

Peran Kepemimpinan Wanita, Fasilitas Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Oleh:

Deni krisna setiawan

192010200001

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Pendahuluan

Sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan, sehingga aset perusahaan harus diperhatikan dengan serius. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memberikan perhatian khusus kepada karyawannya karena bagaimana kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh mereka. Komunikasi penting untuk kepemimpinan karena peran komunikator mereka adalah mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan mendorong anggota kelompok untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Mereka juga berfungsi dengan baik dalam perencanaan, pengendalian, koordinasi, latihan, manajemen konflik, dan topik lainnya.

Pria dan wanita memiliki perbedaan yang mencolok, terutama dalam hal komunikasi. Pengelolaan perusahaan dan aktivitas karyawan yang efektif, membangun hubungan yang kuat, dan mencapai visi dan misi perusahaan adalah semua faktor yang menentukan keberhasilan kepemimpinan wanita.

Selain itu fasilitas kerja komponen tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Fasilitas ini sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lancar. Jika fasilitas kerja memiliki teknologi yang baik, pekerjaan akan menjadi lebih mudah dan lebih cepat. Fasilitas kerja harus dapat diakses dan dimanfaatkan dengan baik oleh karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Gap Research

kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan wanita [11]. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan perempuan, temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan [12].

Fasilitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan Fasilitas kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan [13]. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan artinya Fasilitas kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan [14].

Kecerdasan emosional adalah faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan karena memungkinkan orang untuk mengenali perasaan mereka sendiri dan orang lain, yang meningkatkan motivasi dan motivasi diri [15]. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan artinya teamwork tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan [16].

Fenomena

Nama Bulan	Jumlah Karyawan	Target yang diberikan	Ketercapaian target seharusnya	Target yang tidak tercapai	target Kerja Senyatanya	Tingkat persentase target
A	B	C	$b \times c = D$	E	$d - e = F$	$G = e / d * 100\%$
Januari	170	500	8.500	1	8.499	0.11
Februari	170	500	8.500	4	8.496	0.47
Maret	170	500	8.500	3	8.497	0.35
April	170	500	8.500	2	8.498	0.23
Mei	170	500	8.500	4	8.496	0.47
Juni	170	500	8.500	2	8.498	0.23
Juli	170	500	8.500	1	8.499	0.11

Kemampuan seorang pemimpin untuk menumbuhkan potensi yang ada dalam karyawannya. Pemimpin yang baik dapat mengarahkan, mengatur, memberikan masukan, dan menjadi contoh yang baik bagi karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuan mereka. Jika kita berbicara tentang kepemimpinan perempuan, kita harus mempertimbangkan masalah gender dan memperhatikan peran perempuan di berbagai aspek kehidupan.

PT. Yanaprima Hastapersada Tbk adalah perusahaan yang beroperasi di Indonesia. PT. Yanaprima Hastapersada Tbk wajib memperhatikan kinerja karyawan agar hasil produksi berkualitas baik dan tidak mengecewakan para konsumen. Berkaitan dengan banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan, diantaranya ialah kepemimpinan perempuan, fasilitas kerja dan kecerdasan emosional.

Rumusan Masalah

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas dapat diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan perempuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepemimpinan perempuan, fasilitas kerja, kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

Metode

Dalam penelitian ini, menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada positivisme (data aktual), ini digunakan untuk memeriksa sampel tertentu dari populasi atau untuk mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian dan menganalisis data kuantitatif atau statistik untuk tujuan pengujian hipotesis yang dirumuskan.

Populasi Populasi adalah sebuah wilayah generalisasi terdiri dari objek atau subjek dengan nilai dan sifat tertentu, dari mana peneliti membuat keputusan dan menarik kesimpulan untuk studi mereka. Jumlah karyawan pada PT. Yanaprima Hastapersada Tbk sebanyak 170 orang merupakan jumlah populasi.

Sampel Pendapat dari Sugiyono (2018:81), sampel adalah sampel yang diambil dari suatu populasi harus benar-benar tepat atau mewakili dari populasi yang telah diteliti, karena merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Sampel yang digunakan menurut Hair *et al.* (2010) adalah: (Jumlah indikator + jumlah variabel laten) x (5 sampai 10 kali)[27]. Berdasarkan pedoman tersebut, maka jumlah sampel maksimal untuk penelitian ini adalah: $17 \times 5 = 85$ responden

teknik pengumpulan data ini melalui sumber data primer yaitu pengisian kuesioner menggunakan skala Likert yang disusun dalam bentuk pertanyaan dan responden diminta mengisi jawaban kuesioner pada daftar pertanyaan tersebutSkala likert memiliki gradasi dari positif hingga negatif,

PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS

Variabel	Item	r hitung	r-kritis	Kesimpulan
<u>Kepemimpinan</u> Perempuan (X1)	X1.1	0.773	0,30	Valid
	X1.2	0.776		Valid
	X1.3	0.863		Valid
<u>Fasilitas kerja</u> (X2)	X2.1	0.713		Valid
	X2.2	0.888		Valid
	X2.3	0.897		Valid
	X2.4	0.867		Valid
	X2.5	0.818		Valid
<u>Kecerdasan</u> <u>Emosional</u> (X3)	X3.1	0.704		Valid
	X3.2	0.722		Valid
	X3.3	0.710		Valid
	X3.4	0.635		Valid
	X3.5	0.480	Valid	
<u>Kinerja</u> <u>Karyawan</u> (Y)	Y1	0.822	Valid	
	Y2	0.806	Valid	
	Y3	0.824	Valid	
	Y4	0.829	Valid	

Berdasarkan tabel diketahui bahwa keseluruhan item pada masing-masing variabel memiliki nilai *corrected item-total correlation* di atas 0,30. Terkait demikian, dapat ditarik garis besar bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan

Tabel 3 Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Krisis	Keterangan
Kepemimpinan perempuan (X ₁)	0.698		Reliabel
Fasilitas kerja (X ₂)	0.892		Reliabel
Kecerdasan emosional (X ₃)	0.569		Reliabel
Kinerja karyawan(Y)	0.832		Reliabel

Sumber : Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh pada masing-masing variabel adalah di atas 0,60. Terkait demikian, dapat ditarik garis besar bahwa semua variabel penelitian sudah reliabel atau konsisten serta dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

PEMBAHASAN

Tabel 4 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,33336179
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,0125
	Negative	-,208
Test Statistic		,208
Asymp. Sig. (2-tailed)		,080 ^c

Sumber Hasil olah data, 2024

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan hasil nilai dari uji *Kolmogorov smirnov* sebesar 0,200 dimana nilai menunjukkan lebih dari 0,05. Sehingga dapat di simpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

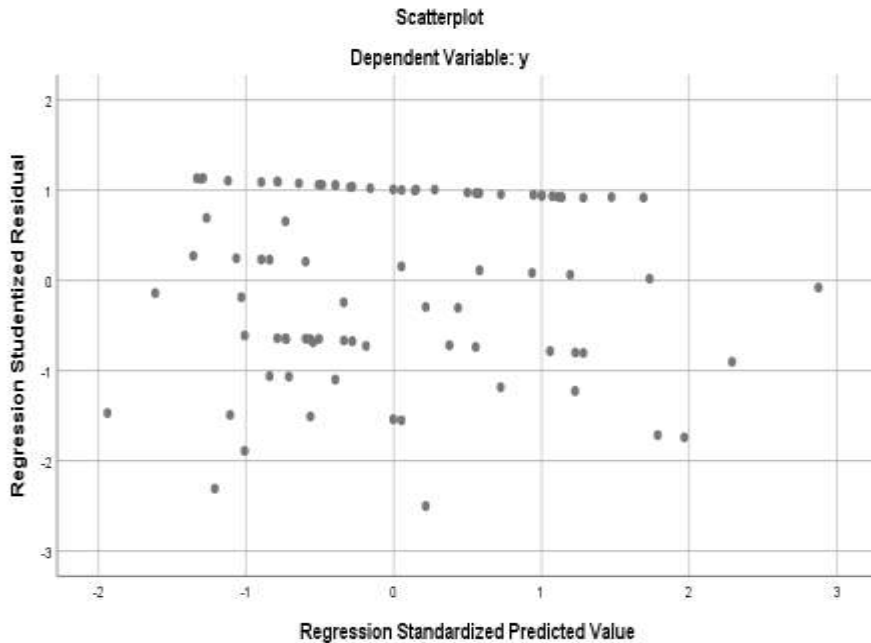


Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	<u>Kepemimpinan perempuan (X₁)</u>	,999 1,001
	<u>Fasilitas kerja (X₂)</u>	,950 1,052
	<u>Kecerdasan emosional (X₃)</u>	,951 1,062

Hasil tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk variabel kepemimpinan perempuan bernilai $1,001 < 10$, untuk variabel fasilitas kerja senilai $1,052 < 10$, dan untuk variabel kecerdasan emosional bernilai $1,062 < 10$, maka disimpulkan bahwa semua variabel bebas bernilai lebih kecil dari 10. Begitu juga untuk nilai *tolerance* yang semuanya lebih besar dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi dari penelitian

UJI HETEROSKEDASTISITAS



Berdasarkan hasil dari *scatterplot* pada gambar 2 diketahui bahwa plot residual menyebar tidak beraturan (acak) dan tidak memiliki pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terjadi heterosekedastitas.

Uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761	.667	.031	2.377	1.894

Sumber : Hasil olah data, 2024

Pada penelitian ini memiliki jumlah responden 85 atau $N=85$ dengan jumlah variabel bebas 3 atau $K=3$, sehingga diperoleh $dL= 1.569$ dan $dU= 1.718$. Dengan demikian $dU < d < 4-dU$. Dari tabel 6 diatas diketahui bahwa nilai DW (*Durbin-Watson*) sebesar 1,894. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut ($du < d < 4-du = 1.718 < 1,894 < 2,282$) artinya tidak terkena autokorelasi, maka regresi berganda dalam penelitian ini tidak terkena autokorelasi

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	3.478	3.175		5.820	.060
Kepemimpinan perempuan (X ₁)	.506	.160	.075	1.667	.037
Fasilitas kerja (X ₂)	.617	.082	.024	1.705	.028
Kecerdasan emosional (X ₃)	.611	.094	.013	1.814	.039

Sumber : Data Diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil tabel persamaan regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 8,478 + 0,506X_1 + 0,617X_2 + 0,611 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi dapat diinterpretasikan jika nilai konstan sebesar 3,478 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel bebas yaitu Kepemimpinan perempuan (X₁), Fasilitas kerja (X₂), dan Kecerdasan emosional (X₃) terhadap nilai Kinerja Pegawai (Y) tidak berubah konstan sebesar 3,478. Nilai koefisien variabel bernilai positif 0,506 yang artinya apabila adanya Kepemimpinan perempuan (X₁) bertambah satu satuan maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,506. Nilai koefisien variabel bernilai positif 0,617 yang artinya apabila Fasilitas kerja (X₂) bertambah satu satuan maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,617. Nilai koefisien variabel bernilai positif 0,611 yang artinya apabila Kecerdasan emosional (X₃) bertambah satu satuan maka kinerja pegawai (Y) meningkat 0,611.

Uji t

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
1 (Constant)	3.478	3.175		5.820	.060
Kepemimpinan perempuan (X ₁)	.506	.160	.075	1.667	.037
Fasilitas kerja (X ₂)	.617	.082	.024	1.705	.028
Kecerdasan emosional (X ₃)	.611	.094	.013	1.814	.039

Hasil Uji-t dapat dilihat pada tabel 8 dimana hasil uji-t pengaruh variabel kepemimpinan Perempuan (X₁) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t-hitung 1,667 dengan p-value (0,037) < 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga H₁ yang menyatakan bahwa “kepemimpinan Perempuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yanaprima Hastapersada Tbk” terbukti kebenarannya. Hasil uji-t pengaruh variabel fasilitas kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung 1,705 dengan p-value (0,028) < 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga H₂ yang menyatakan bahwa “fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yanaprima Hastapersada Tbk”. Hasil uji t pengaruh variabel kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung 1,814 dengan p-value (0,039) < 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga H₃ yang menyatakan bahwa “kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja Karyawan pada PT. Yanaprima Hastapersada Tbk”.

Uji f

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.966	3	.989	5.175	.013b
	Residual	46.455	79	5.651		
	Total	49.422	82			

Dari hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan $Df_1(k-1) = 2$ dan $Df_2 (n-k-1) = 79$ pada alpha sebesar 5% diperoleh F_{Tabel} sebesar 3.110 sedangkan F_{hitung} diperoleh sebesar 5,175 sehingga $F_{hitung} (5,175) > F_{Tabel} (3.110)$ dari perhitungan diatas diketahui sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan Perempuan(X1), fasilitas kerja (X2), dan kecerdasan emosional (X3) berpengaruh secara simultan terhadap nilai Kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai Pengaruh kepemimpinan Perempuan, fasilitas kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Yanaprima Hastapersada Tbk, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) kepemimpinan Perempuan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan PT. Yanaprima Hastapersada Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berkorelasi kuat dengan kepemimpinan wanita. Pemimpin wanita yang baik dapat mengarahkan, mengatur, memberikan masukan, dan menjadi contoh yang baik bagi karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuan mereka
 - 2) fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yanaprima Hastapersada Tbk. Hal ini menunjukkan Jika fasilitas kerja memiliki teknologi yang baik, pekerjaan akan menjadi lebih mudah dan lebih cepat. Fasilitas kerja harus dapat diakses dan dimanfaatkan dengan baik oleh karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik.
- kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yanaprima Hastapersada Tbk. sehingga semakin baik sehingga Kecerdasan emosi yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena individu yang penuh tanggung jawab, produktif, dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah.

