	3	4	4	15	3,75
94	4	3	4	4	15	3,75
95	4	3	4	4	15	3,75
96	3	3	4	4	14	3,5
97	4	3	4	4	15	3,75
98	3	4	4	4	15	3,75
99	4	4	3	4	15	3,75
100	2	3	2	3	10	2,5

Responden	Sex Object								Total	Rerata
	21	22	24	25	26	29	30			
1	4	4	2	2	3	4	3	22	3,142857	
2	3	4	4	3	3	4	4	25	3,571429	
3	5	5	3	3	4	4	3	27	3,857143	
4	3	3	2	4	3	4	2	21	3	
5	4	4	3	4	4	5	2	26	3,714286	
6	4	4	2	2	3	4	3	22	3,142857	
7	3	4	3	3	3	3	4	23	3,285714	
8	3	4	3	3	3	4	3	23	3,285714	
9	3	3	3	4	4	3	4	24	3,428571	
10	4	4	3	4	4	4	4	27	3,857143	
11	3	3	3	3	3	3	3	21	3	
12	3	3	2	4	4	4	4	24	3,428571	
13	3	3	3	4	4	4	4	25	3,571429	
14	3	3	2	4	4	3	4	23	3,285714	
15	4	4	4	4	4	4	4	28	4	
16	4	4	3	3	3	4	3	24	3,428571	
17	3	3	3	4	4	4	3	24	3,428571	
18	4	4	3	3	3	3	3	23	3,285714	
19	3	2	4	4	4	3	4	24	3,428571	
20	4	4	3	5	4	3	4	27	3,857143	
21	4	4	4	4	4	4	4	28	4	
22	4	4	4	4	4	4	4	28	4	
23	4	4	3	3	3	3	3	23	3,285714	
24	4	4	3	4	3	3	3	24	3,428571	
25	4	4	2	4	4	4	4	26	3,714286	
26	3	3	2	3	3	4	3	21	3	
27	2	2	2	2	2	2	2	14	2	
28	2	2	2	2	2	2	3	15	2,142857	
29	4	3	3	3	3	3	3	22	3,142857	
30	4	4	3	4	4	4	3	26	3,714286	
31	4	4	3	4	3	3	3	24	3,428571	
32	4	4	3	4	3	3	3	24	3,428571	
33	4	4	4	4	4	4	4	28	4	
34	4	4	3	4	3	3	3	24	3,428571	
35	4	4	3	3	3	3	3	23	3,285714	
36	4	4	3	3	3	3	3	23	3,285714	
37	4	4	3	3	3	3	3	23	3,285714	
38	4	4	3	3	3	3	3	23	3,285714	
39	4	4	3	3	3	3	3	23	3,285714	
40	3	3	3	3	3	3	3	21	3	
41	3	3	3	3	3	3	3	21	3	
42	5	5	3	2	4	4	3	26	3,714286	
43	3	3	3	3	3	3	4	22	3,142857	
44	4	4	2	4	4	4	4	26	3,714286	
45	4	4	3	3	2	3	2	21	3	
46	4	4	3	4	4	4	4	27	3,857143	
47	5	5	1	3	4	4	2	24	3,428571	
48	3	3	3	3	3	3	3	21	3	
49	3	3	3	3	3	3	3	21	3	
50	3	3	3	3	3	3	3	21	3	
51	4	4	3	4	4	3	4	26	3,714286	
52	4	4	3	4	4	4	4	27	3,857143	
53	4	4	3	3	3	4	3	24	3,428571	
54	5	5	2	4	4	4	3	27	3,857143	
55	3	3	3	3	2	3	2	19	2,714286	
56	4	4	2	3	3	3	2	21	3	
57	3	3	2	2	2	3	3	18	2,571429	
58	3	3	2	4	4	4	3	23	3,285714	
59	3	3	2	4	4	4	3	23	3,285714	
60	3	3	2	4	4	4	3	23	3,285714	
61	3	3	3	4	4	3	3	23	3,285714	
62	2	4	4	4	3	2	4	23	3,285714	
63	4	4	3	4	4	4	4	27	3,857143	
64	4	4	3	3	3	3	4	24	3,428571	
65	2	2	2	3	2	2	4	17	2,428571	
66	2	2	3	3	3	3	4	20	2,857143	
67	2	2	3	2	3	2	3	17	2,428571	

68	3	3	2	3	2	3	3	19	2,714286
69	4	4	3	4	4	3	3	25	3,571429
70	3	3	2	3	4	2	2	19	2,714286
71	2	3	5	3	3	1	4	21	3
72	4	4	4	3	3	2	4	24	3,428571
73	1	1	3	4	4	3	4	20	2,857143
74	3	3	2	4	2	2	2	18	2,571429
75	2	4	4	3	4	4	3	24	3,428571
76	1	1	1	1	1	1	1	7	1
77	2	3	4	3	4	4	3	23	3,285714
78	3	4	4	4	4	4	3	26	3,714286
79	2	2	2	5	2	3	3	19	2,714286
80	4	4	3	4	4	5	5	29	4,142857
81	4	4	3	3	3	3	3	23	3,285714
82	2	2	1	4	4	4	4	21	3
83	4	4	3	3	3	3	3	23	3,285714
84	3	3	4	4	3	3	3	23	3,285714
85	4	3	3	5	4	3	4	26	3,714286
86	4	4	4	4	4	4	3	27	3,857143
87	3	3	2	4	3	2	3	20	2,857143
88	4	4	4	4	4	4	3	27	3,857143
89	4	4	4	4	4	4	3	27	3,857143
90	4	4	4	4	4	4	3	27	3,857143
91	4	4	4	4	4	4	3	27	3,857143
92	3	3	2	2	4	4	2	20	2,857143
93	4	4	4	4	4	4	3	27	3,857143
94	4	4	4	4	4	4	4	28	4
95	4	4	4	4	4	4	4	28	4
96	3	2	1	4	3	4	3	20	2,857143
97	3	4	3	4	4	4	3	25	3,571429
98	3	3	2	2	4	4	2	20	2,857143
99	4	4	4	3	5	4	5	29	4,142857
100	3	3	2	3	4	2	2	19	2,714286

Responden	Iron Maiden									Total	Rerata
	31	32	33	34	35	36	38	39			
1	4	4	4	4	3	3	3	4	29	3,625	
2	4	4	3	4	3	3	3	3	27	3,375	
3	4	4	4	4	3	3	3	4	29	3,625	
4	3	3	3	4	1	3	2	1	20	2,5	
5	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3,875	
6	4	4	4	4	3	3	3	4	29	3,625	
7	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3,75	
8	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3,75	
9	3	4	3	4	3	2	4	3	26	3,25	
10	4	4	3	4	3	3	4	3	28	3,5	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	
12	5	4	3	5	3	3	4	3	30	3,75	
13	4	4	4	4	2	3	4	4	29	3,625	
14	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3,25	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	
16	3	4	3	3	3	3	4	3	26	3,25	
17	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3,75	
18	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3,75	
19	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3,75	
20	4	3	3	4	2	4	3	4	27	3,375	
21	4	4	3	4	3	3	4	3	28	3,5	
22	4	4	3	4	3	2	4	3	27	3,375	
23	4	4	4	4	3	3	4	3	29	3,625	
24	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3,75	
25	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4,125	
26	3	3	3	4	2	3	4	3	25	3,125	
27	4	4	2	4	2	2	4	4	26	3,25	
28	2	2	3	2	2	2	2	2	17	2,125	
29	4	4	4	4	3	3	4	3	29	3,625	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	
31	4	3	3	4	3	3	4	3	27	3,375	
32	4	4	4	4	4	3	4	3	30	3,75	
33	4	4	3	4	3	3	4	3	28	3,5	
34	5	4	4	4	3	3	4	4	31	3,875	
35	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3,875	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	
37	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3,875	
38	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3,875	
39	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3,875	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	
42	4	5	3	4	5	2	4	4	31	3,875	
43	2	4	3	3	3	3	4	3	25	3,125	
44	4	4	2	5	4	2	4	2	27	3,375	
45	3	3	3	5	3	3	2	4	26	3,25	
46	4	5	4	4	5	3	4	3	32	4	
47	4	4	4	5	5	2	3	2	29	3,625	
48	3	3	2	3	4	2	3	2	22	2,75	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	
50	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3,125	
51	4	4	3	4	4	3	3	4	29	3,625	
52	4	4	4	4	3	4	4	3	30	3,75	
53	3	4	3	4	3	3	4	4	28	3,5	
54	3	4	3	5	5	2	3	2	27	3,375	
55	4	4	3	4	3	2	3	3	26	3,25	
56	3	4	3	4	4	2	4	4	28	3,5	
57	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	
58	3	4	3	3	1	3	5	2	24	3	
59	3	4	3	3	1	3	5	2	24	3	
60	3	4	3	3	1	2	5	2	23	2,875	
61	4	4	3	3	2	2	4	3	25	3,125	
62	2	3	2	4	2	4	4	2	23	2,875	
63	4	3	3	3	2	3	4	3	25	3,125	
64	4	4	4	4	3	3	3	4	29	3,625	
65	4	4	3	4	2	3	3	3	26	3,25	
66	4	3	4	4	2	3	4	3	27	3,375	
67	2	2	2	2	2	3	3	2	18	2,25	
68	2	2	3	2	2	2	3	3	19	2,375	
69	4	4	3	4	4	3	4	2	28	3,5	
70	2	2	3	3	3	2	3	2	20	2,5	
71	3	3	1	3	1	4	3	1	19	2,375	
72	4	3	4	3	5	4	4	5	32	4	
73	1	1	1	2	3	5	4	1	18	2,25	
74	3	3	3	2	2	2	3	3	21	2,625	
75	3	3	3	4	4	4	4	3	28	3,5	
76	1	5	5	5	1	5	5	1	28	3,5	
77	4	4	3	4	3	4	4	3	29	3,625	

78	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3,75
79	2	2	2	3	3	4	3	1	20	2,5
80	5	4	4	5	5	3	4	5	35	4,375
81	3	3	3	3	4	3	4	3	26	3,25
82	3	2	2	3	1	3	3	3	20	2,5
83	4	3	3	3	4	3	4	3	27	3,375
84	4	4	3	4	4	2	4	4	29	3,625
85	4	4	3	4	4	3	3	4	29	3,625
86	4	4	4	4	4	3	5	3	31	3,875
87	3	4	3	4	3	3	4	3	27	3,375
88	4	4	4	4	4	3	5	3	31	3,875
89	4	4	4	4	4	3	5	3	31	3,875
90	4	4	4	4	4	3	5	3	31	3,875
91	4	4	4	4	4	3	5	3	31	3,875
92	4	2	3	4	2	4	4	3	26	3,25
93	4	4	4	4	4	3	5	3	31	3,875
94	4	4	4	4	4	3	5	3	31	3,875
95	4	4	4	4	4	3	5	3	31	3,875
96	3	2	3	4	1	3	3	3	22	2,75
97	4	3	3	4	4	4	4	3	29	3,625
98	4	2	3	4	2	4	4	3	26	3,25
99	4	3	3	4	3	4	5	4	30	3,75
100	4	2	3	4	2	4	4	3	26	3,25

Responden	Prestasi Kerja																										Total	Rerata	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26			27
1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	94	3,481481
2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	94	3,481481	
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	3,555556	
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	3,407407	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	4,111111	
6	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	94	3,481481	
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	3,740741	
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	3,814815	
9	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	3,407407	
10	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	3,592593	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	3	
12	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	3,555556	
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	4,148148	
14	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	3,62963	
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	3,814815	
16	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	3,37037	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	3	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	4	
19	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	3,666667	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	3,703704	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	4	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	4	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	4	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	4	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	4	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	3,111111	
27	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91	3,37037	
28	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	3,111111	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	4	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	3,777778	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	4	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	4	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	4	
34	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	4,333333	
35	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	4,037037	
36	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	4,333333	
37	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	4,333333	
38	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	4,333333	
39	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	4,333333	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	3,407407	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	3,962963	
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	4,111111	
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	3,740741	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95	3,518519	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	4,111111	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	4,296296	
47	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	3,555556	
48	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	3	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	3,688889	
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	3,777778	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	3,688889	
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	3,962963	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	3,962963	
54	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	3,740741	
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	3,592593	

Karakteristik Responden					
Responden	Usia	JK	Pddk	MK	status
1	3	2	3	3	2
2	4	1	3	4	2
3	4	2	3	3	2
4	4	1	3	4	2
5	2	1	4	1	1
6	4	2	3	3	2
7	4	1	3	4	2
8	3	2	3	3	2
9	3	2	3	2	2
10	3	1	3	1	2
11	4	2	2	4	2
12	3	2	3	4	2
13	3	1	4	3	2
14	2	1	4	3	2
15	3	2	3	3	2
16	4	1	5	1	2
17	3	1	3	3	2
18	4	1	3	2	2
19	4	1	3	4	2
20	4	1	5	4	2
21	4	2	2	4	3
22	2	2	3	3	2
23	3	2	4	4	2
24	3	2	4	4	2
25	2	2	4	1	2
26	2	2	3	2	2
27	2	2	3	3	2
28	2	2	4	1	2
29	2	2	4	1	1
30	2	2	3	3	2
31	4	1	5	4	2
32	2	1	5	2	2
33	2	2	3	3	2
34	1	1	4	1	1
35	4	1	1	4	2
36	2	1	3	1	2
37	4	1	3	4	2
38	4	1	3	4	2
39	4	1	3	4	2
40	4	2	2	4	2
41	3	2	3	4	2
42	1	2	4	1	1
43	4	1	3	4	2
44	1	1	3	1	1
45	4	2	2	2	2
46	1	1	4	1	1
47	2	2	4	1	1
48	1	1	4	1	1
49	1	2	4	1	1

50	2	2	4	2	2
51	1	2	4	1	1
52	3	1	4	4	2
53	3	2	3	4	2
54	2	2	3	2	2
55	2	1	4	1	1
56	1	1	4	2	1
57	3	1	3	4	3
58	2	2	4	3	2
59	2	2	4	3	2
60	3	2	4	4	2
61	4	2	5	4	2
62	2	2	4	2	2
63	4	2	3	4	2
64	2	2	4	1	2
65	2	2	3	3	2
66	2	2	3	2	2
67	4	1	6	4	2
68	4	2	2	4	2
69	2	2	3	3	2
70	2	1	4	2	1
71	3	1	3	4	2
72	3	1	3	4	2
73	4	2	2	4	2
74	4	2	2	4	2
75	3	2	3	3	2
76	3	2	4	3	2
77	2	2	3	3	2
78	2	1	5	1	2
79	2	2	3	3	2
80	4	1	3	4	2
81	3	1	3	3	2
82	3	1	3	3	2
83	2	2	4	3	2
84	2	2	4	2	2
85	4	1	1	4	2
86	2	2	3	1	2
87	2	2	3	3	2
88	2	2	5	1	2
89	1	2	4	1	1
90	4	1	3	4	2
91	3	1	4	4	2
92	4	2	3	4	2
93	2	2	3	3	2
94	1	1	4	1	1
95	3	2	3	4	2
96	3	1	3	1	2
97	4	2	3	4	2
98	4	2	4	4	2
99	4	1	3	4	2
100	3	1	3	4	2

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	iron maiden, the pet, sexual object, the mother ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,675 ^a	,456	,433	,30851

a. Predictors: (Constant), iron maiden, the pet, sexual object, the mother

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,572	4	1,893	19,890	,000 ^a
	Residual	9,042	95	,095		
	Total	16,614	99			

a. Predictors: (Constant), iron maiden, the pet, sexual object, the mother

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,018	,315		3,228	,002
	the mother	,403	,117	,382	3,455	,001
	the pet	-,085	,122	-,076	-,694	,489
	sexual object	,147	,100	,152	1,466	,146
	iron maiden	,305	,113	,304	2,699	,008

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Oneway Anova Usia

Descriptives

rer

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
20-25 th	10	3,7370	,37505	,11860	3,4687	4,0053	3,00	4,33
26-35 th	33	3,6083	,37176	,06472	3,4765	3,7401	3,00	4,33
36-45	25	3,5319	,47357	,09471	3,3364	3,7273	2,07	4,15
46-55 th	32	3,6678	,40697	,07194	3,5211	3,8146	3,00	4,41
Total	100	3,6211	,40966	,04097	3,5398	3,7024	2,07	4,41

ANOVA

rer

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,409	3	,136	,807	,493
Within Groups	16,205	96	,169		
Total	16,614	99			

Post Hoc Tests

Homogeneous Subsets

rer

Tukey B^{a,b}

usia	N	Subset for alpha = .05
		1
36-45	25	3,5319
26-35 th	33	3,6083
46-55 th	32	3,6678
20-25 th	10	3,7370

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 19,846.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

T-Test

Group Statistics

jenis kelamin		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
rer	pria	43	3,7003	,45904	,07000
	wanita	57	3,5614	,36084	,04779

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
rer	Equal variances assumed	,456	,501	1,694	98	,093	,13885	,08198	-,02382	,30153
	Equal variances not assumed			1,638	77,632	,105	,13885	,08476	-,02991	,30762

Oneway Pendidikan Terakhir

Descriptives

rer

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
SD	2	4,0185	,02619	,01852	3,7832	4,2538	4,00	4,04
SLTP	7	3,4021	,46967	,17752	2,9677	3,8365	3,00	4,11
SLTA	51	3,6100	,41404	,05798	3,4936	3,7265	2,07	4,41
Diploma	32	3,6563	,41192	,07282	3,5077	3,8048	2,96	4,33
S1	7	3,7354	,21747	,08220	3,5343	3,9366	3,37	4,00
Pasca Sarjana	1	3,0000	3,00	3,00
Total	100	3,6211	,40966	,04097	3,5398	3,7024	2,07	4,41

ANOVA

rer

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,175	5	,235	1,430	,221
Within Groups	15,439	94	,164		
Total	16,614	99			

Oneway Masa Kerja

Descriptives

rer

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
< 5 th	23	3,7214	,39274	,08189	3,5516	3,8912	3,00	4,33
5-10 th	12	3,5895	,34796	,10045	3,3684	3,8106	3,11	4,11
10-15 th	25	3,5156	,35346	,07069	3,3697	3,6615	2,96	4,15
> 15 vth	40	3,6389	,46288	,07319	3,4909	3,7869	2,07	4,41
Total	100	3,6211	,40966	,04097	3,5398	3,7024	2,07	4,41

ANOVA

rer

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,535	3	,178	1,064	,368
Within Groups	16,080	96	,167		
Total	16,614	99			

Post Hoc Tests Homogeneous Subsets

rer

Tukey B^{a,b}

masa kerja	N	Subset for alpha = .05
		1
10-15 th	25	3,5156
5-10 th	12	3,5895
> 15 vth	40	3,6389
< 5 th	23	3,7214

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 20,854.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Oneway Status Perkawinan

Descriptives

rer

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Belum kawin	15	3,7654	,39536	,10208	3,5465	3,9844	3,00	4,33
Kawin	83	3,5962	,40866	,04486	3,5069	3,6854	2,07	4,41
3,00	2	3,5741	,60235	,42593	-1,8378	8,9860	3,15	4,00
Total	100	3,6211	,40966	,04097	3,5398	3,7024	2,07	4,41

ANOVA

rer

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,369	2	,184	1,100	,337
Within Groups	16,246	97	,167		
Total	16,614	99			

Post Hoc Tests Homogeneous Subsets

rer

Tukey B^{a,b}

status	N	Subset for alpha = .05
		1
3,00	2	3,5741
Kawin	83	3,5962
Belum kawin	15	3,7654

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 5,184.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

21

de

LAMPIRAN D WAWANCARA

3. Tingkat pendidikan akhir SD/SMP/SMA, Diploma/Setara, S1, S2/S3

Dari ketiga kriteria yang disebutkan tersebut terdapat 15 responden yang memenuhi kriteria untuk diwawancara. Berikut hasil wawancara dari 15 responden tersebut atas 18 pertanyaan yang diajukan:

1) Faktor *the mother* (X_1)

Responden menilai kepemimpinan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen bila dilihat dari segi perhatian Kepala Dinas terhadap karyawan, dan juga dari segi pemberian nasehat dari Kepala Dinas terhadap karyawan selama ini sudah cukup baik.

Hal ini terlihat pada wawancara yang dilakukan pada responden E, yang termasuk kriteria masa kerja tergolong baru, usia tergolong produktif, dan tingkat pendidikan Diploma/Setara:

“Ibu itu kesehariannya memang sering memberi perhatian kepada *kita-kita* (kita) dan juga memberi nasehat, *misale* (misalnya) kita *lagi* mengerjakan pekerjaan, ibu mendatangi kita dan menanyakan apakah ada masalah apa *nggak* (tidak).”

Dari segi pandangan karyawan terhadap adanya Kepala Dinas yang sering membesarkan hati karyawan dan memberikan ketenangan/rasa aman kepada karyawannya. Para responden menilai sudah baik, misalnya terlihat pada wawancara dengan responden H yang termasuk kriteria masa kerja tergolong lama, usia tergolong tidak produktif, dan tingkat pendidikan SMA:

“Dalam kesehariannya apabila kita gagal dalam melaksanakan tugas ibu sering membesarkan hati kita, dan seringnya *ngayem-ngayemi* (membuat karyawan merasa tenang) karyawan.”

Dari segi pandangan karyawan terhadap adanya sikap Kepala Dinas yang bersikap hati-hati penuh pertimbangan dan melibatkan karyawannya dalam

menyelesaikan masalah. Para responden menilai sudah baik, misalnya terlihat pada wawancara dengan responden R yang termasuk kriteria masa kerja tergolong lama, usia tergolong produktif, dan tingkat pendidikan Diploma:

“Ibu dalam menyelesaikan masalah tidak langsung men-*judgement* tetapi beliau menelaah, meneliti, dan juga mempertimbangkan penyebabnya baru diambil keputusan yang *win-win solution* (saling menguntungkan), jadi contohnya kalo ada masalah kita nanti duduk bersama kita cari solusi terbaik.”

Dari segi pandangan karyawan terhadap adanya hubungan yang dekat antara Kepala Dinas dengan karyawannya dan juga adanya simpati dari karyawan terhadap Kepala Dinas. Para responden menilai sudah baik, misalnya terlihat pada wawancara dengan responden K yang termasuk kriteria masa kerja tergolong lama, usia tergolong tidak produktif, dan tingkat pendidikan SMA:

“... Dari situ terlihat bahwa ibu itu mempunyai hubungan yang dekat dengan bawahannya, sehingga kita itu memberikan simpatinya gampang (mudah), untuk dijadikan komunikasi antara bawahan dengan atasan itu tidak *ngrikuhi* (segan).”

2) Faktor *the pet* (X_2)

Responden menilai kepemimpinan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen bila dilihat dari segi perhatian pribadi Kepala Dinas terhadap karyawan, dan juga dari segi dijadikannya Kepala Dinas sebagai panutan bagi karyawan selama ini sudah cukup baik.

Hal ini terlihat pada wawancara yang dilakukan pada responden T, yang termasuk kriteria masa kerja tergolong baru, usia tergolong produktif, dan tingkat pendidikan S1:

“... karyawan di sini banyak yang menjadikan ibu sebagai sosok panutan, baik dilihat kegiatan sehari-hari di rumah ataupun di tempat kerja. Dalam perhatian personal (perseorangan) ibu wujudkan dengan cara misalnya apabila ada bawahannya yang punya hajatan (acara) ibu selalu datang.”

Dari segi pandangan karyawan terhadap adanya sikap Kepala Dinas yang memberikan pujian dan adanya sifat humoris kepada karyawannya. Para responden menilai sudah baik, misalnya terlihat pada wawancara dengan responden I yang termasuk kriteria masa kerja tergolong lama, usia tergolong produktif, dan tingkat pendidikan Diploma:

“... ibu itu *kalo* ada anak buah yang sukses dalam pekerjaannya itu *nggak* segan-segan untuk memberikan pujian, pujian disini *nggak* cuman lisan tapi kadang ibu memberi hadiah, jadi hal ini membuat karyawan lebih terpacu dalam melaksanakan tugasnya.”

3) Faktor *the sex object* (X₃)

Dari segi pandangan karyawan terhadap adanya sikap Kepala Dinas yang menjadi pembangkit semangat kerja dan motivator kerja karyawannya. Para responden menilai sudah baik, misalnya terlihat pada wawancara dengan responden Y yang termasuk kriteria masa kerja tergolong sedang, usia tergolong produktif, dan tingkat pendidikan S1:

“... sehari-hari kehadiran ibu disamping kita, itu menjadi pembangkit dan motivator kerja tetapi kita tidak merasa diawasi, sehingga kita itu *tetep enjoy* melakukan pekerjaan.”

Dari segi pandangan karyawan terhadap adanya sikap Kepala Dinas yang bersikap sering membutuhkan bantuan karyawannya dalam menyelesaikan masalah, dan juga dianggap sesuatu yang lain atau berbeda oleh karyawannya karena seorang perempuan. Para responden menilai sudah baik, misalnya terlihat pada wawancara dengan responden N yang termasuk kriteria masa kerja tergolong lama, usia tergolong produktif, dan tingkat pendidikan SMA:

“Adanya pemimpin perempuan saat ini masih barang langka, dan perempuan itu selama ini masih dinomor duakan sehingga kadang-kadang ibu masih membutuhkan bantuan kita dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.”

Dari segi pandangan karyawan terhadap adanya sikap Kepala Dinas yang mempunyai keunggulan dalam pendekatan psikologis Para responden menilai sudah baik, misalnya terlihat pada wawancara dengan responden F yang termasuk kriteria masa kerja tergolong lama, usia tergolong produktif, dan tingkat pendidikan Diploma:

“... Perempuan itu sosok *yang gimana gitu*, perempuan itu identik dengan sifatnya yang *ngemong* (membimbing). Jadi ibu sering membimbing anak buahnya dalam melakukan pekerjaan.”

4) Faktor *the iron maiden* (X₄)

Dari segi pandangan karyawan terhadap adanya sikap Kepala Dinas yang dapat diandalkan oleh karyawannya dan mampu menumbuhkan rasa hormat karyawan kepadanya karena sikap dan prilakunya. Para responden menilai sudah baik, misalnya terlihat pada wawancara dengan responden W yang termasuk kriteria masa kerja tergolong baru, usia tergolong sangat produktif, dan tingkat pendidikan S1:

“... Dalam hal tugas-tugas yang mungkin dirasa sulit sama anak buah, ibu dapat diandalkan. Dari sikapnya dan tingkah lakunya ibu di kantor membuat kita menaruh hormat kepada beliau...”

Dari segi pandangan karyawan terhadap adanya sikap Kepala Dinas yang cenderung *perfeksionis* (sempurna) dan merasa puas terhadap hasil kerja karyawannya/prestasi kerja karyawannya. Para responden menilai sudah baik, misalnya terlihat pada wawancara dengan responden D yang termasuk kriteria masa kerja tergolong baru, usia tergolong produktif, dan tingkat pendidikan Diploma:

“Ibu selalu berharap anak buahnya kerjanya hasilnya *perfect*, dan puas bila anak buahnya berprestasi dalam bekerja...”

“... Sosok seorang pemimpin, sebagaimana layaknya pemimpin ibu tidak segan-segan dalam memperjuangkan hak bawahannya, contohnya ada bawahan yang mau naik pangkat, ibu itu *ga* (tidak) segan-segan untuk membantu proses kenaikan pangkat bawahan tersebut, sehingga *ga* (tidak) ada kesan *bertele-tele* (dimudahkan).”

Dari segi pandangan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan secara umum pada karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen. Para responden menilai sudah baik, misalnya terlihat pada wawancara dengan responden U yang termasuk kriteria masa kerja tergolong lama, usia tergolong produktif, dan tingkat pendidikan Diploma:

“ *Kalo* (kalau) dilihat saat ini prestasi kerja karyawan disini secara umum cukup baik dilihat dari kedisiplinan kehadirannya, menyelesaikan tugas-tugas *ya* sudah baik.”

Dari segi pandangan antara karyawan pria dengan karyawan wanita Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen terhadap kepemimpinan perempuan Kepala Dinas. Para responden pria menilai kepemimpinan perempuan termasuk kedalam faktor *the mother*, ini terlihat pada wawancara dengan responden H yang termasuk yang termasuk kriteria masa kerja tergolong lama, usia tergolong tidak produktif, dan tingkat pendidikan SMA dan berjenis kelamin pria:

“ *Kalo* (kalau) menurut saya ibu cukup perhatian pada kami, jadi saya rasa ibu termasuk yang *the mother* (keibuan), sifatnya menunjukkan seorang ibu..” ...

Dari segi pandangan karyawan wanita terlihat pada wawancara dengan responden W yang termasuk kriteria masa kerja tergolong baru, usia tergolong sangat produktif, dan tingkat pendidikan S1:

“... menurut saya sendiri ibu termasuk tipe yang tegas dalam melaksanakan tugas juga pada kami sehingga menurut saya lebih *condong* (cenderung) yang *iron maiden* (wanita besi).” ...

LAMPIRAN E

TABEL

Tabel A. TABEL r SATU-EKOR

db	Taraf Signifkansi				db	Taraf Signifkansi			
	1%	5%	15%	30%		1%	5%	15%	30%
1	0.985	0.929	0.814	0.649	21	0.327	0.275	0.219	0.157
2	0.881	0.770	0.640	0.486	22	0.320	0.269	0.214	0.154
3	0.776	0.663	0.542	0.404	23	0.313	0.263	0.210	0.150
4	0.695	0.590	0.479	0.353	24	0.307	0.258	0.206	0.147
5	0.634	0.536	0.433	0.317	25	0.301	0.253	0.201	0.144
6	0.586	0.495	0.399	0.290	26	0.295	0.248	0.198	0.141
7	0.548	0.462	0.371	0.270	27	0.290	0.244	0.194	0.139
8	0.516	0.434	0.349	0.253	28	0.285	0.239	0.191	0.136
9	0.489	0.411	0.330	0.237	29	0.280	0.235	0.187	0.134
10	0.465	0.392	0.314	0.227	30	0.275	0.231	0.184	0.132
11	0.445	0.375	0.300	0.216	40	0.239	0.201	0.160	0.114
12	0.427	0.360	0.288	0.207	60	0.196	0.165	0.131	0.093
13	0.411	0.346	0.277	0.199	120	0.139	0.117	0.093	0.066
14	0.397	0.334	0.267	0.192	tth	0.048	0.041	0.032	0.023
15	0.384	0.323	0.258	0.186					
16	0.373	0.310	0.250	0.180					
17	0.362	0.305	0.243	0.175					
18	0.352	0.296	0.237	0.170					
19	0.343	0.289	0.230	0.165					
20	0.335	0.282	0.225	0.161					

tth = tak terhingga.

TABEL F (5%)

		df pembilang									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
df penyebut	51	4.030	3.179	2.766	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126	2.069	2.022
	52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122	2.066	2.018
	53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119	2.062	2.015
	54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115	2.059	2.011
	55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112	2.055	2.008
	56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109	2.052	2.005
	57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106	2.049	2.001
	58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103	2.046	1.998
	59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100	2.043	1.995
	60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097	2.040	1.993
	61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094	2.037	1.990
	62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092	2.035	1.987
	63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089	2.032	1.985
	64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087	2.030	1.982
	65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084	2.027	1.980
	66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082	2.025	1.977
	67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080	2.023	1.975
	68	3.982	3.132	2.739	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078	2.021	1.973
	69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076	2.019	1.971
	70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074	2.017	1.969
	71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072	2.015	1.967
	72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070	2.013	1.965
	73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068	2.011	1.963
	74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066	2.009	1.961
	75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064	2.007	1.959
	76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063	2.006	1.958
	77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061	2.004	1.956
	78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059	2.002	1.954
	79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058	2.001	1.953
	80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056	1.999	1.951
	81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055	1.998	1.950
	82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053	1.996	1.948
	83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052	1.995	1.947
	84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051	1.993	1.945
	85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049	1.992	1.944
	86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048	1.991	1.943
	87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047	1.989	1.941
	88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045	1.988	1.940
	89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044	1.987	1.939
	90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043	1.986	1.938
	91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042	1.984	1.936
	92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041	1.983	1.935
	93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040	1.982	1.934
	94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038	1.981	1.933
	95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037	1.980	1.932
	96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036	1.979	1.931
	97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035	1.978	1.930
	98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034	1.977	1.929
	99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033	1.976	1.928
	100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032	1.975	1.927

TABEL T

	10%	5%	2,5%	1%
1	3.08	6.31	12.71	31.82
2	1.89	2.92	4.30	6.96
3	1.64	2.35	3.18	4.54
4	1.53	2.13	2.78	3.75
5	1.48	2.02	2.57	3.36
6	1.44	1.94	2.45	3.14
7	1.41	1.89	2.36	3.00
8	1.40	1.86	2.31	2.90
9	1.38	1.83	2.26	2.82
10	1.37	1.81	2.23	2.76
11	1.36	1.80	2.20	2.72
12	1.36	1.78	2.18	2.68
13	1.35	1.77	2.16	2.65
14	1.35	1.76	2.14	2.62
15	1.34	1.75	2.13	2.60
16	1.34	1.75	2.12	2.58
17	1.33	1.74	2.11	2.57
18	1.33	1.73	2.10	2.55
19	1.33	1.73	2.09	2.54
20	1.33	1.72	2.09	2.53
21	1.32	1.72	2.08	2.52
22	1.32	1.72	2.07	2.51
23	1.32	1.71	2.07	2.50
24	1.32	1.71	2.06	2.49
25	1.32	1.71	2.06	2.49
26	1.31	1.71	2.06	2.48
27	1.31	1.70	2.05	2.47
28	1.31	1.70	2.05	2.47
29	1.31	1.70	2.05	2.46
30	1.31	1.70	2.04	2.46
31	1.31	1.70	2.04	2.45
32	1.31	1.69	2.04	2.45
33	1.31	1.69	2.03	2.44
34	1.31	1.69	2.03	2.44
35	1.31	1.69	2.03	2.44
36	1.31	1.69	2.03	2.43
37	1.30	1.69	2.03	2.43
38	1.30	1.69	2.02	2.43
39	1.30	1.68	2.02	2.43
40	1.30	1.68	2.02	2.42
41	1.30	1.68	2.02	2.42
42	1.30	1.68	2.02	2.42
43	1.30	1.68	2.02	2.42
44	1.30	1.68	2.02	2.41
45	1.30	1.68	2.01	2.41
46	1.30	1.68	2.01	2.41
47	1.30	1.68	2.01	2.41
48	1.30	1.68	2.01	2.41
49	1.30	1.68	2.01	2.40
50	1.30	1.68	2.01	2.40

	10%	5%	2,5%	1%
51	1.30	1.68	2.01	2.40
52	1.30	1.67	2.01	2.40
53	1.30	1.67	2.01	2.40
54	1.30	1.67	2.00	2.40
55	1.30	1.67	2.00	2.40
56	1.30	1.67	2.00	2.39
57	1.30	1.67	2.00	2.39
58	1.30	1.67	2.00	2.39
59	1.30	1.67	2.00	2.39
60	1.30	1.67	2.00	2.39
61	1.30	1.67	2.00	2.39
62	1.30	1.67	2.00	2.39
63	1.30	1.67	2.00	2.39
64	1.29	1.67	2.00	2.39
65	1.29	1.67	2.00	2.39
66	1.29	1.67	2.00	2.38
67	1.29	1.67	2.00	2.38
68	1.29	1.67	2.00	2.38
69	1.29	1.67	1.99	2.38
70	1.29	1.67	1.99	2.38
71	1.29	1.67	1.99	2.38
72	1.29	1.67	1.99	2.38
73	1.29	1.67	1.99	2.38
74	1.29	1.67	1.99	2.38
75	1.29	1.67	1.99	2.38
76	1.29	1.67	1.99	2.38
77	1.29	1.66	1.99	2.38
78	1.29	1.66	1.99	2.38
79	1.29	1.66	1.99	2.37
80	1.29	1.66	1.99	2.37
81	1.29	1.66	1.99	2.37
82	1.29	1.66	1.99	2.37
83	1.29	1.66	1.99	2.37
84	1.29	1.66	1.99	2.37
85	1.29	1.66	1.99	2.37
86	1.29	1.66	1.99	2.37
87	1.29	1.66	1.99	2.37
88	1.29	1.66	1.99	2.37
89	1.29	1.66	1.99	2.37
90	1.29	1.66	1.99	2.37
91	1.29	1.66	1.99	2.37
92	1.29	1.66	1.99	2.37
93	1.29	1.66	1.99	2.37
94	1.29	1.66	1.99	2.37
95	1.29	1.66	1.99	2.37
96	1.29	1.66	1.98	2.37
97	1.29	1.66	1.98	2.37
98	1.29	1.66	1.98	2.37
99	1.29	1.66	1.98	2.36
100	1.29	1.66	1.98	2.36



PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN
DINAS KESEHATAN

Jln. HM. Sarbini No.22 Telp. (0287) 381572, 384873 Fax. 384873
KEBUMEN

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/948.....

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : dr. SUPRAPTI HARTINI, M.Kes.
NIP : 140 097 112
Pangkat/Gol. : Pembina Utama Muda / IV/c
Jabatan : Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen

Dengan ini menerangkan dengan sebenar-benarnya bahwa yang namanya tersebut dibawah ini telah melakukan penelitian, pada tanggal 26 April s/d 26 Mei 2006 di Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen .

Nama : IMROAH KHAKIMAH
NIM : 02311413
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Judul Skripsi : "Pengaruh Kepemimpinan Perempuan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen"

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kebumen, 22 Mei 2006
KEPALA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN KEBUMEN
DINAS KESEHATAN

dr. SUPRAPTI HARTINI, M.Kes.
Pembina Utama Muda
NIP. 140 097 112