BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Efektivitas Kepemimpinan Perempuan

Menurut H.Emerson dalam (Handayaningrat,S 1994,16) yang menyatakan bahwa efektivitas merupakan suatu kegiatan atau tugas pokok yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara memaksimalkan tujuan agar sasaran yang dicapai dapat dinilai tepat dan positif. Efektivitas kepemimpinan dapat dipandang sebagai ukuran sampai sejauh mana seorang pemimpin dapat melaksanakan seluruh pekerjaannya dalam memimpin organisasi mencapai sasaran atau tujuannya. Dengan kata lain suatu kepemimpinan dapat dikatakan efektif apabila seorang pemimpin dapat melaksanakan fungsi-fungsinya secara baik dalam rangka mencapai sasaran atau tujuan organisasinya.

Hughes, R.L.,Ginnett, R.C., dan Curphy, G.J., (2012) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah proses ketika seorang atasan mendorong bawahannya untuk berperilaku sesuai dengan keinginannya. Seorang pemimpin harus bisa memunculkan hasil dari anggota tim berupa hasil akhir dari kepemimpinan dan kemampuan untuk membangun tim yang solid dan berorientasi kepemimpinan. Pemimpin yang baik adalah orang-orang yang mampu membangun timnya untuk mendapatkan hasil dalam berbagai situasi.

Menurut Wilson Bangun (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya.

Menurut H. Emerson yang dikutip dari (Handayaningrat, S 1994,16) yang menyatakan bahwa efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan didalam setiap organisasi,kegiatan ataupun program. Kemudian (Mahsun 2006,182) menjelaskan bahwa efektivitas (hasil guna) merupakan hubungan antara tujuan atau sasaran yang harus dicapai.

Pengertian efektivitas ini pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan, dengan demikan efektivitas itu berhubungan dengan pencapaian tujuan dan hasil dari suatu tindakan. Menurut (Richard M Steers 1985,86) menyatakan bahwa: untuk mencapai efektivitas organisasi dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut meliputi :

a. Pemilihan dan penempatan pemimpin
b. Pendidikan kepemimpinan
c. Pemberian imbalan pada prestasi pemimpin dan bawahan
d. Teknik pengelolaan organisasi untuk menghadapi perubahan lingkungan

Kemudian (Robbins 1996) menyatakan ciri yang dimiliki pemimpin sekurang-kurangnya yaitu:

a. Persepsi sosial, yaitu kecakapan melihat dan memahami sikap dan kebutuhan anggotanya kelompoknya.
b. Kemampuan berpikir abstrak, yakni memiliki kecerdasan tinggi untuk berpikir.
c. Keseimbangan emosional, yaitu kesadaran yang mendalam akan kebutuhan, keinginan, cita-cita serta pengintegrasian.

Sedangkan menurut (Maxwell 1995,191) memberikan pandangan terkait dengan pemimpin. Pemimpin yang baik harus memiliki ciri :

1) Mampu menciptakan lingkungan yang tepat.
2) Mengetahui kebutuhan dasar bawahannya.
3) Mampu mengendalikan keuangan, personalia, dan perencanaan.

A. Kepemimpinan Perempuan

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

Kepemimpinan perempuan diyakini lebih efektif dibanding kepemimpinan laki-laki. Tetapi pendapat tersebut cenderung membesar-besarkan sifat yang melekat pada perempuan. Untuk menjadi efektif seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh sifat keperempuanan yang melekat pada seseorang, tetapi karena kapasitasnya dalam memimpin. Laki-laki lebih menggunakan norma keadilan sementara wanita menggunakan norma persamaan. Peran perempuan kini secara tidak langsung sudah memiliki ekstra posisi yang tidak dapat

digantikan oleh laki-laki. Dengan memberi kesempatan dan menyemangati perempuan untuk berperan sebagai pemimpin, pemerintah dan organisasi. Berikut ciri khas yang dimiliki perempuan menurut (Fitirani, 2015):

1. Kemampuan untuk membujuk, yaitu dimana pemimpin wanita umumnya lebih persuasif bila dibandingkan dengan pria dari keberhasilannya dalam membujuk orang lain untuk berkata “iya” akan meningkatkan egonya dan memberinya kepuasan. Meskipun demikian, saat memaksakan kehendaknya sisi sosial, feminin, dan sifat empatinya tidak akan hilang.
2. Membuktikan kritikan yang salah : pemimpin wanita memiliki tingkat kekuatan ego yang lebih rendah dibandingkan pria, artinya mereka masih bisa merasakan rasa sakit akibat penolakan dan kritik.
3. Semangat kerja tim : pemimpin wanita yang hebat cenderung menerapkan gaya kepemimpinan secara komprehensif saat harus menyelesaikan masalah dan membuat keputusan. Mereka juga lebih fleksibel, penuh pertimbangan, dan membantu stafnya.
4. Sang pemimpin : pemimpin wanita yang hebat umumnya memiliki karisma yang kuat, begitu juga pria. Mereka persuasif, percaya diri, serta berkemauan kuat untuk menyelesaikan tugas dan energik.
5. Berani mengambil risiko : pemimpin wanita pada dasarnya berani melanggar aturan dan mengambil risiko.

B. Indikator kepemimpinan Perempuan

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

1. The mother (keibuan). Pemimpin perempuan cenderung bersikap sebagaimana layaknya seorang ibu, misalnya sewaktu 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.

Pemimpin perempuan bertindak lebih demokratis dan kolaboratif daripada pemimpin laki-laki, yang menunjukan team oriented yaitu : (Zabrina, 2014)

1. Collaborative team orientation Pemimpin merupakan pribadi yang group oriented, kolaboratif, dan loyal.
2. Team integrator Pemimpin merupakan orang yang komunikatif dan melakukan koordinasi didalam perusahaan.
3. Self-Protective Pemimpin perempuan memiliki lebih banyak orientasi berdasarkan hubungan dan tingkat keegoisan yang rendah dalam organisasi.
4. Self-centered Pemimpin merupakan orang yang tidak mudah dalam bersosialisasi (asosial) dan non participative.
5. Procedural atau bureaucratic Pemimpin merupakan orang yang prosedural dan formal.

Pemimpin apapun jenis kelaminnya yang terpenting membawa kemajuan bagi perempuan khususnya dan kemanusiaan pada umumnya. (Setiawati, 2006) wanita pemimpin umumnya lebih berorientasi pada pendukung. Penelitian tersebutmengungkapkan bahwa wanita pemimpin memberdayakan para pendukungdengan memberi kesempatan kepada orang-orang yang mereka pimpin untukmenyatakan pendapat dan memberi masukan.

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

2.1.2 Kemampuan kerja

A. Pengertian Kemampuan kerja

Menurut Miftah Thoha (1994) kemampuan kerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, latihan dan pengalaman. Selanjutnya Robbins (2018) menyatakan bahwa: kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Dalam penempatan pegawai atau karyawan pada sebuah organisasi dapat diketahui bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan dari kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada

akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan.

B. Cara Meningkatkan kemampuan

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Kemampuan seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan akan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pengalamannya, semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman seseorang dapat menciptakan kemampuan kerja yang lebih tinggi. Sehingga tingkat pendidikan,pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai (Robbins 1998, 218).

Selain dari tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang hal lain dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan yaitu melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik.

C. Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada dibawah ini yaitu indikator kemampuan kerja menurut Robbins (1998) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.
2. Kemampuan fisik, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut kekuatan, kecekatan dan stamina yang sempurna.
3. Kesanggupan kerja : kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
4. Pendidikan : pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
5. Masa kerja : masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah organisasi atau perusahaan.

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, sebab semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerja karyawan di dalam perusahaan

akan tinggi pula (Robbins,1998). Kemampuan individu sebagai nilai yang menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian-kejadian dilingkungan kerja.

2.1.3 Kinerja karyawan

A. Definisi kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan yang dimiliki (Mangkunegara, 2000). Kinerja karyawan bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja terdiri dari banyak komponen karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting (Mangkunegara, 2008). Kemudian menurut (Rivai, 2003) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja setiap karyawan. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat,cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja yang ada didalam

sebuah perusahaan (Murdani, 2012). Berdasarkan pengertian-pengertian mengenai kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan yang dimiliki (Fitriyani, 2017:51).

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : (Simamora, 2002)

1. Kuantitas kerja : yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketetapan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas.
2. Kualitas kerja : yaitu pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat diukur dengan penilaian kinerja.

Menurut (Simamora, 2002) karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi antara lain:

1. Berorientasi pada prestasi: yaitu karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan tentang dirinya.

2. Percaya diri: karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.
3. Pengendalian diri: karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai rasa disiplin diri yang tinggi.
4. Kompetensi : karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompensasi berprestasi.

C. Indikator Kinerja Karyawan

Penelitian (Bangun 2012,233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan yaitu : menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan target *output* yang harus dihasilkan perorang persatu jam kerja, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
2. Kualitas pekerjaan yaitu : setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu, dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan *operation manual* dan *inspection manual*.

3. Ketepatan waktu yaitu : dimana setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, yaitu dengan cara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan,dan memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan *output* yang diharapkan oleh perusahaan.
4. Kehadiran yaitu : suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dengan datang tepat waktu, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
5. Kerjasama yaitu: kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya, yaitu dengan membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan, menghargai rekan kerja satu sama lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi acuan mendasar pada penelitian ini yang memiliki kegunaan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan penelitian terdahulu, sekaligus menjadi bahan perbandingan dan gambaran bagi penelitian ini. Adapun hasil penelitian terdahulu diantaranya sebagai berikut :

No	Judul Penelitian	Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Keluarga berencana dan pemberdayaan Perempuan Kota Tasikmalaya.	Endang Syarif (2017)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif korelatif. dengan cara kuesioner. Banyak nya reponden yaitu sebanyak 46 orang yang disebarluaskan pada kantor Keluarga berencana dan pe rencanaan perempuan Kota Tasikmalaya.	Hasil dari penelitian ini bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KBPP Kota Tasikmalaya.
2	Pengaruh kemampuan kerja dan semangat Kerja terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (studi kasus bank syariah mandiri kantor cabang kendal)	Aprina Wardani (2017)	Metode peneltian yang penulis gunakan dalam Penelitian ini meneliti tentang kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.	kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Tabel 2.2 Penelitian terdahulu

3	Kepemimpinan Perempuan dalam kemajuan Desa Toto Karto Kecamatan Adiluwih Kabupaten Pringsewu	Rizki Arum Dewi (2017)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Field research yaitu dimana peneliti melakukan peneitisn terjun secara langsung.	Hasil dari penelitian ini kepemimpinan perempuan berpengaruh positif terhadap kemajuan desa Totokarto.
4	Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen	Imroah Khakimah (2006)	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 mempakan hal yang pokok untuk pengumpulan data.	Hasil dari penelitian ini kepemimpinan perempuan yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen
5	Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur	Sulastri (2015)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Explanotary Research yaitu dimana untuk menguji dua variabel atau lebih	Hasil dari penelitian ini motivasi, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan (positif) terhadap kinerja karyawan
6	Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi	Puteri (2016)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodesurvey Jenis data dan sumber	Hasil dari penelitian ini kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

	kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Makmur Sejahtera Wisesa Tanjung Tabalong– Kalimantan Selatan		data yang digunakan adalah dengan data primer yang diperoleh dari jawaban kuesioner	karyawan.

7	Pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan di PT. Aia Chandra Utama Agency Kupang	Dian Mayasari (2016)	Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, paradigma kuantitatif menekankan pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka (numerical) dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik	Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan di PT. Aia chandra utama Agency kupang.
8	Efektivitas kepemimpinan perempuan pertama sebagai pejabat Politik level tertinggi di Kabupaten Bima	Firliah Rizkiani, dkk (2019)	Penelitian ini menggunakan metode mixer method yakni gabungan deskriptif kualitatif dan kuantitatif guna mengungkapkan kebenaran dan fakta yang terjadi dilapangan.	Hasil dari penelitian efektifitas kepemimpinan perempuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan berkomunikasi .
9	Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan Kerja Terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)	Frans Farlen (2011)	penelitian ini termasuk penelitian explanatory research, yaitu tipe penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara dua buah variabel atau lebih.	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan di United

				Tractor.
10	Efektivitas Kepemimpinan Wanita Dalam Mengatasi Konflik Sosial (Studi Pada Kepemimpinan Bupati Kabupaten Bima Dalam Satu Periode)	Mardiah dkk (2018)	metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan paradigma kualitatif, dengan jenis penelitian deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi.	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa kepemimpinan bupati kabupaten Bima dinilai berpengaruf positif dan sudah sudah sangat efektif,

11	Women Leadership and corporate performance	Meijun Qian (2016)	penelitian ini termasuk penelitian *explanatory research dan* analisis dua tahap yaitu endogen dan determinan dengan membandingkan dari beberapa riset Negara.	Hasil Penelitian ini menghasilkan rekomendasi yang jelas dan kuat untuk kebijakan tentang gender dan keragaman dalam kepemimpinan perusahaan.
12	Employability Of Women Managers In The Educational Sector: A Study On Their Leadership Role	Menaha Shanmugam,R.D.G.Amaratunga & R.Haigh (2016)	Penelitian ini menggunakan jenis Survei literratur awal dengan teknik pengumpulan data yaitu melalui wawancara dan Dokumentasi	Hasil penelitain ini dapat dikatakan bahwa perempuan memiliki kemampuan untuk mengelola sektor pendidikan. Karena Menggunakan surveiliteratur awal sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk meneliti penelitian ini

Perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian sebelumnya sebagai berikut : Pada tabel 2.2 diatas dapat dilhat bahwa pada penelitian terdahulu yang telah dipelajari oleh penulis bahwa belum adanya penggunaaan variabel efektivitas kepemimpinan perempuan dan kemampuan kerja secara bersama sama dalam satu judul penelitian. Selanjutnya perbedaan mendasar lainnya terletak pada objek penelitian dan periode pengamatan, perbedaan penambahan pada teknik pengambilan data dan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian serta pada sampel penelitian.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh efektivitas kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan

Efektivitas kepemimpinan perempuan secara konsepsional adalah bagaimana kepemimpinanya dapat berhubungan dengan pencapaian tujuan dan hasil yang didapatkan dalam kinerja. Secara empiris merupakan konsep yang utuh untuk dapat menjelaskan efektivitas kepemipinan perempuan terhadap kinerja karyawan pelayanan pelanggan ULP Pringsewu.

Dari penelitian Khakimah (2006) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan perempuan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen", menunjukan hasil bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan perempuan terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel kepemimpinan perempuan yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, yaitu variabel keibuan yang merupakan faktor kepemimpinan perempuan yang lebih dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan perempuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan kepemimpinan perempuan sebagai obyek penelitian dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesisnya adalah:

H_1: Efektivitas kepemimpinan perempuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, ketrampilan, serta potensi lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya (Farlen, 2011:82). Dari Penelitian Farlen (2011) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. United Tractors Tbk., Samarinda)" menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesisnya adalah:

H_2: Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Perempuan dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan

Beberapa penelitian terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan kerja. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi, akan membuat efektivitas dari kepemimpinnya semakin baik yang akan berpengaruh pada kinerjanya.

Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian Dian Mayasari (2016) yang berjudul "Pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan di PT. Aia Chandra Utama Agency Kupang". Hasil uji menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan di PT. Aia Chandra Utama Agency Kupang**.**

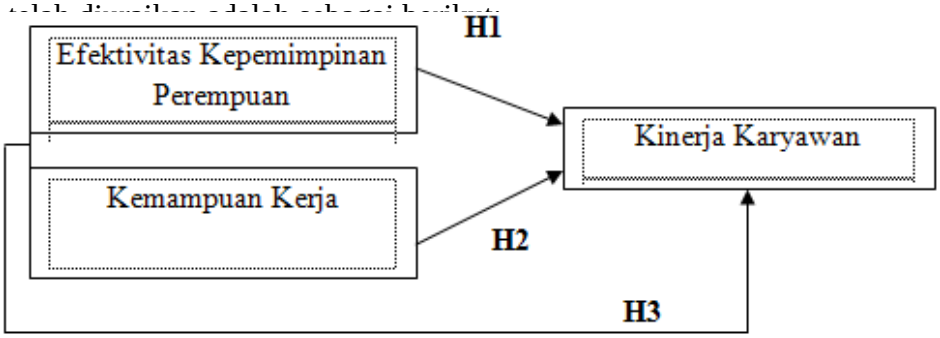
Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesisnya adalah:

H_3: Efektivitas kepemimpinan perempuan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Penelitian

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan perempuan yaitu kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan 2003,94).

Menurut (Rivai, 2003) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kerangka dalam penelitian ini berdasarkan konsep-konsep teori yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:



Gambar 2.4 Kerangka Penelitian

Keterangan :

H_1 : Efektivitas kepemimpinan perempuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_2 : Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan.

H_3 : Efektivitas kepemimpinan perempuan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.