

GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DITINJAU DARI PERAN OPTIMISME DAN EFIKASI DIRI DI UNIVERSITAS DHARMA ANDALAS

Anna Marina, Puti Annisa Utari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas

Abstract: *The purpose of the study was to study the role of optimism and self-efficacy in women's leadership styles at Andalas University Dharma University in Padang. The study population was 43 people with a census sampling technique but the questionnaire collected was only 37 people. Primary and secondary data are collected by field research and library research. All research variables meet the test instruments and classical assumptions so that the results of multiple linear regression $Y = 27.442 + 0.507X_1 + 0.117X_2 + e$. The role of optimism and self-efficacy has a significant positive effect on women's leadership style at Andalas University Dharma partially and simultaneously at a significance level of 5%. The role of optimism and self-efficacy with the female leadership style of correlation is 0.577 (moderate). Women's leadership style is explained by the role of optimism and self-efficacy of 0.327 while the remaining 0.693 is explained by other factors not included in the research model.*

Keywords: *the role of optimism, self-efficacy and women's leadership style*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari peran optimisme dan self-efficacy dalam gaya kepemimpinan wanita di Universitas Andalas Universitas Dharma di Padang. Populasi penelitian adalah 43 orang dengan teknik sensus sampling tetapi kuesioner yang dikumpulkan hanya 37 orang. Data primer dan sekunder dikumpulkan oleh penelitian lapangan dan penelitian perpustakaan. Semua variabel penelitian memenuhi instrumen tes dan asumsi klasik sehingga hasil regresi linier berganda $Y = 27,442 + 0,507X_1 + 0,117X_2 + e$. Peran optimisme dan self-efficacy memiliki efek positif yang signifikan terhadap gaya kepemimpinan wanita di Universitas Andalas Dharma secara parsial dan simultan pada tingkat signifikansi 5%. Peran optimisme dan efikasi diri dengan gaya korelasi kepemimpinan wanita adalah 0,577 (sedang). Gaya kepemimpinan wanita dijelaskan oleh peran optimisme dan self-efficacy 0,327 sedangkan sisanya 0,693 dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Kata kunci: peran optimisme, self-efficacy dan gaya kepemimpinan wanita

A .PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perempuan di Indonesia sering mengalami ketidakadilan gender melalui marginalisasi, subornasi dan menjadi korban kekerasan karena berhubungan dengan tarik menarik antara peran domestik dan peran politik sehingga mengakibatkan kemiskinan dalam masyarakat dan negara yang menimpa kaum perempuan. Pandangan gender dapat menimbulkan subornasi dengan asumsi bahwa perempuan irrasional atau emosional sehingga perempuan tidak bisa tampil sebagai pemimpin. Akibatnya muncul sikap yang menempatkan perempuan pada posisi yang tidak penting dan secara umum *steriotipe* terhadap perempuan menjadi pelabelan terhadap suatu kelompok tertentu yang pandangannya bersumber dari gender.

Dalam sudut pandang gender, stigma laki-laki dianggap lebih unggul dari perempuan dengan menempatkan perempuan sebagai warga masyarakat kelas dua termasuk dalam hal kepemimpinan. Akibatnya berkembang resistensi terhadap kepemimpinan perempuan dan masyarakat masih cenderung bersikap *skeptic* terhadap pemimpin perempuan yang tercermin dalam persentase kepemimpinan perempuan dibawah kepemimpinan laki-laki. Pemimpin perempuan berpotensi menghadapi tantangan yang lebih berat dibandingkan pemimpin laki-laki dilihat dari kaca mata maskulin. Selain itu kepemimpinan perempuan yang dilegitimasi secara sosial hanya kepemimpinan dalam organisasi atau perkumpulan perempuan seperti mahasiswa,

perawat dan sekolah wanita. Dalam lingkungan organisasi, perempuan diharapkan mengambil peran subordinat kecuali posisinya disyahkan oleh keturunan (diturunkan) karena ketiadaan anggota laki-laki dan perkawinan.

Kebangkitan perempuan dalam era globalisasi telah membawa perubahan dalam perkembangan pembangunan dengan multi perannya sebagai isteri dan ibu tapi telah berorientasi pada pemanfaatan kualitas eksistensinya selaku manusia. Pemimpin perempuan sebagai *human capital* memiliki modal psikologis berupa kekuatan positif untuk meningkatkan kinerja menuju kesuksesan perusahaan. Selain itu sikap yakin, harapan, optimisme dan resiliensi perlu dimiliki oleh setiap karyawan untuk menciptakan kinerja yang maksimal sebagai aset penting yang harus dimiliki dalam menjalankan aktivitas kerjanya (Mortazaki dan Amini, 2012). Optimisme dalam pekerjaan dapat mengarahkan individu pada pengambilan resiko dan harapan tinggi untuk menghadapi masalah yang dihadapinya meskipun sulit sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Efikasi diri berkorelasi positif dengan optimisme dimana pemimpin perempuan akan memiliki keyakinan untuk terus bekerja dengan baik dan maksimal meskipun kondisi sistem tempat bekerja kurang ideal. Pemimpin perempuan memiliki motivasi untuk tetap optimis dalam bekerja dengan menunjukkan kinerja yang maksimal (Liang dan Dunn, 2011). Efikasi diri dapat memunculkan rasa optimis pemimpin perempuan yang bekerja dengan penuh tanggung jawab terhadap tugas yang dijalankannya dengan hasil positif.

Seseorang yang memiliki efikasi diri cenderung memiliki penetapan target senantiasa gigih untuk mencapai target tersebut. Efikasi diri dan optimisme mempengaruhi komitmen pemimpin perempuan untuk bekerja secara kontinu dalam organisasi dengan berbagai strategi (Salem dan Adnan, 2012). Berdasarkan fenomena yang terjadi rata-rata beberapa pemimpin struktural perempuan di lingkungan Universitas Dharma Andalas di bidang tenaga kependidikan dan non kependidikan masih belum dapat bekerja mencapai target sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku pada sebuah perguruan tinggi yang telah ditentukan oleh pihak manajemen. Berdasarkan hasil *preliminary* ditemukan kondisi bahwa sebagian pemimpin perempuan bidang tenaga pendidikan dan non kependidikan di Universitas Dharma Andalas kurang memiliki harapan positif sehingga cenderung ragu-ragu, kurang bisa bersikap positif dalam situasi negatif sehingga merasa cemas dan takut dalam menghadapi tantangan kerja, kurang yakin dengan hasil kerja sehingga sikap pesimis kurang bisa beradaptasi dengan kondisi ketidaknyamanan dimana pada saat-saat tertentu memiliki pemikiran negatif tentang target kerja yang akan mempengaruhi tingkat pencapaian target dalam bekerja sehingga butuh waktu yang cukup lama dalam mengambil sebuah keputusan. Ketidaktercapaian target pada aktivitas kerja pemimpin perempuan mengindikasikan bahwa kinerja yang dilakukan belum sepenuhnya mencapai kesuksesan atau kurang maksimal. Beberapa faktor penyebabnya mungkin berasal dari kurangnya optimisme dalam bekerja seperti kontrol yang rendah, tidak agresif, tingkat ketergantungan dan emosional cukup tinggi, sangat subjektif, mudah terpengaruh, bersifat pasif, tidak kompetitif, mudah tersinggung dan sangat memperhatikan penampilan diri. Pemimpin perempuan yang menjalankan tugas struktural kependidikan dan non kependidikan untuk pencapaian target kinerja di Universitas Dharma Andalas. Jumlah struktural yang menduduki jabatan tenaga kependidikan dan non kependidikan tahun 2019 sebanyak 20 orang laki-laki (31,75%) dan 43 orang perempuan (68,25%). Latar belakang pendidikan formal laki-laki sbb : S1 = 3 orang (4,76%), S2 = 12 orang (19,05%) dan S3 = 5 orang (7,94%). Latar belakang pendidikan formal perempuan sbb : D3 = 5 orang (7,94%), S1 = 5 orang (7,94%) S2 = 29 orang (46,03%) dan S3 = 4 orang (6,35%).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas rumusan masalah penelitian sebagai berikut : Bagaimanakah gaya kepemimpinan perempuan ditinjau dari peran optimisme dan efikasi diri secara parsial dan simultan di Universitas Dharma Andalas?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui gaya kepemimpinan perempuan ditinjau dari peran optimisme dan efikasi diri secara parsial dan simultan di Universitas Dharma Andalas.

B. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Gender

Gender merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan perbedaan laki-laki dan perempuan secara sosial budaya, mengacu pada unsur emosional dan kejiwaan sebagai karakteristik sosial dimana hubungan laki-laki dan perempuan dikonstruksikan sehingga berbeda antara waktu dan tempat (Doyle, 1985). Gender adalah konsep yang merujuk pada sistem peranan dan hubungan antar perempuan dan laki-laki yang tidak ditentukan oleh perbedaan biologi tapi ditentukan oleh lingkungan sosial, politik dan ekonomi (Nugroho, 2011). Analisis gender adalah proses analisis data dan informasi secara sistematis tentang laki-laki dan perempuan untuk mengidentifikasi dan mengungkapkan kedudukan, fungsi, peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Teori Peran

Peran adalah seperangkat tingkah laku yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat sesuai kedudukannya dalam sistem yang dipengaruhi oleh keadaan sosial sosial yang stabil baik di dalam maupun di luar (Nugroho, 2011). Ditinjau dari perilaku organisasi, peran merupakan salah satu komponen dari sistem sosial organisasi selain norma dan budaya organisasi dengan 5 aspek pentingnya : 1) peran bersifat impersonal dimana posisi peran sendiri akan menentukan harapan, 2) peran berkaitan dengan *task behavior*, 3) peran sulit dikendalikan, 4) peran dapat dipelajari dengan cepat dan dapat menghasilkan beberapa perubahan perilaku utama, 5) peran dan pekerjaan tidak sama (Kartini, 2009).

2.2. GayaKepemimpinan

Kepemimpinan adalah aktivitas yang mempengaruhi orang untuk berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela (Desler, 1998). Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2006). Perbedaan jenis kelamin jelas terlihat dalam gaya kepemimpinan maskulin dan feminim (Kartini, 2009). Gaya kepemimpinan maskulin bernuansa *power over* dengan arti gaya kepemimpinannya menonjolkan kekuasaan untuk memimpin bawahannya. Gaya kepemimpinan feminim merupakan bentuk kepemimpinan aktif merupakan satu dari sebuah proses dimana pemimpin adalah pengurus bagi orang lain, *steward* atau *carrier of experience*. Ciri-ciri gaya kepemimpinan maskulin dan feminim seperti pada tabel 2.1 berikut

Tabel 2.1. Ciri Kepemimpinan Maskulin dan Feminim

Kepemimpinan Maskulin	Kepemimpinan Feminim
Kompetitif	Kooperatif
Otoritatif – hirarkis	Kolaboratif
Kontrol tinggi	Kontrol rendah
Mencari solusi berdasarkan analisis	Mengatasi masalah berdasarkan empathy
Sangat agresif	Tidak agresif
Tidak tergantung	Tergantung
Tidak emosional	Emosional
Sangat objektif	Sangat subjektif
Tidak mudah terpengaruh	Mudah terpengaruh
Aktif	Pasif
Sangat kompetitif	Tidak kompetitif
Mudah mengambil keputusan	Sulit mengambil keputusan
Mandiri	Tidak mandiri

Tidak mudah tersinggung Sangat percaya pada diri sendiri Sangat suka spekulasi Sangat tidak butuh rasa aman Tidak memperhatikan penampilan diri	Mudah tersinggung Kurang percaya pada diri sendiri Tidak suka spekulasi Butuh rasa aman Sangat memperhatikan penampilan diri
---	--

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin menurut (Pasolong, 2013) sbb : 1) Kepemimpinan direktif, 2) Kepemimpinan partisipatif, 3) Kepemimpinan suportif, 4) Kepemimpinan berorientasi pada prestasi. Gaya kepemimpinan 3 dimensi menurut (Toha, 2013) sbb : 1) Gaya eksekutif, 2) Gaya pecinta pengembangan, 3) Gaya otokratis, 4) Gaya birokrat, 5) Gaya pencinta kompromi, 6) Gaya missionary, 7) Gaya otokrat, 8) Gaya lari dari tugas. Beberapa gaya kepemimpinan pemerintahan menurut (Kartini, 2009) sbb : 1) Gaya karismatis, 2) Gaya peternalitas (kebapaan), 3) Gaya militeristis, 4) Gaya otokrasi, 5) Gaya *laissez-faire*, 6) Gaya populis, 7) Gaya administratif (eksekutif), 8) Gaya demokratis.

Peringkat Perilaku Kepemimpinan

Perilaku kepemimpinan seseorang terdiri dari kombinasi perilaku tugas dan perilaku hubungan dimana keduanya merupakan inti konsep perilaku kepemimpinan (Rivai, 2006) seperti pada tabel 2.2.

Tabel 2.2. Peringkat Perilaku Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Perilaku Tugas	Perilaku Hubungan
Menyatakan (<i>telling</i>)	Tinggi	Rendah
Menjual (<i>selling</i>)	Tinggi	Rendah
Ikut serta (<i>participation</i>)	Rendah	Tinggi
Mendelegasikan (<i>delegation</i>)	Rendah	Rendah

Para pakar manajemen modern berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang tepat adalah gaya yang menyatukan tiga variabel situasional yaitu hubungan pimpinan dan anggota, struktur tugas serta posisi kekuasaan sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan terbaik adalah jika posisi kekuasaan itu moderat ((Northouse, 2013). Pengembangan baru teori *path goal model* oleh kalangan moderat menggambarkan 4 tipe gaya kepemimpinan (Hasibuan, 2001) sbb : 1) mengarahkan, mendukung, berpartisipasi, dan berorientasi pada tugas. Dalam manajemen modern gaya kepemimpinan yang paling tepat untuk dikembangkan adalah gaya kepemimpinan partisipatif atau fasilitatif serta *involvement oriented style* terpusat pada komitmen dan keterlibatan pegawai (Hersey, 2004).

Dimensi Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dibagi atas dua dimensi yaitu dimensi tugas dan dimensi manusia. (Rivai, 2006) seperti tabel 2.3 dimana inti perilaku tugas terletak pada proses komunikasi satu arah yaitu adanya petunjuk dari pimpinan yang perlu dilakukan oleh anggota atau bawahan. Sedangkan perilaku hubungan adanya komunikasi dua arah dari pimpinan dan bawahan dan sebaliknya dari bawahan ke pimpinan. Dengan adanya komunikasi dua arah diharapkan mampu meningkatkan partisipasi bawahan dan meningkatkan motivasi kerja baik bagi pimpinan maupun bawahan. (Northouse, 2013).

Tabel 2.3. Dimensi Gaya Kepemimpinan

Dimensi Kepemimpinan	Sebutan	Orientasi	Ujung
Tugas	Mengarahkan	Produk	Otoratis
Manusia	Mendukung	Bawahan	Bebas Kendali

Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator dalam mengukur gaya kepemimpinan dilihat dari perilaku tugas dan perilaku hubungan yang melahirkan empat gaya kepemimpinan (Rivai, 2006) sbb : 1) Mengarahkan, 2) Menjual, 3) Ikut serta atau berpartisipasi berarti, 4) Mendelegasikan

2.3. Pengertian Optimisme

Sikap optimis (optimisme) yaitu kepercayaan bahwa kejadian di masa depan akan memiliki hasil positif (Scheier dan Bridges, 2000) merupakan kebiasaan sikap berfikir positif dengan konseptualisasinya sebagai cakupan dari variabel-variabel biologis dimana optimisme dianggap sebagai hasil dari gaya penjelasan tertentu dan lebih pada penekanan kognitif. Menurut (Chang, 2002) optimisme merupakan pengharapan individu akan terjadinya hal-hal baik.

Pandangan utama optimisme dilihat sebagai *the explanatory style and the dispositional optimism view* (Carver dan Scheier, 2010). merupakan pandangan yang melihat bahwa dalam menentukan kepercayaan seseorang ditentukan menurut pengalaman masa lampau berdasarkan *person's attributional style* yang dibentuk cara kita mempersepsikan, menjelaskan pengalaman masa lampau yang diukur dengan menggunakan *Attributional Style Questionnaire* (ASQ) dimana individu merespon terhadap apa penyebab yang mereka yakini munculnya kejadian berbeda. Respon individu dirating berdasarkan persepsi mereka terhadap *internal vs external, stable vs unstable, global vs specific* (Seligman, 1988).

Dispositional optimism (direct belief model) mempelajari optimisme melalui kepercayaan langsung individu tentang kejadian masa depan dengan ekspektasi positif secara menyeluruh meskipun individu menghadapi kesulitan dalam hidupnya. Konsep optimisme dan pesimisme fokus pada ekspektasi individu terhadap masa depan dengan teori motivasi (*expectancy value theories*) yaitu teori yang dimulai dengan ide bahwa perilaku ditujukan untuk *goal* yang diinginkan (Carver dan Scheier, 2010). Orang optimis mengharapkan *good outcome* dan cenderung mengalami perpaduan emosi positif sedangkan orang pesimis mengharapkan *bad outcome* dengan perasaan lebih negatif (cemas, sedih dan keputus asa). Optimisme mirip dengan 2 *konstruk sense of control* dan *sense of personal efficacy* (Badura, 1986) yang saling berhubungan tapi sesungguhnya berbeda. Konstruksi lain yang mirip dengan optimisme adalah *hope* (Seligman, 1988) terdiri atas persepsi individu pada kehadiran *pathways* yang dibutuhkan individu untuk mencapai *goal* dan tingkat kepercayaan individu dalam kemampuannya menggunakan *pathways* untuk mencapai *goal*. *Hope* memiliki karakteristik *will (confidence)* dan *the ways (pathways)* penekanannya pada agen personal. Ciri-ciri optimisme sbb : 1) jarang terkejut oleh kesulitan, 2) mencari solusi sebagai masalah, 3) merasa yakin mampu mencapai goal, 4) memungkinkan terjadinya pembaharuan secara teratur, 5) menghentikan pemikiran negatif, 6) meningkatkan kekuatan apresiasi, 7) menggunakan imajinasi untuk melatih sukses, 8) selalu gembira saat tidak bisa merasa bahagia, 9) merasa yakin memiliki kemampuan yang hampir tidak terbatas untuk diukur, 10) sukar bertukar berita baik, 11) membina cinta dalam kehidupan, 12) menerima apa yang tidak bisa diubah (Chang, 2002). Ciri-ciri orang optimis sbb : 1) memiliki visi pribadi, 2) bertindak konkrit, 3) berfikir realistis, 4) menjalin hubungan sosial, 5) berfikir proaktif, 6) berani melakukan *trial and error* (Badura, 1986). Ciri-ciri orang optimisme sbb : 1) percaya diri, berharap sesuatu yang baik terjadi, 3) mempunyai gaya penyelesaian fleksibel, 4) jarang terkena stres dalam menghadapi situasi sulit (Carver dan Scheier, 2010).

2.4. Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri adalah keyakinan individu bahwa dirinya mampu melaksanakan sesuatu dalam situasi tertentu untuk mencapai hasil tertentu sehingga membuat individu merasa, berfikir, bertingkah laku dan mampu mengendalikan lingkungan sosialnya (Bandura, 1986). Keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melaksanakan tugas tergantung pada dua hal sbb : 1) perkiraan tentang tingkat kesukaan tugas dan perkiraan tentang kecakapan individu untuk berhadapan dengan tugas tersebut, 2) keyakinan individu berhubungan dengan pelaksanaan tugas (Taylor, 1996). Pada dasarnya efikasi diri merupakan hasil dari proses kognitif berbentuk keputusan, keyakinan atau harapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Metz dan Hackett dalam Jufri, 1999). Efikasi diri merupakan perasaan yang dimiliki individu bahwa dirinya cakap dan mampu melakukan tindakan yang tepat (Myers, 1983).

Dimensi efikasi diri menurut (Bandura, 1986) sbb : 1) Besaran (*magnitude*), 2) Luas bidang (*generality*), 3) Kekuatan (*strength*).

2.5. Hipotesis Penelitian

Gaya kepemimpinan perempuan yang komprehensif serta peran optimisme dan efikasi diri serta nilai-nilai positif lainnya membuat perempuan lebih banyak menduduki posisi puncak dalam sebuah organisasi. Perempuan cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih demokratis berdasarkan peran optimisme dan efikasi diri melalui keahlian interpersonal dalam mempengaruhi orang lain. Hipotesis penelitian sbb : diduga peran optimisme dan efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap gaya kepemimpinan perempuan secara parsial dan simultan di Universitas Dharma Andalas.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian pendekatan kuantitatif *expost facto* yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang melalui fenomena data untuk menentukan faktor-faktor yang mendahului atau menentukan sebab-sebab yang mungkin atas peristiwa yang diteliti (Sugiyono, 2008). Populasi adalah kelompok atau kumpulan subjek atau objek yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian (Sugiyono, 2008). Populasi penelitian 43 orang dan sampel 43 orang diambil secara *total sampling* (sensus). Jenis data penelitian berupa data primer dikumpulkan menggunakan angket dan data sekunder dikumpulkan dari *library research*. Instrumen penelitian terdiri dari variabel terikat (Y) gaya kepemimpinan perempuan dan variabel bebas (X1) optimisme serta (X2) efikasi diri seperti pada tabel 3.1.

Tabel 3.1. Blue Print Instrumen Penelitian

Dimensi	Indikator	Pengukuran
Optimisme yaitu perasaan yang timbul dari dalam diri berupa keyakinan yang pasti akan mendapatkan hasil yang baik dari apa yang telah dikerjakan	1. Mempunyai harapan masa depan 2. Mempunyai keyakinan untuk maju 3. Tidak mudah menyerah 4. Mempunyai semangat untuk berkembang 5. Mampu berfikir rasional 6. Mampu mengelola masalah 7. Mempunyai tujuan hidup 8. Mampu menerima keadaan 9. Mempunyai penghargaan diri 10. Percaya dengan kemampuan sendiri 11. Suka dengan diri sendiri 12. Mampu mengendalikan perasaan	Skala Likert (1 – 5)
Efikasi diri yaitu keyakinan /kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki individu dalam menyelesaikan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi sehingga mampu mengatasi setiap rintangan, ancaman dan meraih tujuan yang diharapkan.	1. Merasa mampu menyelesaikan tugas yang mudah terlebih dahulu 2. Memilih mengerjakan tugas sesuai kemampuan 3. Mampu melakukan tugas dalam bidang yang berbeda 4. Mampu menggunakan pengalaman hidup sebagai mencapai keberhasilan 5. Mampu menyikapi situasi dan kondisi beragam dalam mencapai tujuan 6. Mendorong dirinya untuk tetap bertahan pada setiap rintangan 7. Mampu menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan 8. Yakin akan semua kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas	Skala Likert (1 – 5)

	9. Tekun dalam menyelesaikan tugas	
Gaya kepemimpinan perempuan yaitu bentuk kepemimpinan dari sebuah proses dimana pemimpin sebagai pengurus bagi orang lain dan <i>carrier of experience</i> .	1. Tidak agresif 2. Tergantung 3. Emosional 4. Sangat subjektif 5. Mudah terpengaruh 6. Pasif 7. Tidak kompetitif 8. Sulit mengambil keputusan 9. Tidak mandiri 10. Mudah tersinggung 11. Tidak suka spekulasi 12. Kurang percaya pada diri sendiri 13. Butuh rasa aman 14. Sangat memperhatikan penampilan diri	Skala Likert (1 – 5)

Analisis data statistik dekriptif bertujuan memberikan informasi dan menyajikan data berbentuk tabel distribusi frekuensi relatif tapi tidak menghubungkan variabel satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variabel dengan variabel lainnya. Pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2) terhadap variabel terikat (Y) menggunakan rumus regresi linier berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ dimana Y = gaya kepemimpinan perempuan, X_1 = peran optimisme, X_2 = efikasi diri, a = konstanta, b_1 , b_2 = koefisien regresi peran optimisme, efikasi diri dan e = *error term* (kesalahan pengganggu). Sebelum data dianalisis regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik kemudian dilakukan analisa regresi linier berganda dan uji hipotesis secara parsial serta simultan pada tingkat signifikansi 5%. Hasil olahan data diperoleh *Adjusted R Square* menjelaskan persentase variabel terikat diterangkan oleh variabel bebas. Menurut (Sugiyono, 2006) uji t digunakan untuk menguji keabsahan koefisien regresi secara parsial pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dengan kriteria pengujian hipotesis diterima jika ($P < 0,05$) dan sebaliknya hipotesis ditolak jika ($P > 0,05$). Uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama pada taraf nyata $\alpha = 5\%$ dengan kriteria pengujian hipotesis diterima jika ($P < 0,05$) dan sebaliknya hipotesis ditolak jika ($P > 0,05$).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1. Karakteristik Responden Penelitian

Populasi dan sampel penelitian 43 orang tapi yang mengembalikan angket hanya 37 orang seperti tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Penelitian

No.	Usia (tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	< 30	2	5,41
	30 – 35	15	40,54
	36 – 40	7	18,92
	41 – 45	0	0
	46 – 50	5	13,51
	51 – 55	5	13,51
	56 – 60	2	5,41
	>60	1	2,70
	Jumlah	37	100
2.	Pendidikan Terakhir		
	SLTA Sederajat	1	2,70
	Diploma 3	2	5,41
	Strata 1	5	13,51

	Strata 2	28	75,68
	Strata 3	1	2,70
	Jumlah	37	100
3.	Lama Bekerja (tahun)		
	1 – 5	15	40,54
	6 – 10	11	29,73
	11 – 15	5	13,51
	16 – 20	3	8,11
	21 – 25	2	5,41
	26 – 29	1	2,70
	Jumlah	37	100
4.	Lama Menduduki Jabatan (tahun)		
	1 – 5	25	67,57
	6 – 10	10	27,03
	11 – 15	1	2,70
	16 – 20	0	0
	>20	1	2,70
	Jumlah	37	100
5.	Total Pendapatan Per Bulan (Rp)		
	<5.000.000	17	45,95
	5.100.000 – 7.000.000	13	35,14
	7.100.000 – 9.000.000	3	8,11
	9.100.000 – 11.000.000	3	8,11
	>11.000.000	1	2,70
	Jumlah	37	100
6.	Status Pernikahan		
	Belum menikah	3	8,11
	Menikah	34	91,89
	Jumlah	37	100
7.	Jumlah Anak (Orang)		
	Tidak punya anak	11	29,73
	1 – 3	25	67,57
	4 – 6	1	2,70
	Jumlah	37	100

Berdasarkan tabel 4.1 di atas tentang karakteristik responden dapat disimpulkan sbb :

1. Usia maksimum berusia 30 – 35 tahun (40,54%) dan minimum berusia lebih dari 60 tahun (2,70%). Berdasarkan rentang usia pemimpin perempuan rata-rata usianya tergolong usia produktif sehingga produktivitas kerjanya juga tinggi sesuai peran optimisme dan efikasi diri.
2. Pendidikan terakhir maksimum berpendidikan S2(75,68%) dan minimum berpendidikan SLTA sederajat (2,70%). Dalam hal ini pemimpin perempuan sudah mempunyai pengetahuan dan kompetensi yang tinggi dalam bekerja sesuai peran optimisme dan efikasi diri.
3. Dari segi lama bekerja maksimum sudah bekerja 1 – 5 tahun (40,54%) dan minimum 16 – 20 tahun dan 25 – 29 tahun (8,11%). Dalam hal ini pemimpin perempuan diasumsikan masih kurang berpengalaman dan keterampilan dalam bekerja sesuai peran optimisme dan efikasi diri.
4. Lama menduduki jabatan maksimum 1 – 5 tahun (67,57%) dan minimum 11 – 15 tahun (2,70%) serta lebih dari 20 tahun (2,70%). Dalam hal ini pemimpin perempuan

- diasumsikan belum bisa mengambil keputusan dengan baik dalam bekerja sesuai peran optimisme dan efikasi diri.
5. Total pendapatan per bulan maksimum kecil dari Rp 5 juta (45,95%) dan minimum lebih dari Rp 11 juta (2,70%). Dalam hal ini pemimpin perempuan tingkat kesejahteraan masih tergolong cukup meskipun demikian pada umumnya pemimpin perempuan bekerja sebagai penopang ekonomi rumah tangga sehingga dalam bekerja dapat memerankan optimisme dan efikasi diri.
 6. Status pernikahan pada umumnya pemimpin perempuan sudah menikah (91,89%) dan yang belum menikah hanya 8,11%.
 7. Jumlah anak maksimum 1 – 3 orang (67,57%) dan minimum 4 – 6 orang (2,70%). Dalam hal ini pemimpin perempuan masih kurang fokus bekerja karena rata-rata membawa anak dalam bekerja sehingga peran optimisme dan efikasi diri belum lagi optimal dilaksanakan.

Perempuan yang berpandangan optimisme akan menjadi dasar bagi individu untuk berfikir positif dan menjadi peluang bagi orang di sekitar untuk tampil terbaik ketika dihadapkan pada tugas-tugas penting dalam kehidupan. Rasa optimisme yang tinggi akan mampu beradaptasi terhadap *stressor* dalam mencapai tujuan organisasi dan kehidupan, tidak menyalahkan diri ketika mengalami kegagalan dan jeli melihat peluang kehidupan. Rasa optimis secara langsung akan menjadikan pemimpin perempuan terlihat bahagia dan dapat menyelesaikan konflik yang muncul antara pekerjaan dan keluarga dapat dikelola dengan baik dengan kemampuan adaptasi serta penuh keyakinan karena ada jalan keluar dari setiap masalah yang dihadapi.

Keyakinan positif dan kekuatan teguh atas segala sesuatu yang dialami akan memudahkan individu untuk mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya. Rasa optimisme yang dimiliki individu berupa keyakinan kuat dan harapan pada masa depan secara bersamaan juga menumbuhkan efikasi diri yakni mampu menghadapi tantangan yang diperlukan. Efikasi diri merupakan kekuatan untuk menuju sukses dan merupakan determinan penting dalam menentukan apakah individu mau melakukan perubahan yang diperlukan. Efikasi diri yang tinggi akan menimbulkan keyakinan dan menunjukkan hubungan langsung dan tidak langsung pada kebahagiaan. Individu dengan efikasi diri mempunyai kemampuan untuk berperilaku sehat, punya pertahanan diri dalam menghadapi godaan dan lebih cepat pulih bila terjadi kegagalan atau kemunduran. Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung menjadi lebih puas dengan pekerjaannya secara keseluruhan dan menghasilkan *performance* tinggi dimana kepuasan kerja yang tinggi salah satu faktor timbulnya kebahagiaan. Keyakinan akan kemampuan dalam menghadapi tantangan yang timbul dari rasa optimisme diikuti dengan keyakinan bahwa Tuhan Yang Maha Esa akan memberi sesuai dengan usahanya dalam menghadapi tugas, mengatasi rintangan dan melakukan tindakan yang diperlukan.

Individu yang memiliki efikasi diri tinggi dalam situasi penuh tekanan akan memiliki keadaan fisik dan psikologis yang lebih baik. Keyakinan akan kemampuan dirinya untuk dapat mencapai tujuan sesuai harapan akan membuatnya menikmati hidup, selalu gembira dan menunjukkan perilaku sehat yang cenderung menunjukkan emosi positif dan rasa bahagia.

4.2. Hasil Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Hasil uji instrumen untuk semua indikator variabel penelitian memenuhi dimana semua nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari *r* tabel (reliabel) dan semua nilai konstruk variabel nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (valid) dimana $0,763 > 0,60$ Begitu juga semua uji asumsi klasik multikolinieritas memenuhi untuk variabel peran optimisme dan efikasi diri dimana VIF 1,021 dan Tolerance 0,979. Nilai Durbin Watson 1,877 terletak di *daerah no autocorrelation* untuk variabel peran optimisme, efikasi diri dan gaya kepemimpinan perempuan (memenuhi asumsi autokorelasi). Uji heteroskedastisitas penyebaran titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka nol, titik-titik data tidak mengumpul di atas atau di bawah saja dan penyebaran titik-titik tidak berpola.

4.3. Hasil Analisis Statistik Inferensial

Hasil olahan data didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 27,423 + 0,501X_1 + 0,117X_2 + e$$

(0,001) (0,0135) $F = 0,00$ $F_{hitung} = 20,984$ dan $F_{tabel} = 6,13$
 $R = 0,577$ $R^2 = 0,333$ Adjusted R Square = 0,327

Interpretasi persamaan regresi linier berganda di atas sebagai berikut :

- $a = 27,423$ berarti jika peran optimisme dan efikasi diri *ceteris paribus* gaya kepemimpinan perempuan sebesar 27,423
- $b_1 = 0,501$ berarti jika peran optimisme naik 1% maka gaya kepemimpinan perempuan naik sebesar 0,501 dengan asumsi efikasi diri *ceteris paribus*.
- $b_2 = 0,117$ berarti jika efikasi diri naik 1% maka gaya kepemimpinan perempuan naik sebesar 0,117 dengan asumsi peran optimisme *ceteris paribus*.

Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa peran optimisme dan efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap gaya kepemimpinan perempuan di Universitas Dharma Andalas karena $0,001 < 0,05$ dan $0,0135 < 0,05$ sehingga hipotesis penelitian diterima. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan $0,000 < 0,05$ sehingga peran optimisme dan efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap gaya kepemimpinan perempuan di Universitas Dharma Andalas. Peran optimisme dan efikasi diri dengan gaya kepemimpinan perempuan di Universitas Dharma Andalas hubungannya sedang ($R = 0,577$) dan gaya kepemimpinan perempuan di Universitas Dharma Andalas dijelaskan oleh peran optimisme dan efikasi diri sebesar 0,327 dan sisanya 0,973 dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

E. PENUTUP

Hasil persamaan regresi linier berganda didapat $Y = 27,423 + 0,507X_1 + 0,117X_2 + e$ menunjukkan bahwa peran optimisme dan efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap gaya kepemimpinan di Universitas Dharma Andalas secara parsial dan simultan. Gaya kepemimpinan perempuan di Universitas Dharma Andalas dijelaskan oleh peran optimisme dan efikasi diri 0,327 sedangkan sisanya 0,693 dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam model penelitian. Gaya kepemimpinan perempuan dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan peran optimisme sebagai faktor yang memiliki kontribusi terkuat.

Saran penelitian meningkatkan gaya kepemimpinan perempuan dalam organisasi dilakukan dengan intervensi peningkatan gaya pikir optimisme. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan perempuan sebagai variabel terikat dan peran optimisme serta efikasi diri sebagai variabel bebas.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Anindya, Ajeng Sista. 2017. Kepemimpinan Perempuan Dengan Profesi GuruSD Di Kelurahan Kratonan Surakarta. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*. 2(1) : 42 – 50.
- Bandura, A. 1986. *Social Foundation of Thought and Action : A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs NJ : Prentice Hall.
- Carver dan Scheier. 2010. Optimism. *Clinical Psychology Review*. 20(1) : 879 – 889.
- Chang L. 2002. The Factor Structure of the Elife Orientation Test. *Sage Publication*. 56(2) : 325 – 329.
- Damodar, Gujarati. 2010. *Ekonometrika*. Jakarta : Salemba Empat.
- Desler, Gerry. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Diniz et all. 2015. Gender Differences in First Year College Student Expectation. *Research Gate* : 1 – 13.
- Doyle, James. 1985. *Sex and Gender : The Human Experience Wn. C*. Iowa : Brown Publisher.
- Hasibuan, Melayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hersey, 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta : Delaprasata.

- Jufri, M. 1999. Efikasi Diri, Keterampilan Belajar dan Penyesuaian Diri Sebagai Prediktor Prestasi Akademik Mahasiswa Tahun I. *Tesis (Tidak Dipublikasikan)*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- Kartini, Kartono. 2009. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Liang C dan Dunn. 2011. Entrepreneurial Characteristics, Optimism, Pessimism and Realism –Correlation or Collison. *Journal of Business and Entrepreneurship*. 22(1) : 1 – 22.
- Meiriza, Eva. 2016. Analisis Kompetensi Kepemimpinan Wanita. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 4(2) : 175 – 181.
- Mukrodi. 2018. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Express Group Depok. *Jurnal Kreatif*. 6(1) : 88 – 94.
- Mortazaki dan Amini. 2012. The Rule of the Psychological Capital on Quality of Work Life and Organization Performance Interdisciplinary. *Journal of Contemporary Research in Business*. 4(2) : 206 – 217.
- Myers, D.G. 1983. *Social Psychology*. 6th ed. Tokyo : Mc Graw Hill Kogakusha Ltd.
- Nugroho, 2011. *Gender dan Strategi Utamanya Di Indonesia*. Yogyakarta : Andi.
- Northouse, Peter G. 2013. *Leadership Theory and Practice* .Jakarta : PT Indeks.
- Pasolong, Harbani. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Safaria, T. 2007. *Optimistic Question : Menanam dan Menumbuhkan Sikap Optimis*. Yogyakarta : Pyramid Publisher.
- Seligman, Martin. 1998. *Learning Optimism*. Boston New York : Houghton Mifflin Company.
- Scheier dan Bridges. 2013. Life Orientation Test-Revised. 67 : 2
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfa Beta.
- Toha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.