

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 di atas 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

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, terhitung 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, 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

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 dinomor duakan 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
t. 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
t. pimpinan sehingga komunikasi antara kedua belah pihak terjalin dengan baik dan
c. prestasi kerja karyawan semakin meningkat.

t. 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
kej diperhatikan dan dihargai oleh Kepala Dinas.

Pada pertanyaan faktor *the sex object* (X_3) (obyek seksual) (Lampiran C,
hlm.159)dalam kepemimpinan perempuan Kepala Dinas, responden juga menilai baik
kej 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 $F_{tabel} = 2,467$ (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 $F_{hit} > F_{tab} = 19,890 > 2,467$ 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

$\alpha = 5\%$ 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.