

## ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DAN ETOS KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DOSEN DAN KARYAWAN UNIVERSITAS XX DI KOTA PADANG

Rita Srihasnita RC, Imran Agus, Dian Hirma  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas

### Abstrak

*Tidak ada batasan antara pria dan wanita dalam kepemimpinan saat ini. Hadirnya sosok pemimpin perempuan di Perguruan Tinggi bukanlah fenomena baru lagi. Pada saat pilot studi, tim peneliti menemukan bahwa pemimpin struktural didominasi oleh perempuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan perempuan dan etos kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Sebagai alat analisis untuk melihat pengaruh antar variabel, tim peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Rensis Likert. Peserta dalam penelitian ini meliputi: 113 dosen dan 36 karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji instrumen melalui Aplikasi Program SPSS untuk memeriksa validitas data. Menurut hasil uji hipotesis, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan perempuan berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan nilai signifikansi (0,042) <0,05 dan  $t_{hitung}2,070 > t_{tabel} 1,99300$ . Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh terhadap tercapainya kerja dengan nilai signifikansi (0,000) <0,05 dan  $t_{value}7,241 > t_{tabel} 1,99300$ . Melalui uji hipotesis, secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan wanita dan etos kerja juga berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan nilai signifikansi (0,000) <0,05. Berdasarkan kalkulasi hasil pengolahan data secara keseluruhan, dinyatakan bahwa besarnya pengaruh antara gaya kepemimpinan perempuan dan etos kerja terhadap disiplin kerja adalah sekitar 52,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain*

*Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Wanita, Etos Kerja, Disiplin*

### PENDAHULUAN

Saat ini kalau kita mengulas mengenai kepemimpinan, tidak hanya pemimpin laki-laki saja yang berkiprah khususnya di dunia pendidikan tinggi seperti yang menjadi objek yang akan diteliti. Sudah banyak bermunculan pemimpin perempuan yang bermunculan di dunia yang sama. Akan tetapi saat modern ini masih ada pandangan masyarakat tentang wanita hanya sebatas bawahan lelaki. Sejumlah orang menganggap bahwa perempuan tidak memiliki keterampilan dan sifat yang diperlukan dalam suatu organisasi, seperti bijaksana, bertanggung jawab dan lain-lain. Pada tahun 1970an, masyarakat tidak memberikan kesempatan kepada kaum perempuan untuk menjadi pemimpin. Setiap tahun jumlah perempuan dalam posisi kepemimpinan dan akademis semakin meningkat dan menghasilkan perubahan dramatis dalam masyarakat. Hal itu menjadi pemicu yang kuat, minat akademisi dalam kajian pemimpin perempuan.

Begitu banyak pandangan yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan perempuan dalam memimpin suatu urusan, dalam hal ini kembali membahas tentang kepemimpinan dalam membentuk kedisiplinan kerja yang baik. Terlepas dari *genre* kepemimpinan, secara mendasar penerapan etos kerja yang baik, juga berperan dalam membentuk disiplin dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut (Sinamo 2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Adanya gaya kepemimpinan yang tepat dan etos kerja yang baik diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat. Peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan pada suatu organisasi akan meningkatkan kelancaran proses kerja dan yang akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi yang bersangkutan. Kedisiplinan dan integritas kerja yang terbentuk, berasal dari kepemimpinan seorang dalam mengelola para karyawan serta menegakkan peraturan yang berlaku pada suatu organisasi dengan mengedepankan nilai-nilai kerja yang baik. Terkait dengan masalah gaya kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja maka instansi pendidikan menjadi salah satu bentuk organisasi yang banyak menjalankan indikator-indikator tersebut dan tepat untuk menginterpretasikannya dalam proses kerja. Pendidikan merupakan salah satu penggerak yang bertujuan menghasilkan generasi muda yang berkualitas serta

memiliki peranan penting untuk kemajuan bangsa. Universitas xx di Kota Padang salah satu perguruan tinggi swasta yang ikut serta dalam berupaya menciptakan generasi muda yang kompeten dan siap bersaing didunia kerja era global.

Kalau di tinjau dari jenjang struktur organisasi Universitas XX ini terdapat orang-orang yang berperan penting dalam menjalankan operasional organisasi dan ternyata beberapa bagian dari posisi penting tersebut didominasi oleh perempuan.

**Tabel 1. Daftar Jabatan Struktural di Universitas XX, Per Desember 2017**

NO	JABATAN	PEREMPUAN	LAKI-LAKI
1	REKTOR	1	-
2	DEKAN	1	-
3	KETUA PRODI	8	5
4	SEKRETARIS	7	4
5	KEPALA BAGIAN	6	6
	<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>15</b>

Sumber : *Sumber : Biro SDM Universitas XX*

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa jabatan pimpinan di jenjang struktural Universitas XX lebih didominasi oleh perempuan. Terlihat 23 orang yang mengisi posisi tersebut. Tentu kebijakan yang dilakukan dengan ditetapkannya orang-orang pada posisi tersebut, menjadi salah satu cara organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkannya. Penelitian ini memfokuskan arah penelitian kepada gaya kepemimpinan rektor sebagai jabatan tertinggi. Dalam menjalankan proses operasionalnya, Universitas XX dibantu oleh 36 orang karyawan dan 113 orang dosen tetap. Dalam menjalankan proses operasionalnya, Universitas XX dibantu oleh 36 orang karyawan dan 113 orang dosen tetap.

**Tabel 2. Klarifikasi karyawan berdasarkan pendidikan, Per Desember 2017**

No	Pendidikan	Jumlah (orang)
1	SD	1
2	SMP	-
3	SMA	8
4	DIPLOMA	12
5	SARJANA	15
	<b>Total</b>	<b>36 orang</b>

Sumber : Biro SDM Universitas XX

Dalam proses jalannya kegiatan operasional tersebut, maka tentu diutamakan keahlian dan kemampuan karyawan dalam bekerja, hal ini seorang pemimpin sangat berperan penting dalam pembagian kelompok kerja sesuai dengan kapasitas yang dimiliki oleh setiap individu karyawan, dimana seorang pemimpin juga melihat, mengatur dan memberi penilaian terhadap karyawan. Dari beberapa data yang berhasil dihimpun terlihat status karyawan serta jenjang pendidikan yang beragam, tentu pola pikir dan kemampuan mereka juga berbeda dalam berkerja. Salah satu indikator lainnya yang menunjukkan bahwa kinerja orang-orang dalam organisasi itu dapat dikatakan berhasil adalah dengan melihat tingkat kehadiran. Berikut dari tabel dibawah ini bisa terlihat bagaimana kesesuaian kedisiplinan para dosen terhadap peraturan yang ditetapkan organisasi.

**Tabel 3. Jumlah Kehadiran Dosen Tetap. Periode Bulan Januari – November Tahun 2017**

No	BULAN	JUMLAH DOSEN	KEHADIRAN
1	21 Desember 2016 s/d 21 Januari 2017	108	1110
2	21 Februari 2017 s/d 21 Maret 2017	108	1206
3	21 Maret 2017 s/d 21 april 2017	108	1363
4	21 April 2017 s/d 21 mei 2017	108	904
5	21 Mei 2017 s/d 21 juni 2017	108	951
6	<b>21 Juni 2017 s/d 21 Juli 2017 9 (LIBUR SEMESTER)</b>	<b>108</b>	<b>808</b>
7	21 Juli 2017 s/d 21 agustus 2017	108	969
8	21 Agustus 2017 s/d 21 september 2017	108	1169
9	21 September 2017 s/d 21 oktober 2017	113	1395
10	21 Oktober 2017 s/d 21 november 2017	113	1182
11	21 November 2017 s/d desember 2017	113	1115

Sumber : *Arsip Universitas Dharma Andalas*

*Catatan : Perhitungan bulan januari dimulai dari tanggal 21-12-2016 sampai 21-01-2017 dan seterusnya.*

Bila diperhatikan dari tabel 3 diketahui bahwa tingkat kehadiran dosen mengalami perubahan yang signifikan, beberapa bulan terlihat kehadiran dosen cukup tinggi, menunjukkan kehadiran dosen yang cukup tinggi pada awal-awal dan akhir tahun tentu kenaikan ini menunjukkan kemungkinan bisa disebabkan oleh penerapan dan pengarahan oleh pimpinan untuk membudayakan etos kerja yang baik, namun juga mengalami penurunan yang bertahap pada pertengahan tahun tepatnya pada bulan April hingga juli, adapun bulan juni itu diperkirakan karna ada libur panjang semester. Salah satu penyebab kehadiran yang rendah bisa disebabkan oleh kurangnya penerapan budaya etos kerja serta pengarahan dan pemantauan yang belum optimal dari pimpinan, sehingga kebijakan pimpinan sangat menentukan tingkat kedisiplinan dan kesadaran para bawahan untuk bekerja secara disiplin juga menjadi sesuatu yang harus diperhatikan untuk menegakkan kedisiplinan pada suatu organisasi. dapat disimpulkan dari tabel tersebut dapat dijelaskan indikator kemungkinan itu dapat terjadi disebabkan oleh pengaruh kepemimpinan dan penerapan etos kerja, dari hal ini dapat dilihat fenomena adanya peran yang besar dari pemimpin dalam melakukan pengarahan dan koordinasi, sebagian ada yang telah mencapai mendekati harapan organisasi dan ada bagian-bagian lainnya yang masih tergolong belum optimal, sehingga terkadang tugas yang diberikan kepada bawahan, masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan.. Latar belakang fenomena inilah yang menjadikan tim peneliti untuk mengkaji lebih dalam lagi dalam sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan dan Etos Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dosen dan Karyawan Universitas XX di Kota Padang.

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada maka beberapa rumusan masalah yang dapat dikemukakan yaitu bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap disiplin kerja dosen dan karyawan, bagaimana pengaruh etos kerja terhadap disiplin kerja dosen dan karyawan serta bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan perempuan dan etos kerja terhadap disiplin kerja dosen dan karyawan Universitas XX di Kota Padang?

Menurut Miftah (Thoha 2010) mengemukakan bahwa “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”. Gaya kepemimpinan setiap pemimpin tentu berbeda, tergantung dari masing-masing pemimpinnya. Seorang pemimpin laki-laki biasanya cenderung tegas, sedangkan seorang pemimpin perempuan biasanya lebih afiliasi. Menurut penulis gaya kepemimpinan dapat diartikan, sebagai cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain, gaya kepemimpinan merupakan perwujudan dari tingkah laku seorang pemimpin, dan gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang. Menurut (Suwatno 2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor genetis adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.
- 2) Faktor social; faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.

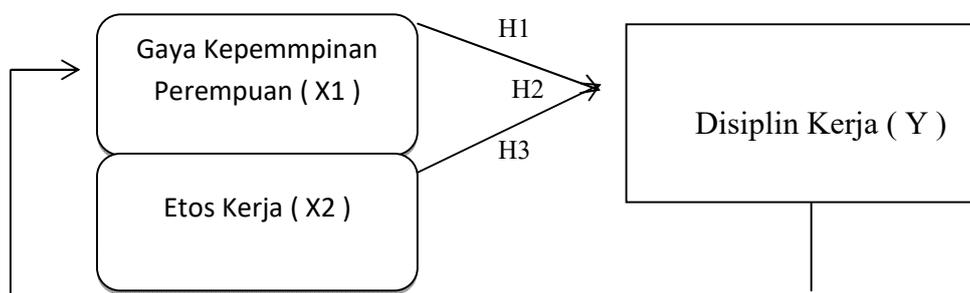
Sementara Etos adalah sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati seseorang masyarakat. Etos berada pada lingkaran etika dan logika yang bertumpuk pada nilai nilai dalam hubungannya pola pola tingkah laku dan rencana rencana manusia. Etos memberi warna dan penilaian terhadap alternatif pilihan kerja, apakah suatu pekerjaan itu dianggap baik, mulia, terpuji, salah dan tidak dibanggakan. Menurut (Sinamo 2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.adanya gaya kepemimpinan yang tepat dan etos kerja yang baik diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat. Peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan pada suatu organisasi akan meningkatkan kelancaran proses kerja dan dengan kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi yang bersangkutan. Menurut (Sintaasih & Wiratama 2013) disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Menurut (Setyaningdyah 2013) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).

Kemudian untuk memperkuat basic penelitian yang dilakukan, maka peneliti melakukan review terhadap penelitian terdahulu Peneliti ( Reza 2010 ) telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan,motivasi,disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terhadap PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”, Secara simultan penelitian menunjukkan, bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif

terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Peneliti ( Susanti<sup>1</sup>,Baskoro<sup>2</sup> 2012 ) telah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan pada PT.PLN APD Semarang, hasil analisis menunjukkan motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan,namun penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti ( Diantary<sup>1</sup>,yuniari<sup>2</sup> 2015 ) telah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT.Bank Tabungan Negara,Tbk Cab.Denpasar,hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT.Bank Tabungan Negara,Tbk Cab.Denpasar.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka dirancang kerangka pemikiran yang memperlihatkan pengaruh gaya kepemimpinan perempuan dan etos kerja terhadap disiplin kerja dosen dan karyawan di Universitas XX.

**Gambar 1**  
**Kerangka Berfikir**



Berdasarkan kerangka pemikiran ini, maka hipotesis yang bisa ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga gaya kepemimpinan perempuan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dosen dan karyawan.
- H2 : Diduga etos kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dosen dan karyawan.
- H3 : Diduga gaya kepemimpinan perempuan dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dosen dan karyawan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Maksimalisasi objektivitas desain penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur, dan percobaan terkontrol. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan perempuan dan etos kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel terikatnya. Objek pada penelitian ini adalah dosen dan karyawan pada Universitas XX, sebuah perguruan tinggi cukup ternama di Kota Padang. Kemudian terkait dengan populasi pada penelitian ini adalah jumlah keseluruhan populasi yang merupakan hasil pengukuran atau perhitungan secara kualitatif maupun kuantitatif mengenai karakteristik tertentu dan semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 149 orang, sedangkan jumlah sampel diambil berdasarkan analisa Slovin dalam (Umar 2008)

Dengan rumus :  $n = \frac{N}{1+N(e)^2}$

Dimana : n : jumlah sampel  
 N : jumlah populasi

e : persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan yang dapat ditolerir.

$n = \frac{149}{1+149(0,08)^2} = n=76,26 (76)$

Penelitian ini mengambil sampel dari karyawan dan dosen pada Universitas XX dengan jumlah sample diperoleh sebanyak 76 orang. Dengan tingkat kesalahan yang ditolerir adalah 8%. Sedangkan untuk teknik pengumpulan data dilakukan dengan 2 (dua) hal yaitu

1) Metode kuesioner (angket)

Yaitu pengumpulan data dengan cara subjek yang diteliti mengisi angket yang telah disediakan peneliti. Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan datanya menggunakan konsep skala sikap likert. Model ini dikembangkan oleh Rensis Likert, pada model ini lebih banyak digunakan untuk penelitian psikolog (moral), sikap dan lain sebagainya. Pada skala likert ini responden akan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang sudah dibuat oleh peneliti dengan memberikan tanda silang (x) atau centang (✓). Dari jawaban responden kemudian diberikan skor nilai. Pemberian bobot atau skor disusun dengan bertingkat yang konsisten.

Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan dan Etos Kerja terhadap Disiplin Kerja Dosen dan Karyawan Universitas Dharma Andalas, maka dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala Likert 4 tingkat. Dikarenakan menggunakan likert 4 tingkat ini adalah untuk menghindari jawaban ragu-ragu dari responden. Keempat tingkat skala likert ini terdiri dari Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Keempat penilaian ini diberi skor sebagai berikut :

- 1 = Sangat Tidak Setuju ( STS ) diberi skor 1
- 2 =Tidak Setuju ( TS ) diberi skor 2
- 3 =Setuju ( S ) diberi skor 3
- 4 =Sangat Setuju ( SS ) diberi skor 4

2) Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku ,surat kabar, notulen rapat dan sebagainya (Arikunto,2006). Dalam penelitian ini digunakan untuk mencari data-data yang dibutuhkan yang berhubungan dengan dosen dan karyawan dengan melihat dokumen-dokumen serta catatan yang ada pada perusahaan tersebut.

**DEFENISI OPERASIONAL**

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, sedangkan variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja Karyawan (Y) dan yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Perempuan (X1), dan Etos Kerja (X2).

**Tabel 4. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan Perempuan (X1)	Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.	1.Sifat 2.Kebiasaan 3.Tempramen 4.Watak 5.Kepribadian	Skala Likert
Etos Kerja (X2)	Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.	1. Sikap karyawan 2. Perasaan seorang karyawan 3. Kesiediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. 4. Keseriusan karyawan bekerja.	Skala Likert
Disiplin Kerja (Y)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesiediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan	1. Kepatuhan pada peraturan. 2. Efektif dalam bekerja. 3. Tindakan korektif 4. Kehadiran tepat waktu. 5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu .	Skala Likert

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berasal dari Data Universitas XX yaitu

1. Data Primer; merupakan data yang diperoleh langsung dari responden. Dalam penelitian ini peneliti akan menyebarkan kuisioner pada dosen dan karyawan
2. Data Sekunder, Data sekunder adalah data yang diperoleh langsung dari Universitas XX.

#### UJI INSTRUMEN PENELITIAN

- **Validitas**, Uji validitas bertujuan untuk mengukur kualitas data yang akan diperoleh dengan menggunakan program SPSS. Adapun rumus yang digunakan untuk uji validitas ini adalah korelasi *produk momen* sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x - \sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi *product moment*

X = Skor yang diperoleh dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

N = Banyaknya responden

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

Kriteria pengujiannya adalah : Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan valid, Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Biasanya syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat atau valid adalah kalau  $r_{hitung}$  besar dari 0,3 ( $r > 0,3$ ). Jadi apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 ( $r < 0,3$ ), maka butir pernyataan dalam kuisioner tersebut tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , yang penyelesaiannya dengan menggunakan SPSS.

- **Reliabilitas** Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Noor (2014), keandalan pengukuran dengan menggunakan *Alfa Cronbach* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Reliabilitas dihitung dengan rumus *alpha cronbach* sebagai berikut:

$$r_1 = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

$r_1$  = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sigma^2$  = Varian total

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alfa*  $> 0,60$  dan sebaliknya jika suatu variabel dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alfa*  $< 0,60$ .

#### - Uji Asumsi Klasik

- **Uji Normalitas** Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, baik variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak
- **Uji Multikolinearitas**, Uji *multikolinearitas* merupakan alat uji asumsi *regresi* yang bertujuan untuk menguji apakah pada model *regresi* ditemukan adanya *korelasi* antar variabel bebas (independen), dilakukan dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada setiap variabel independen dan melalui kolom *Collinearity Statistics* pada tabel *Coefficient*. Menurut (Ghozali 2009) dalam (Valianti 2015), uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $<$  dari 10.
- **Uji Heteroskedastisitas** Menurut (Ghozali 2006) dalam (Susanto 2011), uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel pengganggu dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain.  
untuk mendeteksi ada atau tidaknya *heteroskedastisitas* dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SPRESID dengan dasar analisis sebagai berikut:  
Menurut ( Ghozali 2006 ) cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya *heteroskedastisitas* dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SPRESID

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistic dengan menggunakan persamaan regresi berganda dengan aplikasi SPSS

#### -Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan model berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

Dimana :	Y	= Displin kerja
	$\alpha$	= Konstanta
	$\beta_1, \beta_2$	= Koefisien Regresi dari variabel X1 dan X2
	X1	= Gaya kepemimpinan Perempuan
	X2	= Etos kerja
	e	= Standard Error

#### - Uji Hipotesis

##### Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis indenpenden berpengaruh terhadap hipotesis dependen. Langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut:

- Menentukan tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$
- Menentukan t hitung dengan menggunakan rumus t hitung:

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- Menentukan t tabel, tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-k$  (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel indenpenden).
- Kriteria pengujian, HO diterima dan Ha ditolak apabila  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ , HO ditolak dan Ha diterima apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  kemudian menarik kesimpulan, jika HO ditolak dan Ha diterima maka gaya kepemimpinan perempuan, etos kerja secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dan dosen. Jika HO diterima dan Ha ditolak maka gaya kepemimpinan perempuan, etos kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja dosen dan karyawan

##### Uji Simultan (F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel indenpenden secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Langkah-langkah dalam uji F adalah sebagai berikut:

- Menentukan tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  (ukuran standar yang digunakan dalam penelitian).
- Menentukan F hitung dengan menggunakan rumus F hitung:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

- Menentukan F tabel,  $df_1 = \text{jumlah variabel}-1$ ,  $df_2 = n-k$
- Kriteria pengujian, HO diterima dan Ha ditolak apabila  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ , HO ditolak dan Ha diterima apabila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ . Jika HO ditolak dan Ha diterima maka gaya kepemimpinan dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dan dosen. Jika HO diterima dan Ha ditolak maka gaya kepemimpinan perempuan dan etos kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja dosen dan karyawan

##### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Menurut Gujarati (1999) dalam Sugiarto (2013), nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel indenpenden memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

#### Profil Responden

Profil responden pada penelitian bertujuan untuk melihat gambaran atau kondisi responden yang diteliti. Berdasarkan penyebaran 76 kuesioner yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan gambaran tentang profil responden dan data-data lainnya. Profil responden yang dibahas dalam penelitian ini antara lain:

### PEMBAHASAN

#### - Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Profil responden berdasarkan Jenis Kelamin yang dijadikan sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Frekuensi
1	Pria	27	36
2	Wanita	49	64
Total		76	100

Sumber: Data Primer diolah 2018

Tabel 5 menyajikan data berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh wanita yaitu sebanyak 49 orang atau 64%..

**- Profil Responden Berdasarkan Umur**

Profil responden berdasarkan usia yang dijadikan sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

**Tabel 6. Profil Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Jumlah	Frekuensi
2	21 – 29 tahun	25	33
3	30 – 39 tahun	28	36
4	40 – 49 tahun	16	20
5	50 – 59 tahun	7	11
Total		76	100

Sumber: Data Primer diolah 2018

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa responden yang banyak ditemui dalam penelitian ini adalah yang berusia antara 30 – 39 tahun yaitu sebanyak 28 orang (36%).

**- Profil Responden Berdasarkan Penghasilan**

Profil responden berdasarkan penghasilan yang dijadikan sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

**Tabel 7. Profil Responden Berdasarkan Penghasilan**

No	Penghasilan	Jumlah	Frekuensi
1	< Rp 2.000.000	29	38
2	Rp 2.000.000 – Rp 3.000.000	22	29
3	Rp 3.000.000 – Rp 4.000.000	15	20
4	Rp 4.000.000 – Rp 5.000.000	4	5
5	> Rp 5.000.000	6	8
Total		76	100

Sumber: Data Primer diolah 2018

Berdasarkan Tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa responden yang banyak ditemui dalam penelitian ini adalah berpenghasilan <2.000.000 yaitu sebanyak 29 orang (38%).

**- Profil Responden Berdasarkan Pendidikan**

Profil responden berdasarkan pendidikan yang dijadikan sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

**Tabel 8. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Frekuensi
1	SMA sederajat	14	18
2	Diploma	16	21
3	Sarjana	19	25
4	Lainnya	27	36
Total		76	100

Sumber: Data Primer diolah 2018

Berdasarkan Tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa responden yang banyak ditemui dalam penelitian ini adalah pendidikan lainnya yaitu sebanyak 27 orang (36%).

**- Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Profil responden berdasarkan lama bekerja yang dijadikan sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 9 berikut:

**Tabel 9. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Frekuensi
1	< 1 tahun	5	6.6
2	1-5 tahun	44	57.9
3	5-10 tahun	10	13.2
4	> 10 tahun	17	22.4
Total		76	100

Sumber: Data Primer diolah 2018

Berdasarkan Tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa responden yang banyak ditemui dalam penelitian ini adalah lama bekerja 1 – 5 tahun yaitu sebanyak 44 orang (57.9%).

## Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur kualitas data yang akan diperoleh dengan menggunakan program SPSS. Dalam Penelitian ini hasil uji validitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 10. Uji Validitas**

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<b>Gaya kepemimpinan perempuan (X1)</b>				
1	Pimpinan selalu memantau dan mengarahkan kinerja bawahan sesuai dengan tujuan organisasi.	0.677	0.30	Valid
2	Pimpinan peka dalam menanggapi masalah dan memberikan solusi.	0.773	0.30	Valid
3	Pimpinan berlaku ramah saat berinteraksi dalam menyampaikan intruksi.	0.687	0.30	Valid
4	Pimpinan bersikap tegas dalam menegakkan peraturan organisasi.	0.630	0.30	Valid
5	Pemimpin mengedepankan bagaimana bawahan yang bekerja sama dengannya, merasa nyaman dan senang bekerja.	0.753	0.30	Valid
6	Pimpinan menghargai setiap kinerja dan usaha yang dilakukan oleh bawahan dalam menjalankan tugas	0.724	0.30	Valid
<b>Etos Kerja (X2)</b>				
1	Saya merasa tidak kaku dan bersifat fleksibel dalam menyesuaikan kondisi pekerjaan.	0.644	0.30	Valid
2	Merasa Senang dalam melakukan aktivitas kerja dalam kondisi apapun.	0.698	0.30	Valid
3	Merasa bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diamanahkan.	0.761	0.30	Valid
4	Serius dan bersungguh-sungguh dalam bekerja.	0.792	0.30	Valid
<b>Disiplin Kerja (X3)</b>				
1	Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku.	0.733	0.30	Valid
2	Saya selalu menjaga dan mengedepankan efektifitas dalam bekerja	0.725	0.30	Valid
3	Selalu korektif dalam melakukan pekerjaan	0.669	0.30	Valid
4	Selalu tepat waktu dalam bekerja sesuai aturan yang berlaku.	0.785	0.30	Valid
5	Menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu.	0.714	0.30	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 10 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan berkisar antara 0,630 -0,792, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung >  $r$  tabel dimana  $r$ -tabel bernilai 0.30. Dengan kata lain semua butir pertanyaan memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari pada nilai kritisnya 0,30. Dengan demikian indikator atau

kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel Gaya kepemimpinan perempuan, Etos kerja dan Disiplin Kerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

## 2. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas berikut ini:

**Tabel 11. Uji Reliabilitas**

Variabel	Croabach alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan perempuan	0.889	Reliabilitas
Etos Kerja	0.870	Reliabilitas
Disiplin Kerja	0.885	Reliabilitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

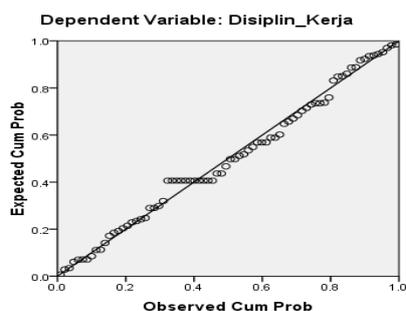
Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur. dan semua item pertanyaan bisa dilakukan untuk pengujian selanjutnya.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas adalah sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 2 Uji Normalitas**

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

### Uji Multikolinieritas

Untuk analisisnya dengan SPSS kita lihat hasil output pada tabel "Coefficients". seperti pada Tabel 4.8 berikut ini:

**Tabel 12  
 Uji Multikolinieritas  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.912	.264		3.454	.001		
gaya_Kepemimpinan	.159	.077	.182	2.070	.042	.826	1.211
Etos_Kerja	.564	.078	.636	7.241	.000	.826	1.211

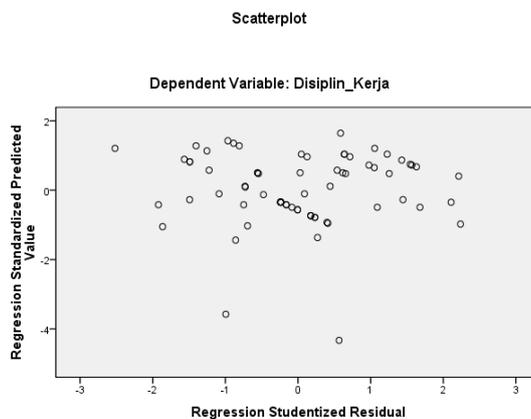
a. Dependent Variable:  
 Disiplin\_Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari hasil output data didapatkan bahwa nilai Tolerance besar dari 0,10 dan semua nilai VIF lebih kecil dai 10, ini berarti tidak terjadi multikolonieritas. Maka dapat diartikan tidak terdapat multikolonieritas dalam model regresi Dan menyimpulkan bahwa uji asumsi klasik terpenuhi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Untuk menganalisis datanya kita lihat pada gambar "Scatterplot" pada output data. seperti pada gambar 3 berikut ini :



**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar diatas dapat diketahui terjadi heteroskedastisitas sebab ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga dapat dikatakan uji asumsi klasik terpenuhi.

**Metode Analisis Data.**

**1. Analisis Regresi Berganda**

Estimasi regresi berganda dengan program SPSS 16 diperoleh hasil seperti tabel 13 :

**Tabel 13**  
**Hasil Estimasi Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.912	.264		3.454	.001		
gaya_Kepemimpinan	.159	.077	.182	2.070	.042	.826	1.211
Etos_Kerja	.564	.078	.636	7.241	.000	.826	1.211

a. Dependent Variable:  
 Disiplin\_Kerja

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Disiplin Kerja
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi Gaya kepemimpinan perempuan dan Etos Kerja
- X1 = Gaya kepemimpinan perempuan
- X2 = Etos Kerja
- e = Standard Error

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

$$Y = 0.912 + 0.159X_1 + 0.564X_2 + e$$

- 1) Dari persamaan regresi berganda diatas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 0.912 bernilai positif, menunjukkan bahwa tanpa adapun variabel bebas yaitu Gaya Kepimpinan dan Etos Kerja terhadap Disiplin Kerja, skor nilai Disiplin kerja sebesar konstanta
- 2) Nilai koefisien Gaya kepemimpinan perempuan (X1) yakni 0,159 Hal ini menunjukkan bahwa apabila Gaya kepemimpinan perempuan meningkat sebesar satu-satuan maka Disiplin Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,159. dengan asumsi variabel Etos Kerja tetap.
- 3) Nilai koefisien Etos Kerja (X2) yakni 0,564 Hal ini menunjukkan bahwa apabila Etos Kerja meningkat sebesar satu-satuan maka disiplin kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,564. dengan asumsi variabel Gaya kepemimpinan perempuan tetap.

## 2 Uji Hipotesis

### Uji Parsial (t)

Hasil dari Uji t digambarkan ditabel berikut :

**Tabel 14**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.912	.264		3.454	.001		
gaya_Kepemimpinan	.159	.077	.182	2.070	.042	.826	1.211
Etos_Kerja	.564	.078	.636	7.241	.000	.826	1.211

a. Dependent Variable:

Disiplin\_Kerja

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui uji hipotesis (t) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan perempuan diperoleh  $t_{hitung} = 2.070$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0.05$ ) diperoleh  $t_{tabel} = 1.99300$ . Maka kesimpulannya adalah  $t_{hitung} 2.070 > t_{tabel} 1.99300$ . Yang artinya gaya kepemimpinan perempuan (X1) secara signifikan dan parsial mempengaruhi disiplin kerja (Y). Dan nilai signifikansi ( $0.042 < 0.05$ ). maka **H1 diterima**.
2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja diperoleh  $t_{hitung} = 7.241$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0.05$ ) diperoleh  $t_{tabel} = 1.99300$ . Maka kesimpulannya adalah  $t_{hitung} 7.241 > t_{tabel} 1.99300$ . Yang artinya Etos Kerja (X2) secara signifikan dan parsial mempengaruhi disiplin kerja (Y). Dan nilai signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ). maka **H2 diterima**.
3. Berdasarkan uji t maka didapatkan *Standardized Coefficients Beta* tertinggi adalah nilai Beta Etos Kerja sebesar 0.636 atau 63.6%, yang berarti bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh paling besar atau paling dominan terhadap Disiplin Kerja Dosen dan Karyawan Universitas Dharma Andalas.

### 3. Uji Simultan (F)

Uji hipotesis tergambar dari tabel sbagai berikut:

**Tabel 15**  
**Uji f**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.898	2	4.949	41.924	.000 <sup>a</sup>
	Residual	8.617	73	.118		
	Total	18.515	75			

a. Predictors: (Constant), Etos\_Kerja, gaya\_Kepemimpinan

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.898	2	4.949	41.924	.000 <sup>a</sup>
	Residual	8.617	73	.118		
	Total	18.515	75			

b. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui nilai signifikansi (0.000) < 0.05 .Dan pada uji ANOVA<sup>b</sup> atau F didapat Nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 41.924 dengan F<sub>tabel</sub> pada tingkat kepercayaan 95% (α=5%), sebesar 3.12. maka F<sub>hitung</sub> 41.924 > F<sub>tabel</sub> 3.12 yang berarti hipotesis (**H3**) diterima Kesimpulannya adalah variabel gaya kepemimpinan perempuan (X1) dan etos kerja (X2) secara silmultan berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y) dosen dan karyawan Universitas Dharma Andalas.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dalam penelitian ini uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 16  
 Uji Koefisien Determinasi  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.731 <sup>a</sup>	.535	.522	.34358	.535	41.924	2	73	.000	2.057

a. Predictors: (Constant), Etos\_Kerja, gaya\_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

Sumber: Lampiran output SPSS

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,522. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan seluruh variabel Independen (gaya kepemimpinan perempuan dan etos kerja) untuk menjelaskan variasi pada variabel dependen (disiplin kerja) adalah sebesar 52.2% sedangkan sisanya 47.8% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak ikut sertakan dalam penelitian ini.

### SIMPULAN

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan perempuan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi (0.042) < 0.05 dan nilai t<sub>hitung</sub> 2.070 > t<sub>tabel</sub> 1.99300. maka hipotesis pertama diterima. Hal ini berarti gaya kepemimpinan perempuan pada Universitas Dharma Andalas saat ini akan berdampak pada disiplin kerja seperti : Pimpinan selalu memantau dan mengarahkan kinerja bawahan sesuai dengan tujuan organisasi, Pimpinan peka dalam menanggapi masalah dan memberikan solusi, Pimpinan berlaku ramah saat berinteraksi dalam menyampaikan intruksi, Pimpinan bersikap tegas dalam menegakkan peraturan organisasi, Pemimpin mengedepankan bagaimana bawahan yang bekerja sama dengannya, merasa nyaman dan senang bekerja dan Pimpinan menghargai setiap kinerja dan usaha yang dilakukan oleh bawahan dalam menjalankan tugas.

#### Pengaruh Etos Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi (0.000) < 0.05 dan nilai t<sub>hitung</sub> 7.241 > t<sub>tabel</sub> 1.99300. maka hipotesis kedua diterima. Hal ini berarti etos kerja pada Universitas Dharma Andalas saat ini akan berdampak pada disiplin kerja seperti : merasa tidak kaku dan bersifat fleksibel dalam menyesuaikan kondisi pekerjaan, Merasa Senang dalam melakukan aktivitas kerja dalam kondisi

apapun, Merasa bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diamanahkan dan Serius dan bersungguh-sungguh dalam bekerja.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan dan Etos Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan perempuan dan etos kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi  $(0.000) < 0.05$ . maka hipotesis ketiga. Diterima. Dari tabel diatas menunjukkan besar pengaruhnya gaya kepemimpinan perempuan dan etos kerja terhadap disiplin adalah sebesar 52.2% sedangkan sisanya 47.8% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto . 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi VI. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Efandi, Zainal. 2017. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Lembah Karet Padang*”.Skripsi Universitas Dharma Andalas Padang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Motivate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdi. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublisher.
- Herachwati, Nuri .2012. *Gaya Kepemimpinan Laki-laki dan Wanita*. Majalah Ekonomi Tahun X X II No. 2. <https://library.binus.ac.id/eColls/eThesiscoll/Bab2/2015-1-00099-MN%20Bab2001.pdf> ( Pada tanggal 30 Agustus 2017 Pukul 17;29 )
- Kartini, Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lu, Tanzil, Lanny, Elisabeth. 2013. *Relevansi Gender Terhadap Leadership Style Dan Penerapan Result Control* . Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya. Vol 2.No 1
- Mayona. 2014. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Pebendaharaan Negara Padang*”.Skripsi Universitas Andalas Padang.
- Marmawi. 2009. *Persamaan Gender Dalam Pengembangan Diri*. Jurnal Visi Ilmu Pendidikan. Vol 1. No 2.
- Moekijat. 2001. *Pengembangan Manajemen Dan Motivasi*. Bandung : Pionir Jaya
- Mukhlisah. 2014. *Persepsi Tentang Kepemimpinan Perempuan*. Jurnal Pendidikan Islam. Vol 4. No 1.
- Nitisemito, Alek.S. 2001. *Manajemen Personalia*, Edisi kedua. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Analisis Data Ekonomi dan Manajemen*. Jakarta: PT.Grasindo
- Novliadi, Ferry. 2009. *Hubungan Antara Organization-Based Self-Esteem Dengan Etos Kerja* .Universitas Sumatra Utara.
- Pease, Allan & Pease, Barbara. 2016. *The Body Language In The Work Place*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Indah.
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinamo, Jansen. 2011. *Kafe Etos: 8x8 Cerita Inspiratif Untuk Membangun Etos Kerja*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Singgih, Santoso. 2002. SPSS. Cetakan Kedua. Jakarta :PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Suwanto. 2001. *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Suci Press.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.
- Umar. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Yulk, Gery. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.