PERSEPSI KARYAWAN LAKI-LAKI TERHADAP KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

Oleh:

Bayu M. Ainul Yakin
NIM 1610411205

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

ABSTRAK

Kepemimpinan terdiri dari tiga atribut yaitu *affective attribute*, *effective attribute* dan *collaborative attribute*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *affective attribute, effective attribute* dan *collaborative attribute* terhadap persepsi Dosen dan karyawan laki-laki. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 44 responden dengan teknik purpossive sampling, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F,uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel *affective attribute*, *effective attribute* dan *collaborative attribute*, semuanya berpengaruh positif terhadap persepsi Dosen dan karyawan laki-laki. Dari uji t diperoleh hasil bahwa *affective attribute*, *effective attribute* dan *collaborative attribute* berpengaruh signifikan terhadap persepsi Dosen dan karyawan laki-laki.

Kata kunci: pemimpin perempuan, persepsi, dosen dan karyawan laki-laki.

ABSTRACT

Leadership consists of three attributes, namely affective attribute, effective attribute and collaborative attribute. This study aims to determine the effect of the affective attribute, effective attribute and collaborative attribute on the perception of male lecturers and employees. In this study, data were collected by means of observation, interviews and questionnaires to 44 respondents with purposive sampling technique, which aims to determine the respondents' perceptions of each variable. The analysis used includes data instrument testing (validity test, and reliability test), multiple linear regression analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), and hypothesis testing (F test, t test, coefficient of determination). From the results of the analysis using regression, it can be seen that the variables of affective attribute, effective attribute and collaborative attribute, all have a positive effect on the perception of male lecturers and employees. From the t test, it was found that the affective attribute, effective attribute and collaborative attribute had a significant effect on the perception of male lecturers and employees.

Keywords: *female leaders, perceptions, male lecturers and employees*

2. Pendahuluan

Setiap organisasi harus memliki seorang pemimpin yang dapat memimpin lembaga dan bawahannya, termasuk juga di lingkungan pemimpinan seperti kampus. Rektor memimpin kampus, kemudian fakultas dipimpin oleh dekan, dan jurusan dipimpin oleh ketua jurusan. Kepemimpinan seseorang dapat menentukan berkembangnya semangat dalam bekerjasama dalam suatu organisasi maupun lembaga yang dipimpinnya. Kepemimpinan yang berkualitas dapat mempengaruhi suasana kerja yang nyaman, sehingga individu yang dipimpinya dapat melaksanakan tugas dengan baik dan ketertiban yang pada akhirnya juga akan berpengaruh pada perkembangan professional pada staf maupun karyawan yang dipimpinnya.

Salah satu kunci keberhasilan suatu lembaga maupun organisasi terletak pada efisiensi dan efektifitas penampilan seorang pemimpin. Sejalan dengan perkembangan zaman, saat ini banyak yang menyuarakan emansipasi dan kesetaraan gender untuk menuntut persamaan hak perempuan pada berbagai bidang kehidupan. Maka terjadilah pergeseran persepsi tentang sosok wanita yang nyatanya juga dapat mewujudkan kepemimpina yang efektif karena memiliki keunggulan dalam menciptakan keefektifan dalam berorganisasi.

Bass & Bass (dalam Usman, H., 2014) mendefinisikan kepemimpinan adalah interaksi dua atau orang lebih dalam suatu kelompok terstruktur atau struktur ulang terhadap situasi persepsi dan harapan anggota. Dua orang itu merupakan pemimpin dengan

bawahannya. Keduanya atau lebih menyamakan persepsi dan harapan agar memiliki pola pikir, pola sikap, dan pola tindak yang sama dalam memenuhi harapan bersama.

Dalam memimpin suatu organisasi/pekerjaan, seorang pemimpin tidak mutlak harus dipimpin oleh seorang laki-laki. Perempuan dapat menduduki jabatan sebagai pemimpin. Sebagaimana yang diamanatkan dalam undang-undang ketenagakerjaan No 13 Thn 2003 bahwa terdapat kesamaan gender atas hak-hak normatif tenaga kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Meizara, Dewi, dan Basti pada tahun 2016 yang menunjukkan bahwa secara umum bawahan tidak lagi memperdebatkan jenis kelamin seorang pemimpin yang lebih utama adalah kompetensi dan kepribadiannya. Kepribadian yang dibutuhkan pemimpin wanita yakni: harus memiliki juga sifat maskulin (percaya diri, tegas dan berani mengambil keputusan) dan adanya dukungan dari keluarga terutama suami. Disamping itu, kemampuan lain yang mendukung adalah management waktu karena harus berperan ganda yang keduanya berjalan bersamaan sehingga sinergitas sangat dibutuhkan. Adawiyah (2017) mengungkapkan bahwa masyarakat yang terdiri oleh laki-laki dan perempuan, memiliki hak yang sama dalam mengelola, mengerahkan sumber daya yang dimiliki masing-masing untuk mencapai tujuan dan harapan bersama. Perempuan memiliki sebuah potensi yang besar sebagai seorang pemimpin karena perempuan juga memiliki hak yang sama dalam mengelola sumberdaya dan kemampuannya demi tujuan dan harapan organisasi maupun lembaga. Data penyebaraan kepemimpinan perempuan disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1: Distribusi Jabatan Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Distribusi Jabatan Manager Menurut Jenis Kelamin (%)		
	2016	2017	2018
Laki-laki	75.83	73.37	71.03
Perempuan	24.17	26.63	28.97

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2018

Berdasarkan data BPS tersebut dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan persentase keterlibatan wanita sebagai pemimpin. Dalam 3 tahun terakhir, terjadi peningkatan banyaknya jumlah pemimpin perempuan. Setiap tahun selalu mengalami peningkatan sebanyak 2 %. Hal ini menjadi bukti bahwa saat ini wanita telah mampu bersaing dengan laki laki dalam kaitannya dengan kepemimpinan sebuah organisasi atau lembaga.

Hasil penelitian efek pemimpin perempuan bagi lembaga yakni dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu mengenai kajian tentang persepsi karyawan laki-laki terhadap kepemimpinan perempuan. Berdasarkan hasil penelitian Sany dan Rahardja (2016), disimpulkan bahwa karyawan banyak yang menyukai kepemimpinan perempuan dikarenakan perempuan dapat lebih menghargai pendapat dalam pengambilan

keputusan. Karyawan juga berpendapat bahwa perempuan memiliki efektifitas dalam penentuan *deadline* dan kapabilitasnya dalam memenuhi dealine tersebut. Serta cepatnya dalam menangani sebuah masalah dan mengawasi segala pekerjaan yang sedang dikerjakan. Hal ini dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi selama proses pekerjaan.

Tabel 2: Fakultas dan Dekan di Universitas Muhammadiyah Jember

No	Fakultas	Dekan
1	Fakultas Agama Islam	Laki-laki
2	Fakultas Pertanian	Laki-laki
3	Fakultas Ilmu Kesehatan	Laki-laki
4	Fakultas Teknik	Laki-laki
5	Fakultas Ekonomi	Perempuan
6	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	Perempuan
7	Fakultas Keguruan dan Ilmu Kependidikan	Laki-laki
8	Fakultas Hukum	Laki-laki
9	Fakultas Psikologi	Perempuan

Sumber: Data yang DIolah 2022

Universitas Muhammadiyah Jember memiliki Sembilan fakultas dan Satu Program Magister. Dari sembilan fakultas yang tersedia, saat ini terdapat Tiga fakultas di Universitas Muhammadiyah Jember yang dipimpin oleh dekan perempuan, yaitu Fakultas Ekonmi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan (FISIP) dan Fakultas Psikologi. Hal ini menjadi salah satu bukti bahwa perempuan dipercaya dan mampu dalam menjalankan peran kepemimpinannya di sektor publik, meskipun berdasarkan observasi awal peneliti, dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin perempuan terdapat kompleksitas permasalahan. Beberapa kekurangannya dapat dilihat dari segi kapasitas, yang mana secara kapasitas dekan perempuan di Universitas Muhammadiyah Jember sudah sesuai dengan bidang ilmunya masing-masing.

Terdapat 3 atribut yang diguanakan untuk menilai bermuamalah. Memimpin orang lain membawa tuntutan baru terhadap individu dan mengharuskan mereka memiliki atau mengembangkan kompetensi dan atribut baru. Biasanya orang dipromosikan di sebuah pos dimana mereka harus memimpin yang lain karena mereka memiliki kinerja yang tinggi dalam hal melakukan tugas yang berorientasi pada pekerjaan. Namun memimpin orang lain memerlukan ketrampilan lain dibandingkan melakukan sesuatu untuk diri sendiri. Atribut kepemimpinan terdiri dari 3 atribut yang meliputi *affective attribute, effective attribute, collaborative attribute* (Hilal, 2015).

Karyawan beranggapan bahwa salah satu penghambat bagi pemimpin perempuan yakni faktor keluarga. Hal ini dikarenakan oleh peran ganda yang memang tidak bisa dipisahkan dari pemimpin perempuan. Salah satu faktor lainnya yakni sifat *communal negative* yang dimiliki pemimpin perempuan seperti kurang percaya diri, kurang tegas, keputusan yang kadang berubah ubah, mengkhawatirkan sesuatu terlalu berlebihan, dan mudah terbawa perasaan. Diharapkan sifat-sifat

tersebut dapat dikurangi demi kelangsungan kepentingan bersama.

Setelah melakukan studi pustaka di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Jember, belum ada penelitian yang berkaitan dengan persepsi karyawan laki-laki terhadap kepemimpinan perempuan. Berdasarkan Penelusuran melalui mesin pencari *google scholar* untuk 100 hasil pertama, belum ditemukan penelitian yang mengungkap terkait persepsi karyawan laki-laki terhadap kepemimpinan perempuan. di lingkungan Universitas Muhammadiyah Jember maupun di tingkat Fakultas atau jurusan. Oleh karena itu diperlukan penelitian untuk mengkaji mengenai persepsi karyawan laki-laki terhadap kepemimpinan perempuan di Universitas Muhammadiyah Jember.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini permasalahan yang dihadapi dalam proses penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. Apakah *affective attribute* berpengaruh terhadap persepsi dosen dan karyawan laki laki di Universitas Muhammadiyah Jember?
b. Apakah *effective attribute* berpengaruh terhadap persepsi dosen dan karyawan laki laki di Universitas Muhammadiyah Jember?
c. Apakah *collaborative attribute* berpengaruh terhadap persepsi dosen dan karyawan laki laki di Universitas Muhammadiyah Jember?

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif karena pengumpulan dan pengukuran datanya berbentuk angka-angka.



Gambar 1: Kerangka Konsep Penelitian
Sumber: Dikembangkan Oleh Peneliti

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen dan karyawan Universitas Muhammadiyah Jember yang berjumlah 483 orang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 39 Dosen dan Karyawan laki-laki dari Fakultas Ekonomi, Fakultas Psikologi, dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan menggunakan *purposive sampling*.

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda
   Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.
b. Koefisien Determinasi
   Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.
c. Uji t
   Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 23,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Konstanta	1,662
2	*Affective Attribute* (AA)	0,390
3	*Effective Attribute* (EA)	0,193
4	*Collaborative Attribute* (CA)	0,284

Sumber: Data yang Diolah 2022

Berdasarkan tabel 3 yaitu hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$\mathbf{Y = 1{,}662 + 0{,}390\ X_1 + 0{,}193\ X_2 + 0{,}284\ X_3}$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta = 1,662 menunjukkan besaran persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki 1,662 satuan pada saat *affective attribute, effective attribute*, dan *collaborative attribute* sama dengan nol.
2. β_1 = 0,390 artinya meningkatnya *affective attribute* per satu satuan akan meningkatkan persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki sebesar 0,390 satuan apabila *effective attribute*, dan *collaborative attribute* sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa *affective attribute* berpengaruh positif terhadap persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki yang berarti strategis *affective attribute* akan berdampak pada semakin baik pula persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki dengan asumsi *effective attribute*, dan *collaborative attribute* konstan.
3. β_2 = 0,193 artinya meningkatnya *effective attribute* per satu satuan akan meningkatkan persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki sebesar 0,193 satuan apabila *affective attribute*, dan *collaborative attribute* sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa *effective attribute* berpengaruh positif terhadap persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki yang berarti semakin baik *effective attribute* akan berdampak pada semakin tingginya persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki dengan asumsi *affective attribute*, dan *collaborative attribute* konstan.
4. β_3 = 0,284 artinya meningkatnya *collaborative attribute* per satu satuan akan meningkatkan persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki sebesar 0,284 satuan apabila *affective attribute*, dan *effective attribute* sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa *collaborative attribute* berpengaruh positif terhadap persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki yang berarti semakin baik *collaborative attribute* akan berdampak pada meningkatnya persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki dengan asumsi *affective attribute*, dan *effective attribute* konstan.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain,

koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya (Ghozali, 2013).

Tabel 4: Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	*R*	0,844
2	*R Square*	0,713
3	*Adjusted R Square*	0,704

Sumber: Data yang Diolah 2022

Berdasar tabel 4 dapat dilihat bahwa dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,704. Hal ini berarti 70,4% variasi variabel persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki dapat dijelaskan oleh *affective attribute*, *effective attribute*, dan *collaborative attribute*, sedangkan sisanya sebesar 0,296 atau 29,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi.

c. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak (Ghozali, 2013).

Tabel 5: Hasil Uji t

No	Variabel	Sig Hitung
1	*Affective Attribute* (AA)	0,000
2	*Effective Attribute* (EA)	0,018
3	*Collaborative Attribute* (CA)	0,000

Sumber: Data yang Diolah 2012

Dari tabel 5, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji *affective attribute* mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis *affective attribute* mempunyai pengaruh terhadap persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa *affective attribute* mempengaruhi persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki yang berarti semakin baik *affective attribute* akan berdampak pada semakin tinggi persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki.
2. Hasil uji *effective attribute* mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,018 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis *effective attribute* mempunyai pengaruh terhadap persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa *effective attribute* mempengaruhi persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki yang berarti semakin baik *effective attribute* akan berdampak pada semakin tinggi persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki.
3. Hasil uji *collaborative attribute* mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis *collaborative attribute* mempunyai pengaruh terhadap persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa *collaborative attribute* mempengaruhi persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki yang berarti semakin baik *collaborative attribute* akan berdampak pada semakin tinggi

persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki.

d. Pembahasan

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa secara statistik ketiga hipotesis yang diajukan mendukung teori dan hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Affective Attribute* terhadap Persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki.

Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis yang menyatakan *affective attribute* berpengaruh terhadap persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *affective attribute* terhadap persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki. Artinya bahwa *affective attribute* yang meliputi Dosen dan Karyawan Laki-laki lebih suka bahwa atasan adalah seorang wanita, menerima bahwa atasan langsung adalah seorang wanita, Tidak ada perbedaan antara wanita dan pria dalam gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa aspek dalam *affective attribute* yang berada dalam kategori skor tinggi berarti pemimpin perempuan yang memiliki *affective commitment* memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi dan merasa memiliki visi misi yang sejalan dengan organisasi sehingga pemimpin perempuan selalu berusaha untuk memberikan kontribusi demi perkembangan serta kehidupan organisasi yang bersangkutan. Akibatnya pemimpin perempuan tersebut akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bergabung dan andil dalam setiap kegiatan yang ditunjukkan dengan selalu memenuhi kontrak kerja yang ditawarkan dan memberikan kemampuan terbaiknya secara maksimal. Selain itu, pemimpin perempuan juga akan berusaha untuk menepati setiap aturan main yang sudah ditetapkan seperti, disiplin terhadap waktu yang telah dijadwalkan (Sany & Rahardja, 2016).

Rosintan dan Setiawan (2014) menyatakan efektif berhubungan dengan emosi seperti perasaan, nilai, apresiasi, motivasi dan sikap. Hoobler, et al (2018) mengungkapkan *valuing* (penghargaan) berkaitan dengan harga atau nilai yang diterapkan pada suatu objek, fenomena, atau tingkah laku.

Characterization by a Value or Value Complex (karakterisasi berdasarkan nilai-nilai) berhubungan dengan memiliki sistem nilai yang mengendalikan tingkah-lakunya sehingga menjadi karakteristik gaya-hidupnya. Contohnya menunjukkan kemandiriannya saat bekerja sendiri, kooperatif dalam kegiatan kelompok, objektif dalam memecahkan masalah, menghargai orang berdasarkan yang mereka katakan bukan siapa mereka (Soelistyoningrum, 2020).

2. Pengaruh *Effective Attribute* terhadap Persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,018 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti

hipotesis yang menyatakan *effective attribute* berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *effective attribute* terhadap persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki. Artinya bahwa *effective attribute* yang meliputi memperlakukan karyawan perempuan lebih buruk daripada pria karyawan, perempuan dalam posisi kepemimpinan tidak membedakan antara wanita dan pria karyawan, wanita lebih efisien daripada pria dalam posisi kepemimpinan, wanita dalam posisi kepemimpinan kurang otoriter daripada pria, wanita dalam posisi kepemimpinan lebih memperhatikan pria tentang perasaan di tempat kerja, tidak ada perbedaan antara pria dan wanita dalam pekerjaan yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan, wanita dalam posisi kepemimpinan lebih peduli pria tentang pencapaian tujuan organisasi, wanita dalam posisi kepemimpinan lebih peduli pada pria tentang hubungan manusia dengan karyawan, berpengaruh terhadap persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki.

Hasil penelitian mengenai aspek dalam *effective attribute* yang berada dalam kategori skor tinggi berarti pemimpin perempuan yang ingin memimpin secara efektif, menjadi teladan baik yang mewakili citra kelompik atau organisasi mereka. Djasmoredjo (2004) menambahkan kepemimpinan dan penyesuaian terhadap perubahan merupakan tantangan terbesar yang dihadapi pemimpin saat ini. Pemimpin yang efektif juga merekrut orang tertentu mereka tidak asal mengundang orang melakukan tugas. (Fitriani, 2015). Hilal (2015) menambahkan kepemimpinan yang efektif merupakan kepemimpinanan ynag mampu menggerakkan pengikutnya untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama.

Kepemimpinan yang berhasil dan kepemimpinan yang efektif adalah hal yang diperlukan dalam manajemen organisasi di bidang organisasi negara dan niaga. Setiap organisasi tentu ada yang menggerakkannya yaitu pemimpin. Pemimpin yang berhasil akan mampu mempengaruhi orang lain supaya mau mengikuti dan melaksanakan apa yang telah diputuskan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Terborg et al., 1977).

Kemp, et al (2015) mengungkapkan kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan yang memungkinkan orang lain berkarya seperti kemampuan pemimpin dan sekaligus mereka menganggap bahwa inilah cara untuk memenuhi kebutuhan mereka.

3. Pengaruh *Collaborative Attribute* terhadap Persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki

Berdasarkan hasil perhitungan IBM SPSS yang dijelaskan pada tabel 4.16, menunjukkan bahwa taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis yang menyatakan *collaborative attribute* berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *collaborative attribute* terhadap persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki. Artinya bahwa *collaborative attribute* yang meliputi Wanita dalam posisi kepemimpinan

lebih kolaboratif daripada pria, Wanita dalam posisi kepemimpinan lebih permisif dibandingkan pria, Perempuan dalam posisi kepemimpinan mendelegasikan otoritas lebih dari pria, Perempuan dalam posisi kepemimpinan membantu saya untuk menjadi sukses lebih dari pria serta percaya para pemimpin wanita lebih dari yang saya lakukan pada pemimpin pria, berpengaruh terhadap persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki.

Kemp, et al (2015) mengungkapkan aspek dalam *collaborative attribute* yang berada dalam kategori skor rendah yang berarti pemimpin perempuan kurang berkolaborasi dengan bawahannya. Kolaboratif berdedikasi pada pola pikir kelompok selain pola pikir kepemimpinan, individu-individu ini harus mengembangkan serangkaian sifat dan karakteristik khusus untuk memastikan mereka mampu menyeimbangkan kepemimpinan dan manajemen dengan fasilitasi dan bimbingan. (Madsen & Davis, 2015).

Pemimpin kolaboratif adalah motivator yang sangat baik. Tidak seperti beberapa gaya kepemimpinan lain yang mengandalkan rasa takut dan konsekuensi keras untuk mendorong produktivitas dan kinerja, para pemimpin kolaboratif berusaha memotivasi karyawan mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka dengan penguatan dan insentif positif daripada ketidakpercayaan dan ketakutan (Madsen & Davis, 2015). Rosintan dan Setiawan (2014) menyatakan komunikasi adalah keterampilan yang sangat vital bagi seorang pemimpin kolaboratif. Hoobler, et al (2018) mengungkapkan pemimpin kolaboratif harus memiliki kecerdasan. Untuk memandu tim mereka secara efektif, mereka perlu memiliki tingkat pengetahuan dasar tentang industri dan tujuan perusahaan..

5. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif *Affective attribute* berpengaruh terhadap Persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki. Hasil temuan ini berarti semakin baik *affective attribute* maka akan meningkatkan Persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki
2. *Effective attribute* berpengaruh terhadap Persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki. Hasil temuan ini berarti semakin baik *effective attribute* maka akan meningkatkan Persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki.
3. *Collaborative attribute* berpengaruh terhadap Persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki. Hasil temuan ini berarti semakin baik *collaborative attribute* maka akan meningkatkan Persepsi Dosen dan Karyawan Laki-laki.

b. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Universitas Muhammadiyah Jember
   a. Tidak menganggap remeh kepemimpinan wanita dan

membuka kesempatan kepada siapa saja yang memiliki kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin.

b. Memperhatikan dan menindaklanjuti persepsi karyawan yang menginginkan tipe kepemimpinan trnasformasional yaitu pemimpin yang selalu melakukan perubahan dalam lingkungan kerja, mampu memotivasi bawahannya, berpikir inovatif, partisipatif, selalu memberikan peluang bagi bawahannya untuk berprestasi atau mengembangkan kompetensi yang mereka miliki.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan menggunakan lebih banyak responden dan organisasi yang memiliki pemimpin seorang wanita.

DAFTAR PUSTAKA

Adawiyah, S. E. (2017). Strategi Komunikasi Perempuan Pemimpin. *Jurnal Perspektif Komunikasi* Vol.1 No.2.

Andang. (2014). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media

Arikunto, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bina Aksara

Badan Pusat Statistik. (2018). *Distribusi Jabatan Manager Menurut Jenis Kelamin*. Diakses melalui https://www.bps.go.id/dynamictable/2018/06/05/1426/distribusi-jabatan-manager-menurut-jenis-kelamin-2016---2018.html. Diakses online pada tanggal 17-november-2019.

Balgiu, B. (2013). Perception of Women as Manager. The Difference of Attitudes between Employees and Non-Employees. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 330-334.

Djasmoredjo, B. D. M. (2004). Persepsi Karyawan Laki-Laki Terhadap Pemimpin Perempuan: Apakah Pemimpin Perempuan Lebih Bersifat Asuh Daripada Pemimpin Laki-Laki?. *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi*. Vol 4, No.3.

Eagly, A. & Carli, L. (2003). The Female Leadership Advantage: An Evaluation of The Evidence. *The Leadership Quarterly*. 807-834.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.

Hilal, H. (2015). Perceptions Towards Female Leadership In Malaysia. *Journal of Modern Education Review. Volume 5, No. 5.*

Hoobler, J. Masterson, C. Nkomo, S. & Michel, E. (2018). The Business Case for Woman Leader:Meta-Analysis, Research Critique, and Path Forward. *Journal of Management*. Vol. 44, No. 6.

Kemp, L. Madsen, S. & Davis, J. (2015). Women in Business Leadership: A Comparative Study of Countries in The Gulf Arab States. *International*

Journal of Cross Cultural Management. Vol. 15, No. 2.

Kurniawan, A. (2018). *Metodologi Penelitian Pemimpinan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Meizara, E, Dewi, P & Basti. (2016). Analisis Kompetensi Kepemimpina Wanita. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Vol. 4, No.02.

Mollel, N. & Tshabangu, I. (2014). Women in Educational Leadership: Conceptualizing Gendered Perceptions in Tanzanian School. *Educational Research International*. Vol. 3, No. 4.

Rahmi, S. (2014). *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Ridwan. (2004). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES

Salim, D. (2010). Do Women in Top Management Affect Firm Performance ? Evidence from Indonesia. *MPRA Paper*. No. 38743.

Samuel. 2016. http://ciputrauceo.net/blog/2016/1/21/persepsi

Sany, N. & Rahardja, E. (2016). Membedah Stereotip Gender: Persepsi Karyawan Terhadap Seorang General Manager Perempuan. *Diponegoro Journal of Management*. Volume 5, Nomor 3. Diakses melalui http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management. Diakses pada tanggal 18-november-2019.

Sudjana, Nana. (2010). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Ramaja Rosdakarya

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta

Sukmadinata, N. S. (2013). *Metode penelitian Pemimpinan*. Bandung : Remaja Rosdakarya

Terborg, J. Peters, L. Ilgen, D. & Smith, F. (1977). Organizational and Personal Correlates of Attitudes Toward Women as Managers. *Academy of Management Journal*. Vol. 20, No.1, 89-100.

Usman, H. (2014). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pemimpinan*. Jakarta ; Bumi Aksara

.

.