



**PENGARUH KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DAN  
KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI  
VARIABEL *INTERVENING* PADA SENTRA USAHA  
BATIK DESA NGENTRONG KECAMATAN  
KARANGAN KABUPATEN TRENGGALEK**

*THE EFFECT OF WOMEN LEADERSHIP AND JOB SKILLS ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE AT  
BATIK BUSINESS CENTER NGENTRONG VILLAGE KARANGAN SUB-  
DISTRICT TRENGGALEK DISTRICT*

**SKRIPSI**

Oleh:

Dewi Silvi Silatul Ngatiqoh

NIM. 140810201032

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2018**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DAN  
KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI  
VARIABEL *INTERVENING* PADA SENTRA USAHA  
BATIK DESA NGENTRONG KECAMATAN  
KARANGAN KABUPATEN TRENGGALEK**

*THE EFFECT OF WOMEN LEADERSHIP AND JOB SKILLS ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE AT  
BATIK BUSINESS CENTER NGENTRONG VILLAGE KARANGAN SUB-  
DISTRICT TRENGGALEK DISTRICT*

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Dewi Silvi Silatul Ngatiqoh  
NIM. 140810201032

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2018**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS – UNIVERSITAS JEMBER**

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dewi Silvi Silatul Ngatiqoh

NIM : 140810201032

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Perempuan dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Senta Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 29 Januari 2018

Yang menyatakan,

Dewi Silvi Silatul Ngatiqoh  
NIM 140810201032

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Perempuan dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Senta Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek

Nama Mahasiswa : Dewi Silvi Silatul Ngatiqoh

NIM : 140810201032

Jurusan : S-1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 29 Januari 2018

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Markus Apriono, M.M.  
NIP. 196404041989021001

Ema Desia Prajitisari, S.E., M.M.  
NIP. 197912212008122002

Mengetahui

Ketua Program Studi S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.  
NIP. 197805252003122002

**JUDUL SKRIPSI**

PENGARUH KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DAN KETERAMPILAN  
KERJA TERADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA SENTRA USAHA BATIK  
DESA NGENTRONG KECAMATAN KARANGAN KABUPATEN  
TRENGGALEK

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama : Dewi Silvi Silatul Ngatiqoh**

**NIM : 140810201032**

**Jurusan : Manajemen**

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal:

15 Februari 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**Susunan Tim Penguji**

1. Ketua : **Drs. Agus Priyono, M.M.** (.....)  
NIP. 196010161987021001
2. Sekretaris : **Wiji Utami, S.E., M.Si.** (.....)  
NIP. 197401202000122001
3. Anggota : **Dra.Lilik Farida, M.Si.** (.....)  
NIP. 196311281989022001

Mengetahui/ Menyetujui  
Universitas Jember  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Dekan,

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.,CA.  
NIP. 197107271995121001

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ibu Susianah dan Ayah Tohari yang telah memberikan doa, semangat, motivasi serta kasih sayang.
2. Kakak-kakakku Asroful Munib dan Rohmatul Ihwanudin yang telah memberikan kasih sayang, motivasi dan canda tawa.
3. Risky Suluh Yuniartha yang telah memberikan kasih sayang, semangat serta doa.
4. Bapak ibu guru sejak taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi.
5. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

**MOTTO**

“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berhadap.

(Q.S. Al-Insyirah: 7-8)

“Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat buahnya; hidup di tepi jalan dan dilempari orang dengan batu, tetapi dibalas dengan buah”

(Abu Bakar Sibli)

“Memulai dengan penuh keyakinan; Menjalankan dengan penuh keikhlasan; Menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan”

(DSSN)

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DAN KETERAMPILAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI  
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA SENTRA USAHA BATIK  
DESA NGENTRONG KECAMATAN KARANGAN KABUPATEN  
TRENGGALEK**

*THE EFFECT OF WOMEN LEADERSHIP AND JOB SKILLS ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE AT  
BATIK BUSINESS CENTER NGENTRONG VILLAGE KARANGAN SUB-  
DISTRICT TRENGGALEK DISTRICT*

Oleh

**Dewi Silvi Silatul Ngatiqoh**

**NIM. 140810201032**

Pembimbing:

**Dosen Pembimbing Utama : Drs. Markus Apriono, M.M.**

**Dosen Pembimbing Anggota : Ema Desia Prajitisari, S.E., M.M.**



## RINGKASAN

**Pengaruh Kepemimpinan Perempuan dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek;** Dewi Silvi Silatul Ngatiqoh, 140810201032; 2018; 79 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Perubahan lingkungan bisnis sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini karena sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan sumber daya manusia dalam organisasi yang juga berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sehingga organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk bekerja secara optimal.

Robbins (2010:146) menyatakan kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuan. Di Indonesia, perempuan sebagai pemimpin telah berlangsung terutama pada profesi tenaga akademis, keperawatan, dan usaha-usaha. Banyaknya perempuan usia 15 tahun keatas daripada laki-laki usia 15 tahun keatas pada periode 2015-2019 menunjukkan semakin terbukanya kesempatan kepada perempuan sebagai pemimpin dan mengambil bagian dalam pengambilan keputusan (Omas Bulan Samosir, 2015). Kepemimpinan perempuan merupakan kemampuan seorang pemimpin perempuan dalam mempengaruhi bawahannya untuk melakukan tugasnya demi tercapainya tujuan. Selain kepemimpinan, keterampilan kerja karyawan juga memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya (Hasibuan, 2003). Kepemimpinan dan keterampilan kerja karyawan dapat memberikan motivasi tersendiri untuk karyawan dalam bekerja. Robbins (2010:109) mendefinisikan motivasi sebagai proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan bekerja secara optimal. menurut Wirawan (2014:732), kinerja (*performance*) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan perempuan terhadap motivasi dan kinerja, pengaruh langsung keterampilan kerja terhadap motivasi dan kinerja, pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja, dan pengaruh tidak langsung kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, serta pengaruh tidak langsung keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Penelitian ini merupakan explanatory research, yaitu penelitian yang mencoba menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) dan pengujian hipotesis. Metode sampling dalam penelitian ini adalah metode sensus dengan jumlah responden sebanyak 53 orang. Variabel yang digunakan sebanyak 4 variabel dan alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi namun berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karangan Kabupaten Trenggalek. Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja serta motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karangan Kabupaten Trenggalek. Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sedangkan kepemimpinan perempuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan perempuan yang diterapkan tidak dapat meningkatkan motivasi karyawannya yang akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan. Sedangkan, keterampilan yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja yang akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan.



## SUMMARY

**The Effect of Women Leadership and Job Skills on Employee Performance With Motivation As Intervening Variable at Batik Business Center Ngentrong Village Karanganyar Sub-District Trenggalek District;** Dewi Silvi Silatul Ngatiqoh, 140810201032; 2018; 79 Pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Changes in the business environment are very rapidly demanding the role of human resources in competitive advantage. This is because resources, human resources have an important role in achieving organizational goals. Employees are human resources in organizations that also play a role in achieving organizational goals. So organizations need to pay attention to factors that can affect employee performance to work optimally.

Robbins (2010:146) states leadership is the process of leading a group and affecting the group in achieving its goals. In Indonesia, women as leaders have taken place primarily in the academic, nursing, and business professions. The number of women aged 15 years and older than men aged 15 years and over in the period 2015-2019 shows more open opportunities to women as leaders and take part in decision making (Omas Bulan Samosir, 2015). Female leadership is the ability of a female leader in influencing his subordinates to do their job for the achievement of goals. In addition to leadership, employee work skills also have an important role in achieving organizational goals. Skill is a person's ability to complete tasks assigned to him (Hasibuan, 2003). Leadership and employee work skills can provide motivation for employees to work. Robbins (2010:109) defines motivation as the process by which one's efforts are energized, directed, and sustainable toward the achievement of a goal. High motivation will make employees work optimally. according to Wirawan (2014:732), performance ( *performance* ) is the output generated by the functions or dimensions of work or profession performed by human resources or employees within a certain time.

The purpose of this study is to analyze the direct influence of women leadership on motivation and performance, the direct influence of work skills on motivation and performance, the direct influence of motivation on performance, and indirect influence of women leadership on employee performance through motivation, and indirect influence of work skill on performance employees through motivation. This research is an explanatory research, that is research that try to explain causal relationship (cause-effect) and hypothesis testing. Sampling method in this research is census method with 53 respondents. Variables used as many as 4 variables and analysis tool used is path analysis.

The results of the research that has been done show that female leadership has no significant effect on the motivation but has a significant effect

on the performance of Batik Business Center Ngentrong Village Karangas Sub-District Trenggalek District. Work skills significantly influence the motivation and performance as well as motivation significantly influence the performance of employees Batik Center Ngentrong Village Karangas Sub-District Trenggalek District. Work skills have a significant effect on the work performance through motivation while female leadership has an insignificant effect on employee performance through motivation. So it can be concluded that the leadership of women who applied can't increase employee motivation that will contribute to employee performance. Meanwhile, employee skills can improve employee motivation in work that will contribute to employee performance.



## PRAKATA

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT. atas berkat dan rahmat-Nya dan tanpa-Nya tidak ada suatu tujuan yang dapat terlaksana. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyampaikan rasa terimakasih yang amat besar kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
4. Bapak Drs. Markus Apriono, M.M. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Ema Desia Prajitisari, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang dengan sabar telah memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan juga nasihat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Bapak Drs. Agus Priyono, M.M., Ibu Wiji Utami, S.E., M.Si. dan Ibu Dra. Lilik Farida, M.Si. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan segenap waktu dan dengan sabar menguji pada saat ujian.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Kedua orang tuaku, Ibu Susianah dan Ayah Tohari, kakak-kakakku Asroful Munib dan Rohmatul Ihwanudin serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan kasih sayang, doa, motivasi, serta dukungan moril maupun materiil sampai terselesaikannya skripsi ini.
8. Risky Suluh Yuniartha yang selalu memberikan kasih sayang, semangat, dukungan dan doa selama masa kuliah serta penyelesaian skripsi.
9. Teman terbaikku Endang Pitriani, Erila Cahyani, othon's family, Ratna Tri, dan Tita Noorica yang telah memberikan semangat, bantuan, dukungan serta kebersamaan selama masa kuliah serta penyelesaian skripsi.

10. Teman-teman Kos Nasution, dan MAMESO (Mahasiswa Menak Sopal) Trenggalek.
11. Seluruh karyawan dan pimpinan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek yang telah memberikan bantuan informasi, pikiran, dukungan serta telah meluangkan waktu untuk penyelesaian skripsi ini.
12. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu diucapkan banyak terima kasih karena skripsi ini dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Semoga Allah SWT. selalu memberikan rahmat dan Hidayah-Nya kepada semua Pihak yang telah membantu dengan ikhlas, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis berharap adanya kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pihak lain yang berkepentingan untuk kedepannya.

Jember, Januari 2018

Penulis

**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PEMBIMBINGAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>xi</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xx</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxi</b>
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Kepemimpinan Perempuan .....	10
2.1.2 Keterampilan Kerja .....	12
2.1.3 Motivasi .....	14
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	17
2.2 Pengaruh Antar Variabel .....	18
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Motivasi .....	18
2.2.2 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Motivasi .....	18
2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Karyawan .....	19

2.2.4 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Karyawan.....	19
2.2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	19
2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi .....	20
2.2.7 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi .....	20
2.3 Penelitian Terdahulu .....	21
2.4 Kerangka Konsep Penelitian .....	26
2.5 Hipotesis .....	27
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	28
3.2 Populasi dan Sampel .....	28
3.2.1 Populasi .....	28
3.2.2 Sampel .....	28
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	28
3.3.1 Jenis Data .....	28
3.3.2 Sumber Data .....	29
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	29
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian .....	30
3.6 Definisi Operasional .....	30
3.7 Skala Pengukuran Variabel .....	33
3.8 Uji Instrumen .....	34
3.8.1 Uji Validitas .....	34
3.8.2 Uji Reliabilitas .....	35
3.8.3 Uji Normalitas Data .....	35
3.9 Analisis Jalur .....	35
3.10 Uji Asumsi Klasik .....	37
3.10.1 Uji Multikolinearitas .....	37
3.10.2 Uji Heteroskedastisitas .....	37
3.10.3 Uji Normalitas Model .....	37
3.11 Uji Hipotesis .....	38



3.12 <i>Trimming Theory</i> .....	39
3.13 Perhitungan Jalur .....	39
3.14 Kerangka Pemecahan Masalah .....	41
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>43</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	43
4.1.1 Gambaran Umum Batik Setia Jaya Trenggalek .....	44
4.1.2 Gambaran Umum UD. Tie Poek Trenggalek .....	45
4.1.3 Gambaran Umum Batik Warlami Trenggalek .....	46
4.2 Karakteristik Responden .....	47
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	48
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	49
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
4.3 Deskripsi Variabel .....	50
4.3.1 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Perempuan .....	50
4.3.2 Deskripsi Variabel Keterampilan Kerja .....	51
4.3.3 Deskripsi Variabel Motivasi .....	52
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	53
4.4 Uji Instrumen .....	53
4.4.1 Uji Validitas .....	53
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	55
4.4.3 Uji Normalitas Data .....	55
4.5 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	56
4.6 Uji Asumsi Klasik .....	58
4.6.1 Uji Multikolinearitas .....	58
4.6.2 Uji Heteroskedastisitas .....	59
4.6.3 Uji Normalitas Model .....	60
4.7 Model <i>Trimming</i> .....	62
4.8 Perhitungan Koefisien Jalur .....	64
4.9 Pembahasan .....	65
4.9.1 Pengaruh kepemimpinan Perempuan Terhadap Motivasi .....	65

4.9.2 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Motivasi .....	66
4.9.3 Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Karyawan .....	66
4.9.4 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	67
4.9.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	68
4.9.6 Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi .....	70
4.9.7 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi .....	71
4.10 Keterbatasan Penelitian .....	73
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>74</b>
5.1 Kesimpulan .....	74
5.2 Saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>80</b>

**DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan .....	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	49
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Perempuan .....	50
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Keterampilan Kerja .....	51
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Motivasi .....	52
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas .....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	55
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Data .....	55
Tabel 4.13 Hasil Analisis Jalur .....	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas .....	58
Tabel 4.15 Hasil Analisis Trimming Model 1 .....	63
Tabel 4.16 Hasil Perhitungan Koefisien Jalur .....	64

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	26
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur .....	36
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah .....	41
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1 .....	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2 .....	60
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 1 .....	61
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 2 .....	61
Gambar 4.5 Hasil Analisis Jalur .....	62
Gambar 4.6 Hasil Analisis Jalur Model <i>Trimming</i> .....	63

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner penelitian .....	80
Lampiran 2. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden .....	84
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas .....	86
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas .....	90
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas Data .....	92
Lampiran 6. Hasil Analisis Jalur $X \rightarrow Y$ .....	93
Lampiran 7. Hasil Analisis Jalur $X, Z \rightarrow Y$ .....	97
Lampiran 8. Hasil Analisis Model <i>Trimming</i> .....	101
Lampiran 9. Tabel t .....	105
Lampiran 10. Tabel r .....	106
Lampiran 11. Dokumentasi .....	107

## **BAB 1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perubahan lingkungan bisnis sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini karena sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan sumber daya manusia dalam organisasi yang juga berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sehingga, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk bekerja secara optimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi. Dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, karena sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi.

Selain menentukan keberhasilan, peran sumber daya manusia dalam organisasi bukan hanya sebagai alat produksi melainkan juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi. Sumber daya manusia menentukan keberlangsungan aktivitas organisasi, sehingga kemajuan organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia didalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan dalam bekerja. Setiap organisasi perlu meningkatkan kinerja sumber daya manusia supaya hasil kerjanya juga meningkat, karena salah satu yang menandakan bahwa organisasi yang baik adalah organisasi yang mempunyai kinerja yang baik.

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari setiap individu. Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pekerjaan. Kinerja ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Sehingga kinerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Apabila organisasi

memiliki kinerja individu yang baik, maka kinerja yang dihasilkan oleh organisasi juga baik. Begitu pula sebaliknya, apabila kinerja individu buruk, maka kinerja organisasi juga menjadi buruk.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan (Hasibuan, 2007:105). Simamora (2004) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Menurut Rivai (2008), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Banyak faktor yang dapat menentukan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan diantaranya adalah keterampilan kerja. Setiap orang memiliki keterampilan yang merupakan suatu talenta dari yang maha kuasa. Sebagian orang menyadari akan keterampilan yang dimilikinya, akan tetapi sebagian lagi belum menyadarinya. Menurut Triton (dalam Anggraeni, 2011), keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus. Sedangkan menurut Gordon (dalam Famella *et al.*, 2015), keterampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Menurut Hasibuan (2003), keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Dari pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa keterampilan seseorang harus diasah dan dilatih melalui penyelesaian suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki keterampilan tinggi dapat mencapai kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang memiliki keterampilan kerja rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah grup dan mempengaruhi grup mencapai tujuan (Robbins, 2010:147). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Gaya

kepemimpinan yang tepat dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan.

Semenjak terjadinya Perang Dunia ke-II (PD II) peran wanita dalam kehidupan kemanusiaan makin besar yang sebelumnya wanita hanya berperan untuk mengurus rumah tangga namun PD II mereka mulai keluar rumah untuk bekerja. Di Indonesia, perempuan sebagai pemimpin telah berlangsung terutama pada profesi tenaga akademis, keperawatan, dan usaha-usaha. Banyaknya perempuan usia 15 tahun keatas daripada laki-laki usia 15 tahun keatas pada periode 2015-2019 menunjukkan semakin terbukanya kesempatan kepada perempuan sebagai pemimpin dan mengambil bagian dalam pengambilan keputusan (Omas Bulan Samosir, 2015).

Namun jajak pendapat yang dilakukan UNDP dalam jurnal *Management of education* (Halilah,2010) tentang perilaku dan persepsi terhadap partisipasi perempuan secara sosial, ekonomi, dan politis mengungkapkan bahwa 77,6% responden laki-laki maupun perempuan memandang bahwa laki-laki harus menjadi pengambil keputusan dan memimpin kalangan masyarakat. Temuan dari survey tersebut menunjukkan bahwa masih ada sebagian masyarakat yang meragukan kemampuan memimpin seorang perempuan. Walaupun sebenarnya perempuan mempunyai peran yang strategis baik dalam keluarga maupun lingkungannya.

Melihat kemampuan yang dimiliki perempuan sudah selayaknya ada wanita mendapatkan kepercayaan dan diberikan kesempatan sebagai seorang pemimpin, kesuksesan perempuan memimpin karena gayanya yang mana muncul dari keinginan mengerjakan apa yang mereka inginkan atau mempunyai kendali atas dirinya sendiri. Penelitian metaanalisis dan telaah lebih dari 160 penelitian menyimpulkan wanita cenderung lebih banyak memakai kepemimpinan partisipatif dan transformasional jika dibandingkan dengan laki-laki (Wirawan, 2014:505). Menurut Frankel (dalam Aulia dan Rustono, 2016), pemimpin perempuan tidak memandang jabatan kepemimpinan sebagai perintah dan kendali tetapi muncul dari mendapatkan kepatuhan dan kesetiaan dengan



memahami serta memenuhi kebutuhan orang lain dan dikatakan juga bahwa model kepemimpinan perempuan berdasarkan pada nilai. Nilai membentuk hakikat mengenai cara perempuan menerapkan perilaku kepemimpinan harian, mulai dari membangun visi, menciptakan tim berkinerja tinggi dan mengambil risiko. Frankel (dalam Aulia dan Rustono, 2016) mengemukakan ada enam nilai yang menjadi model kepemimpinan perempuan yang menurutnya adalah model kepemimpinan yang diperlukan saat ini. Keenam nilai itu adalah penetapan arah, mempengaruhi orang lain, pembentukan tim, pengambilan risiko, kemampuan memotivasi, dan kecerdasan emosi.

Motivasi yang didapat dan dimiliki oleh karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Motivasi memperlihatkan bagaimana mengarahkan daya potensi bawahan untuk bekerjasama secara produktif serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Siagian (2007:287) menyatakan bahwa secara umum motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan dalam diri pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaran maka kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. Sedangkan Robbins (2010:109) mendefinisikan motivasi sebagai proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan.

Suatu organisasi perlu mengetahui perbedaan diantara berbagai faktor atau tipe kegiatan motivasional dalam penciptaan kinerja karyawan. Motivasi sendiri tipenya bermacam-macam dan setiap karyawan termotivasi dari hal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena adanya perbedaan kebutuhan, latar belakang dan tujuan.

Penelitian terdahulu yang pernah meneliti pengaruh antara kepemimpinan, keterampilan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan antara lain Hapsari dkk. (2011), Wardani dkk. (2013), Deswarati dkk. (2013), Ananto (2014), Famella dkk. (2015), Nisak (2015), Arnando (2015), Suhartini (2015), Nugroho (2017). Penelitian Hapsari dkk (2011). menyebutkan bahwa kepemimpinan perempuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Wardani dkk. (2013) menyebutkan bahwa kepemimpinan perempuan memberikan pengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Penelitian Deswarati dkk. (2013) menyebutkan bahwa Keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian Ananto (2014) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Famella dkk. (2015) menyebutkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Nisak (2015) menyebutkan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Arnando (2015) menyebutkan bahwa kepemimpinan perempuan berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian Suhartini (2015) menyebutkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Nugroho (2017) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Usaha Batik Trenggalek merupakan usaha kreatif yang mayoritas terletak di desa. Industri-industri tersebut sebagian besar dipimpin oleh seorang perempuan. Meskipun termasuk usaha kreatif, namun tetap perlu memperhatikan kinerja karyawan karena untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sesuai harapan perlu adanya keterampilan, keahlian, keuletan, dan kesabaran dan itu tidaklah mudah. Kinerja sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor namun peneliti menggunakan faktor kepemimpinan wanita dan keterampilan kerja melalui motivasi. Kepemimpinan yang baik, motivasi yang tinggi serta keterampilan yang baik yang dimiliki pekerja akan menambah kinerja karyawan sehingga mereka akan bekerja secara optimal untuk tercapainya tujuan. Sebaliknya, ketika kepemimpinan kurang baik dan optimal, motivasi pekerja kurang serta keterampilan yang dimiliki pekerja rendah dapat mengakibatkan kinerja karyawan minimal sehingga hasil pekerjaanpun tidak maksimal.

Batik tulis Trenggalek merupakan kerajinan tradisional yang turun-temurun dari generasi ke generasi di kalangan wanita-wanita Trenggalek. Awal mula berdirinya usaha batik dipimpin oleh seorang laki-laki dengan pekerja kebanyakan perempuan. Seiring berjalannya waktu, beberapa pekerja perempuan memutuskan untuk menjadi pemimpin membangun usaha sendiri. Banyaknya

usaha batik yang sekarang dipimpin oleh perempuan, dan berdasarkan penelitian Wardani (2013) yang menyebutkan bahwa “seorang perempuan yang memimpin suatu organisasi memiliki sifat atau ciri-ciri kepribadian yang halus, lembut, dan bersifat bijaksana yang memimpin bawahannya tidak secara hierarkis melainkan melebar (dapat menerapkan berbagai cara kepemimpinan guna memotivasi bawahannya” menjadi alasan untuk saya meneliti kepemimpinan perempuan ini. Di daerah Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek merupakan sentra usaha batik dengan tiga usaha batik yang semua pemimpinnya perempuan. Pekerja usaha Batik di Trenggalek adalah penduduk sekitar yang tidak semua penduduk/karyawan disana berpendidikan tinggi mengingat itu adalah pedesaan, sehingga sebagian mereka hanya berbekal dari keterampilan saja sedangkan keterampilan pekerja satu dengan yang lainnya berbeda. Kegiatan membuat kain batik tidaklah cepat dan mudah karena membutuhkan kesabaran, ketelitian, inovasi, dan kreatif terutama ketika membuat batik tulis. Pekerja disana tidak jarang mengalami kejenuhan dalam menyelesaikan pekerjaan. Seperti yang terjadi belum lama ini, karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek merasakan kejenuhan dan kurang bersemangat sehingga kinerja mereka menurun dan menghambat waktu penyelesaian kain batik. Banyaknya pesanan batik yang harus diselesaikan menciptakan titik kelelahan bagi para pekerja. Mereka harus menuangkan keterampilan yang mereka punya dibanyak desain batik berbeda dan tentunya motivasi yang diberikan dari pemimpin akan membuat pekerja bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Perempuan dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah kepemimpinan perempuan berpengaruh langsung terhadap motivasi karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek?
- b. Apakah keterampilan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek?
- c. Apakah kepemimpinan perempuan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek?
- d. Apakah keterampilan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek?
- e. Apakah motivasi karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek?
- f. Apakah kepemimpinan perempuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek?
- g. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap motivasi karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek.
- b. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap motivasi karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek.
- d. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek.
- e. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek.
- f. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek.
- g. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi:

- a. Bagi Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karangan Kabupaten Trenggalek

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Industri Batik di Karangan Trenggalek mengenai pengaruh kepemimpinan perempuan dan keterampilan kerja terhadap kinerja melalui motivasi. Sehingga pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan melihat motivasi dan kedua faktor lainnya tersebut.

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan kepemimpinan perempuan, keterampilan kerja, dan motivasi.

- c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Kepemimpinan Perempuan

Kepemimpinan adalah hal penting dalam suatu organisasi, ini dikarenakan kepemimpinan berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi. Robbins (2010:146) menyatakan kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuan. Wirawan (2014:7) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi saling mempengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasi visi. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:270), secara teoritis kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Berdasarkan definisi-definisi tersebut maka kepemimpinan adalah kemampuan seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) untuk melakukan sesuatu yang menjadi tugasnya demi tercapainya tujuan.

Di era yang modern ini, sudah banyak penempatan perempuan sebagai seorang pemimpin yang mampu melakukan manajemen baik di instansi pemerintahan, perusahaan maupun organisasi. Kepemimpinan perempuan menjadi isu publik yang selalu diperbincangkan, dan telah memancing polemik antara yang pro dan kontra terhadap pemimpin perempuan. Walaupun terdapat pengakuan atas hak asasi manusia yang memberikan kesetaraan gender antara wanita dan pria, tetap saja memberikan penilaian yang kurang terhadap sosok kepemimpinan perempuan.

Kajian terhadap sejumlah literatur oleh Robbins (2010:169), sehubungan dengan isu gender dan kepemimpinan mengemukakan dua kesimpulan:

- a. Menyamakan antara laki-laki dan perempuan cenderung mengabaikan perbedaan diantaranya.

- b. Yang menjadi perbedaan antara perempuan dan laki-laki adalah bahwa perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang lebih demokratis. Wanita akan lebih mendorong partisipasi, berbagai kekuasaan dan informasi, dan berusaha untuk meningkatkan harga diri pengikutnya. Wanita memimpin dengan mengandalkan karisma, keahlian, hubungan, dan keterampilan interpersonal untuk mempengaruhi orang lain. Wanita cenderung memakai kepemimpinan transformasi, memotivasi orang lain dengan mentransformasi minat diri mereka menjadi tujuan organisasi. Sedangkan laki-laki merasa lebih nyaman dengan gaya yang bersifat direktif (menekankan pada cara-cara yang bersifat perintah). Pria cenderung memakai gaya kepemimpinan instruksi yang mengandalkan otoritas posisi resmi untuk berpengaruh.

Sudarmo dalam buku Wirawan (2014:503) menyebutkan bahwa terdapat perbedaan gaya kepemimpinan perempuan dan laki-laki sebagai berikut:

- a. Perempuan cenderung lebih memiliki perilaku yang demokratis dan partisipatif seperti hormat pada orang lain, perhatian pada orang lain, gaya seperti ini mengacu pada gaya kepemimpinan interaktif, gaya kepemimpinan yang bersifat transformasional yakni inspirasional.
- b. Berbeda dengan laki-laki yang cenderung lebih mengarah pada perilaku yang *directive* (mendasar pada instruksi) dan *assertive* (cenderung agresif dan dogmatik) dan menggunakan otoritas yang biasanya ia miliki untuk melakukan kontrol dan komando.

Menurut Iensufiie (2010:97-98), kepemimpinan wanita memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Menggunakan konsensus dalam pengambilan keputusan  
Pemimpin wanita menggunakan pandangan atau pendapat umum yang berlaku di masyarakat. Ia menggunakan ukuran-ukuran kewajaran yang sudah berkembang dan berlaku di masyarakat. Seandainya ada perubahan yang hendak ditawarkan, pemimpin wanita melakukan penerapan dengan cara yang halus dan tidak drastis, serta menghormati kaidah-kaidah yang sudah ada.



- b. Menunjukkan kekuatan relasional  
Pemimpin wanita tidak terlepas dari kodratnya sebagai seorang wanita. Pengalaman-pengalaman dalam membina relasi yang positif di dalam kehidupannya merupakan stimulus yang dapat digunakan dalam kepemimpinannya. Secara prinsip, kekuatan membina relasi ini terasa sangat kental pada Kepemimpinan Wanita.
- c. Mendahulukan pendekatan-pendekatan yang produktif terhadap konflik yang muncul  
Kepemimpinan wanita memiliki kecenderungan merangkul dan tidak frontal.
- d. Membangun suasana kerja yang mendukung  
Kekuatan dari kepemimpinan wanita adalah adanya unsur-unsur kehangatan, saling pengertian, saling menguatkan, saling mendukung, mengajak tumbuh bersama, mendengarkan, empati, dan saling percaya.

Teori tentang gaya kepemimpinan telah banyak dijelaskan, diantaranya adalah kepemimpinan demokratis dan kepemimpinan transformasi. Robbins (2010:149) menyebutkan kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang melibatkan karyawan dalam membuat keputusan, mendelegasikan wewenang, dan menggunakan umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih karyawan. Menurut Bass (dalam Wirawan, 2014:140), kepemimpinan transformasional merupakan upaya pemimpin mentransformasi para pengikut dari satu tingkat kebutuhan rendah hierarki kebutuhan ke tingkat kebutuhan lainnya yang lebih tinggi dan mentransformasi harapan untuk suksesnya pengikut, serta nilai-nilai, dan mengembangkan budaya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pemimpin.

#### 2.1.2 Keterampilan Kerja

Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus (Triton dalam Anggraeni, 2011). Menurut Hasibuan (2003), keterampilan adalah

kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Keterampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat (Gordon dalam Famella dkk., 2015). Dari pendapat-pendapat tersebut maka keterampilan kerja adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, yang dilakukan berdasarkan pengembangan dari berbagai pelatihan atau pengalaman yang sudah pernah dialaminya.

Kemampuan kerja dapat ditingkatkan melalui pendidikan formal dan juga melalui pelatihan-pelatihan. Tujuan dari pelatihan pada umumnya untuk meningkatkan keterampilan kerja, penguasaan alat dan metode-metode baru. Pelatihan kerja menekankan pada peningkatan kemampuan profesional, sehingga latihan adalah bagian dari pendidikan. Sasaran dari pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan keterampilan kerja seseorang sehingga kinerja yang dihasilkanpun akan meningkat.

Robbins (2008:335) menggolongkan keterampilan karyawan menjadi tiga kategori, yaitu:

a. Teknis

Kebanyakan pelatihan diarahkan untuk meningkatkan dan memperbaiki keterampilan teknis karyawan. Ini mencakup baik keterampilan-keterampilan dasar seperti kemampuan membaca, menulis, dan melakukan perhitungan matematik maupun keterampilan-keterampilan yang khusus berkaitan dengan pekerjaan.

b. Antar pribadi

Kinerja tergantung pada kemampuan karyawan untuk berinteraksi dan bergaul secara efektif dengan rekan-rekan kerja dan bosnya. Mereka yang memiliki keterampilan antar pribadi kurang baik maka perlu adanya pelatihan. Ini mencakup belajar bagaimana menjadi seorang pendengar yang baik, bagaimana menyampaikan ide-ide secara lebih jelas, dan bagaimana mengurangi konflik.

c. Menyelesaikan masalah

Karyawan harus bisa memecahkan masalah-masalah ditempat kerjanya. Apabila keterampilan karyawan dalam memecahkan masalah kurang, maka

para pemimpin/manajer memperbaiki keterampilan ini melalui pelatihan. Pelatihan ini mencakup ikut serta dalam kegiatan-kegiatan untuk mempertajam penalaran, pemikiran, dan keterampilan-keterampilan untuk merumuskan masalah-masalah, menilai penyebab, mengembangkan alternatif-alternatif, dan membina kreatifitas, menganalisis alternatif-alternatif dan memilih pemecahan-pemecahan.

### 2.1.3 Motivasi

Siagian (2007:287) menyatakan bahwa secara umum motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan dalam diri pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaran maka kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara. Robbins (2010:109) mendefinisikan motivasi sebagai proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Menurut dua teoritis Ryan dan Deci (dalam Wirawan, 2014:691), motivasi merupakan energi, arah, berlangsung terus-menerus dan ekuifinalitas (*equifinality*) semua aspek penggerakan dan tujuan. Sedangkan menurut Hasibuan (2007:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan integritas dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Karyawan yang memiliki motif untuk bekerja tidak sama dengan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi. Ia mungkin hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang vital baginya dan keluarganya, sehingga ia tidak bekerja secara maksimal sedangkan karyawan yang dibutuhkan organisasi adalah karyawan yang bekerja dengan motivasi tinggi.

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (pekerja) yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi seperti itu disebut motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*). Akan tetapi ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan yang disebut sebagai motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*).

Adapun teori-teori mengenai motivasi adalah sebagai berikut:

a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut, Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut “*the five hierarchy need*” mulai dari kebutuhan yang pertama sampai kebutuhan yang tertinggi. Kebutuhan ini antara lain:

- 1) Fisiologis. Kebutuhan yang sangat mendasar. Meliputi pemenuhan kebutuhan terhadap makanan, udara, dan air untuk bertahan hidup.
- 2) Keamanan. Meliputi kebutuhan akan rasa aman dari kekerasan secara fisik dan psikis.
- 3) Sosial. Keinginan untuk mencintai dan dicintai. Termasuk di dalamnya kebutuhan akan kasih sayang dan rasa memiliki.
- 4) Penghargaan. Kebutuhan akan reputasi, *prestise*, dan pengakuan dari orang lain. Termasuk di dalamnya kebutuhan akan percaya diri dan kekuatan.
- 5) Aktualisasi diri. Keinginan untuk pemenuhan ambisi pribadi-untuk menjadi yang terbaik semampu dirinya.

b. Teori Kebutuhan McClelland

McClelland mengajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan (Gibson dkk., 1985:111).

- 1) Kebutuhan akan pencapaian. Orang-orang yang termotivasi akan pencapaian memiliki tiga karakteristik yang serupa: (1) mereka memilih mengerjakan tugas yang tingkat kesulitan rata-rata; (2) mereka memilih situasi yang menilai kinerja berdasarkan kerja keras mereka daripada faktor lain, seperti keberuntungan; dan (3) mereka menginginkan lebih banyak umpan balik terhadap kesuksesan dan kegagalan mereka daripada orang yang kurang memiliki keinginan berprestasi.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi. Orang yang memiliki kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) yang lebih tinggi memilih untuk menghabiskan waktu

untuk menjaga hubungan sosial, bergabung dengan kelompok, dan ingin dicintai.

- 3) Kebutuhan akan kekuasaan. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) merefleksikan keinginan seseorang untuk mempengaruhi, melatih, mengajar atau menyemangati orang lain agar berprestasi. Orang-orang dengan kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi senang bekerja dan memikirkan masalah disiplin serta hormat terhadap diri sendiri.

c. Teori Motivator-Higiene Herzberg

Berdasarkan hasil penelitiannya, Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain faktor kepuasan dan ketidakpuasan. Herzberg memberi label pada faktor-faktor kepuasan dengan nama motivator (*motivators*) karena masing-masing faktor diasosiasikan dengan kerja keras dan kinerja yang baik.

Herzberg menemukan ketidakpuasan bekerja diasosiasikan dengan faktor-faktor dalam konteks pekerjaan atau lingkungan pekerjaan. Secara spesifik kebijakan perusahaan dan administrasi, pembinaan teknis, gaji, hubungan antarpribadi dengan masing-masing supervisor, dan kondisi pekerjaan sering kali disebutkan oleh para pegawai yang memperlihatkan ketidakpuasan bekerja. Herzberg memberi label pada kelompok faktor kedua ini dengan nama faktor higiene (*hygiene factors*).

Faktor motivator (*motivators*) dan faktor higiene (*hygiene factors*) yang dikemukakan oleh Herzberg dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Motivator (*motivators*), terdiri dari:
  - a) Prestasi
  - b) Pengakuan
  - c) Karakteristik pekerjaan
  - d) Tanggung jawab
  - e) Kemajuan
- 2) Faktor Higiene (*hygiene factors*), terdiri dari:
  - a) Kebijakan perusahaan dan administrasi
  - b) Pembinaan teknis

- c) Gaji
- d) Hubungan antar pribadi dengan masing-masing supervisor
- e) Kondisi pekerjaan

#### 2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan (Hasibuan, 2007:105). Menurut Mangkunegara (dalam Ananto, 2014), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya. Sedangkan menurut Wirawan (2014:732), kinerja (*performance*) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu.

Wirawan (2014) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individual pegawai dan kinerja tim. Kinerja individual adalah hasil kerja karyawan berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja tim adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Menurut Simamora (2004), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Wirawan (2014:733) mengelompokkan dimensi kinerja pegawai menjadi tiga jenis, yaitu:

- a. Hasil kerja. Yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya.
- b. Perilaku kerja. Ketika berada ditempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, pegawai melakukan dua jenis perilaku yaitu perilaku kerja dan perilaku pribadinya.

- c. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Yaitu sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

## **2.2 Pengaruh Variabel**

### **2.2.1 Pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap motivasi karyawan**

Pemimpin selain mampu untuk memimpin, mengelola organisasi juga dituntut mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja dan menjalin hubungan baik dengan karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Seorang pemimpin perempuan memiliki sifat atau ciri-ciri kepribadian yang halus, lembut, dan bersifat bijaksana yaitu memimpin bawahannya tidak secara hierarkis dan tidak memisahkan antara bawahan dan atasan, melainkan lebih melebar (dapat menerapkan berbagai cara kepemimpinan guna memotivasi karyawannya). Penelitian Wardani dkk. (2013) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.2 Pengaruh keterampilan kerja terhadap motivasi karyawan**

Keterampilan kerja adalah hal-hal atau langkah-langkah yang dikuasai karena melatih atau melakukannya secara terus-menerus (Triton dalam Anggraeni, 2011). Kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dapat menciptakan motivasi untuk mereka dalam bekerja karena dengan keterampilan yang mereka miliki, mereka akan menuangkan keterampilan yang mereka miliki dalam mengerjakan pekerjaan seperti pada pembuatan batik di industri batik. Penelitian Dewarati dkk. (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel keterampilan kerja terhadap motivasi karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa keterampilan yang dimiliki karyawan dapat memotivasi karyawan untuk lebih bekerja dengan giat dan meningkatkan kualitas dari pekerjaannya.

### **2.2.3 Pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan**

Keberhasilan suatu organisasi baik keseluruhan maupun kelompok, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi. Mutu kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk

memacu keberhasilan organisasi dalam hal ini industri batik yang menghasilkan batik yang berkualitas dilihat dari kinerja karyawan. Sehingga maju dan berkembangnya suatu organisasi tidak luput dari hubungan antara kepemimpinan seorang pemimpin dan kinerja karyawan.

Kepemimpinan perempuan yang memiliki dominasi kearah gaya kepemimpinan demokratis yang ditunjukkan pada adanya peran serta semua pihak untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Memberikan keleluasaan berpendapat dengan tidak memisahkan antara atasan dan bawahan, sehingga menciptakan suasana kerja yang kompetitif. Melalui gaya kepemimpinan tersebut akan membentuk pola kinerja karyawan yang terbuka sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman dan berimbang pada mutu kinerja karyawan. Sehingga terdapat hubungan yang cukup erat antara kepemimpinan perempuan dengan kinerja karyawan. Seperti pada penelitian Hapsari (2011) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### 2.2.4 Pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan

Keterampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat (Gordon dalam Famella dkk., 2015). Keterampilan kerja adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan mudah, yang dilakukan berdasarkan pengembangan dari berbagai pelatihan atau pengalaman yang sudah pernah dialaminya. Orang yang berpengetahuan belum tentu punya keterampilan. Sebaliknya orang yang berketerampilan belum tentu punya pengetahuan. Karyawan yang memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan seperti pada industri batik membuat kinerja yang dihasilkan karyawan baik. Menurut Mangkunegara (2004:16) kemampuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja sehingga pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Penelitian Famella dkk. (2015) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel keterampilan kerja dengan kinerja karyawan.



### 2.2.5 Pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan

Memotivasi karyawan itu penting karena menciptakan lingkungan yang memungkinkan dan mendorong seorang karyawan untuk melakukan yang terbaik (Robbins, 2010:109). Motivasi atau dorongan yang dimiliki oleh seorang karyawan akan memberikan semangat dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Motivasi dapat muncul dari diri sendiri maupun dari hal lainnya seperti gaji dan bonus. Menurut Hasibuan (2007:92), adanya motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan pada kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 2.2.6 Pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

Kepemimpinan perempuan merupakan salah satu sifat yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Pemimpin perempuan akan memberikan motivasi kepada karyawan dengan lebih mudah karena sifat perempuan yang mudah mempengaruhi orang lain dan cenderung berusaha untuk meningkatkan harga diri pengikutnya (Robbins, 2010:169). Sedangkan motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan (Hakim dalam Ananto, 2014). Kedua hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diduduki oleh perempuan akan mempengaruhi motivasi karyawan, dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2.2.7 Pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya (Hasibuan, 2003). Setiap orang memiliki kemampuan atau keterampilan yang berbeda yang dapat mereka terapkan dalam melakukan pekerjaan. Keterampilan yang dimiliki tersebut akan memberikan motivasi mereka untuk menuangkannya pada pekerjaan yang mereka kerjakan. Sedangkan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu

untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan (Rivai, 2003:455). Dengan kata lain, motivasi menjadi faktor yang menentukan hasil kinerja seorang karyawan. Sehingga secara tidak langsung keterampilan kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berperan penting dalam sebuah penelitian, hal ini dikarenakan bahwa penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai bahan acuan ataupun sebagai perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Hapsari (2011) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Perempuan terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Aparat Pemerintahan” bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel kepemimpinan perempuan terhadap variabel budaya organisasi, pengaruh dari variabel kepemimpinan perempuan terhadap kinerja aparat pemerintahan, dan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja aparat pemerintahan. Penelitian tersebut menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan perempuan tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi, kepemimpinan perempuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat.

Wardani dkk. (2013) dengan penelitian yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan terhadap Motivasi Kerja Guru: Studi di SMAN 12 Semarang” yang bertujuan untuk mengetahui variabel peran kepemimpinan perempuan terhadap variabel motivasi kerja. Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi sederhana. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa kepemimpinan perempuan memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Deswarati dkk. (2013) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Penempatan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan: Studi pada Karyawan PT. Astra Internasional, Tbk-Daihatsu Malang” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pengetahuan terhadap variabel motivasi kerja karyawan, pengaruh variabel keterampilan terhadap variabel motivasi kerja karyawan,

pengaruh variabel kemampuan terhadap variabel motivasi kerja karyawan, pengaruh variabel pengetahuan terhadap kinerja karyawan, pengaruh variabel keterampilan terhadap variabel kinerja karyawan, pengaruh variabel kemampuan terhadap variabel kinerja karyawan, dan pengaruh variabel motivasi kerja karyawan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Penelitian tersebut menghasilkan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ananto (2014) dengan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Studi Empiris pada PT. DHL Global Forwarding Semarang Branch” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan, dan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian tersebut adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Arnando (2015) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Karyawan: Survei terhadap Karyawan Divisi *Corporate Communication* pada PT. Freeport Indonesia” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan perempuan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan perempuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Famella dkk. (2015) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja

karyawan, dan pengaruh variabel sikap kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian tersebut adalah keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Suhartini (2015) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pengetahuan terhadap variabel kinerja karyawan, pengaruh variabel keterampilan terhadap variabel kinerja karyawan, dan pengaruh variabel kemampuan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nisak (2015) penelitian dengan judul “Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi terhadap Kinerja Staf pada SMKN se-Kota Pekalongan” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel pengetahuan terhadap variabel kinerja, pengaruh variabel keterampilan terhadap variabel kinerja, pengaruh variabel konsep diri terhadap variabel kinerja, dan pengaruh variabel karakteristik pribadi terhadap variabel kinerja. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menghasilkan bahwa pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Staf.

Nugroho (2017) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan dan pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1.	Hapsari (2011)	Kepemimpinan Perempuan (X1), Budaya Organisasi (Y1), Kinerja Karyawan (Y2)	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> )	Kepemimpinan perempuan tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi, Kepemimpinan perempuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2.	Wardani dkk. (2013)	Kepemimpinan Perempuan (X), Motivasi karyawan (Y)	Analisis Regresi Sederhana	Kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap motivasi karyawan
3.	Deswarati dkk. (2013)	Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2), Kemampuan (X3), Motivasi Kerja Karyawan (Y1), Kinerja Karyawan (Y2)	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> )	Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Ananto (2014)	Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disipli Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Arnando (2015)	Gaya Kepemimpinan Perempuan (X), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Sederhana	Kepemimpinan perempuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dilanjutkan ke Halaman 25

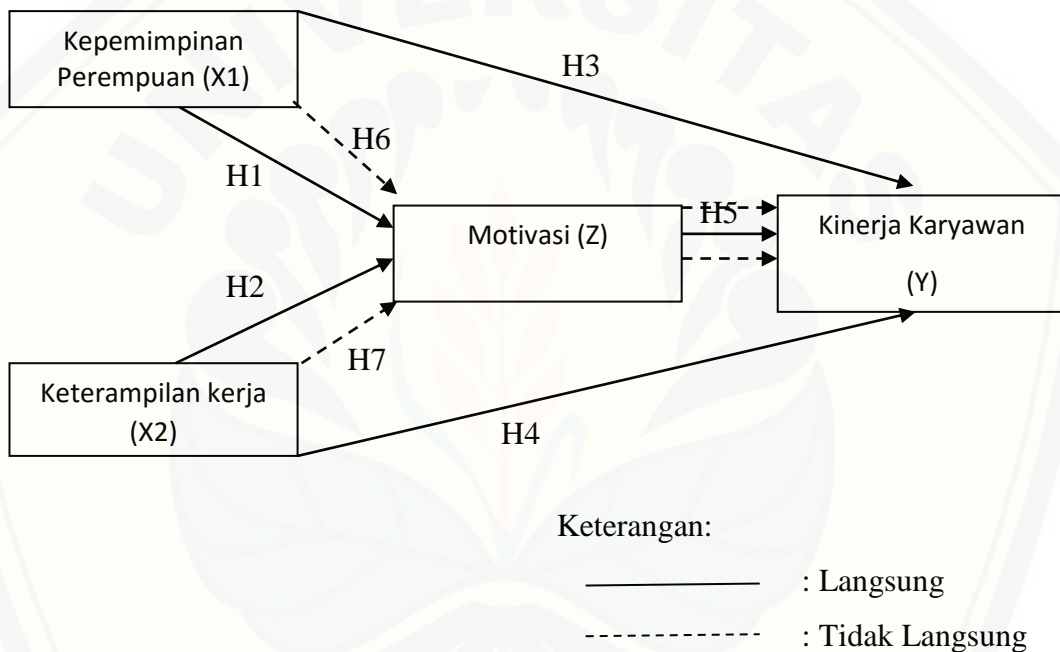
Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Halaman 24

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil
6	Famella dkk. (2015)	Keterampilan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), Sikap Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan sikap kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Suhartini (2015)	Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2), Kemampuan (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Nisak (2015)	Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2), Konsep Diri (X3), Karakteristik Pribadi (X4), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Pengetahuan, keterampilan, konsep diri, dan karakteristik pribadi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Nugroho (2017)	Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Sumber: Hapsari (2011), Wardani *et al.* (2013), Deswarati (2013), Ananto (2014), Arnando (2015), Famella *et al.* (2015), Suhartini (2015), Nisak (2015), Nugroho (2017)

## 2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis setiap pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening. Penelitian ini menjadikan kepemimpinan perempuan (X1) dan keterampilan kerja (X2) sebagai variabel bebas karena kedua variabel tersebut diasumsikan mempunyai pengaruh terhadap motivasi (Z) sebagai variabel *intervening* dan kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual Penelitian

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kepemimpinan perempuan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Motivasi karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karanganyar Kabupaten Trenggalek.
- H2: Keterampilan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karanganyar Kabupaten Trenggalek.
- H3: Kepemimpinan perempuan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karanganyar Kabupaten Trenggalek.
- H4: Keterampilan karyawan berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karanganyar Kabupaten Trenggalek.
- H5: Motivasi karyawan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karanganyar Kabupaten Trenggalek.
- H6: Kepemimpinan perempuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karanganyar Kabupaten Trenggalek.
- H7: Keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karanganyar Kabupaten Trenggalek.



## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini merupakan jenis *explanatory research*. *Explanatory research* merupakan penelitian yang mencoba menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) dan pengujian hipotesis (Riduwan dan Kuncoro, 2012:208).

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2014:171). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karangn Kabupaten Trenggalek sebanyak 53 orang yang terdiri dari:

Gerai Batik Setia Jaya Trenggalek	: 25 karyawan
UD. Tie Poek Trenggalek	: 17 karyawan
Batik Warlami Trenggalek	: 11 karyawan

#### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2014:171). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:122). Sehingga populasi juga berperan sebagai responden penelitian.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan, karena data diolah menggunakan teknik perhitungan statistika.

### 3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan data hasil penyebaran kuesioner.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung yang bukan berasal dari usaha peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini adalah laporan penelitian dan juga jurnal-jurnal yang terkait dengan kepemimpinan wanita, motivasi, keterampilan kerja, dan kinerja karyawan.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada responden. Pada saat mengajukan pertanyaan, peneliti dapat berbicara berhadapan langsung dengan responden atau bila hal itu tidak mungkin dilakukan, juga bisa melalui alat komunikasi (Sanusi, 2011:105). Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara langsung bertanya kepada sumber terpercaya.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan serangkaian daftar pertanyaan atau pernyataan yang diisi oleh responden yang kemudian dikembalikan kepada peneliti untuk mendapatkan data (Ferdinand, 2014:225).

c. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti melakukan pengamatan langsung di lapangan. Informasi yang bisa diperoleh dari observasi seperti hubungan dan interaksi antara pemimpin dan karyawannya, cara kerja karyawan, dan bagaimana proses membuat.

d. Studi pustaka

Pengumpulan data yang didapat dari berbagai sumber, yaitu buku, jurnal-jurnal, dan internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

### 3.5 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang akan diteliti dan dianalisis dapat dikelompokkan menjadi tiga macam, yaitu:

a. Variabel bebas atau *independent variable*

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain (Sanusi, 2011:50). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan perempuan (X1) dan keterampilan kerja (X2).

b. Variabel antara atau *intervening variable*

Variabel antara adalah variabel yang bertindak sebagai perantara dalam hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Sanusi, 2011:51). Variabel antara dalam penelitian ini adalah motivasi karyawan (Z).

c. Variabel terikat atau *dependent variable*

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Sanusi, 2011:50). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y)

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sanusi (2011:68) menyatakan bahwa kegiatan mengolaborasi teori, konstruk, atau variabel sampai pada indikator-indikatornya disebut definisi operasional variabel. Adapun definisi operasional yang ditetapkan peneliti dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas atau *independent variable* (X)

1) Kepemimpinan perempuan (X1)

Kepemimpinan perempuan merupakan kemampuan seorang pemimpin perempuan dalam mempengaruhi bawahannya untuk melakukan tugasnya demi tercapainya tujuan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karanganyar Kabupaten Trenggalek. Perempuan sebagai pemimpin sudah

tidak jarang lagi seperti pada beberapa Industri Batik Trenggalek khususnya di daerah Karang. Indikator kepemimpinan perempuan yang digunakan yaitu:

- a) Menjalin hubungan baik dengan karyawan  
Pemimpin menjalin hubungan baik dengan karyawannya untuk membangun kepercayaan, sehingga mereka bersedia memberikan loyalitas atau kesetiaan kepada pimpinan.
- b) Melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan  
Pemimpin melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.
- c) Peningkatan harga diri karyawan melalui pelatihan  
Pemimpin berusaha meningkatkan harga diri karyawannya melalui pemberian pelatihan.
- d) Komunikasi baik dengan karyawan  
Pemimpin dapat berkomunikasi baik dengan karyawannya.
- e) Mempengaruhi karyawan untuk semangat  
Pemimpin mampu mempengaruhi karyawan untuk semangat dalam bekerja.
- f) Mengikutsertakan semua karyawannya dalam pelatihan  
Pemimpin mengikutsertakan semua karyawannya dalam pelatihan yang diadakan oleh KOMINDAG.

## 2) Keterampilan kerja (X2)

Keterampilan kerja adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, yang dilakukan berdasarkan pengembangan dari berbagai pelatihan atau pengalaman yang sudah pernah dialami di Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek. Indikator keterampilan kerja yang digunakan yaitu:

- a) Mudah bergaul dengan rekan kerja  
Karyawan mampu bergaul dengan rekan kerja dengan mudah..
- b) Berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja  
Karyawan mampu berinteraksi secara efektif dengan karyawan lainnya dalam industri.

- c) Keterampilan teknis yang baik  
Karyawan memiliki keterampilan teknis yang baik sesuai profesinya.
  - d) Kemampuan membuat batik dari keturunan  
Kemampuan membuat batik karyawan didapat karena turun temurun
  - e) Kreativitas tinggi  
Karyawan memiliki kreativitas yang baik dalam membuat batik.
  - f) Dapat menyampaikan ide secara jelas  
Karyawan dapat menyampaikan ide-ide mereka secara jelas.
  - g) Menjaga suasana untuk tidak berkonflik  
Karyawan mampu menjaga suasana untuk tidak berkonflik.
  - h) Dapat membantu menyelesaikan masalah  
Karyawan dapat membantu menyelesaikan masalah yang terjadi di industri.
- b. Variabel antara atau *intervening variable* (Z) yaitu motivasi karyawan  
Motivasi merupakan proses-proses psikologis yang menyebabkan stimulasi, arahan, dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan untuk tujuan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karangan Kabupaten Trenggalek. Indikator motivasi yang digunakan yaitu:
- a) Lingkungan kerja yang kondusif  
Terciptanya lingkungan kerja industri yang kondusif sehingga membuat nyaman karyawannya.
  - b) Untuk menambah penghasilan  
Karyawan bekerja di batik karena hasilnya dapat menambah penghasilan.
  - c) Dukungan dari pemimpin  
Pemimpin yang selalu memberikan dukungan kepada karyawan-karyawannya
  - d) Hasil pekerjaan yang dihargai  
Setiap hasil pekerjaan karyawan selalu dihargai.
  - e) Sebagai penyalur hoby menggambar

Karyawan bekerja di batik karena menyalurkan hoby menggambar kedalam kain.

f) Pemberian pembinaan teknis

Karyawan diberikan pembinaan teknis sesuai pekerjaan mereka.

g) Pekerjaan sesuai dengan kemampuan

Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

c. Variabel terikat atau *dependent variable* (Y) yaitu kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karangan Kabupaten Trenggalek dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja yang digunakan yaitu:

a) Kualitas

Kualitas hasil kerja sesuai atau tidak dengan apa yang diminta (instruksi) dan sesuai tujuan industri.

b) Kuantitas

Jumlah hasil kerja karyawan sesuai target atau tidak.

c) Tanggung jawab

Keberanian karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya.

d) Memanfaatkan waktu

Tingkat penyelesaian pekerjaan tepat waktu atau tidak.

e) Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

f) Keterbukaan

Sikap terbuka dari karyawan dalam menerima segala masukan atau teguran dari pimpinan industri.

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010:132). Dengan

skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan yang perlu dijawab oleh responden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata.

Kriteria untuk semua item pernyataan yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) : skor 5
- b. Setuju (S) : skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) : skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

### 3.8 Uji Instrumen

#### 3.8.1 Uji Validitas

Validitas instrument ditentukan dengan cara mengkorelasi tiap pernyataan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% (Prayitno, 2010:90). Jika skor tiap butir pertanyaan atau pernyataan berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat alpha tertentu maka dapat dikatakan bahwa alat ukur valid, dengan sebaliknya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *product moment pearson's* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma XY \cdot \Sigma Y)}{\sqrt{[(N\Sigma X^2)] - (\Sigma X)^2} [(N\Sigma Y)^2 - (\Sigma Y)^2]}$$

Dimana:

- $r$  = koefisien korelasi  
 $X$  = nilai indikator variabel  
 $N$  = jumlah data (responden/sampel)  
 $Y$  = skor total

Dasar pengambilan keputusan adalah:

- a) Jika  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$  dan nilai signifikansi  $< 5\%$ , maka variabel tersebut valid

b) Jika  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$  dan nilai signifikansi  $> 5\%$ , maka variabel tersebut tidak valid

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Arikunto (2006:178) mengemukakan bahwa uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen penelitian yang digunakan cukup dipercaya sebagai alat pengumpulan data karena alat ukur tersebut sudah baik. Instrumen penelitian harus reliabel. Dalam arti instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya. Metode yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas data dalam penelitian ini adalah metode *Cronbach Alpha* (Arikunto, 2006:171) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k_r}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana:

$\alpha$  = koefisien reliabilitas

$r$  = koefisien rata-rata korelasi antara variabel

$k$  = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

### 3.8.3 Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2013:110) menyatakan “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak”. Salah satu metode yang digunakan untuk melakukan uji normalitas data adalah menggunakan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

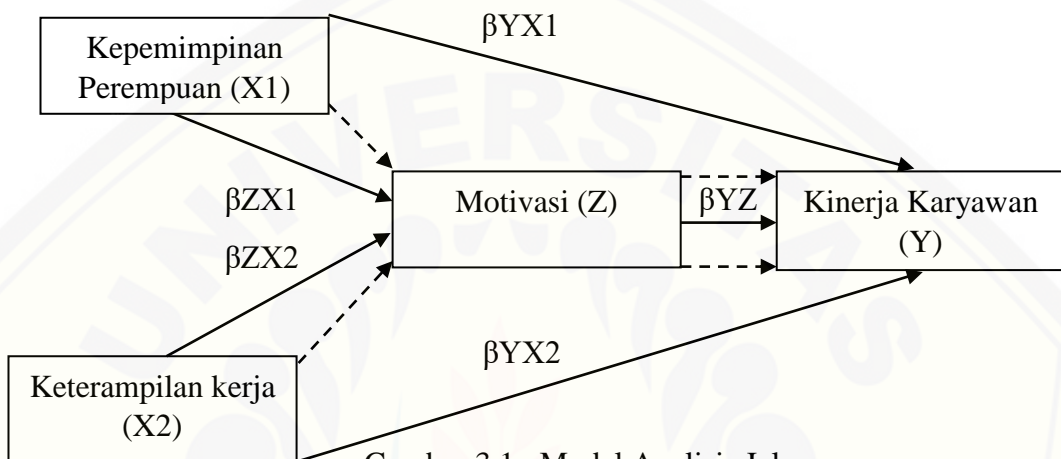
## 3.9 Analisis jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan kerangka konseptual dan hipotesis penelitian, maka alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan *software* SPSS. Khusus untuk program SPSS menu analisis regresi, koefisien path ditunjukkan oleh output yang dinamakan *Coefficient* yang



dinyatakan sebagai *standardized coefficient* atau dikenal sebagai nilai beta ( $\beta$ ) (Riduwan dan Kuncoro, 2012: 116).

Untuk menyelesaikan analisis jalur, maka perlu mengetahui diagram jalur dan koefisien jalur. Model analisis jalur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 : Model Analisis Jalur

Dimana:

$\beta_{ZX1}$  : koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Z

$\beta_{ZX2}$  : koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Z

$\beta_{YX1}$  : koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Y

$\beta_{YX2}$  : koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Y

$\beta_{YZ}$  : koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

Model *path analysis* yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan dalam persamaan struktural berikut:

$$Z = \beta_{ZX1} + \beta_{ZX2} + \epsilon_1 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y = \beta_{YX1} + \beta_{YX2} + \beta_{YZ} + \epsilon_2 \dots \dots \dots \text{(Persamaan 2)}$$

Dimana:

X1 = Kepemimpinan Perempuan

X2 = Keterampilan Kerja

Z = Motivasi

Y = Kinerja Karyawan

$\varepsilon_1 \varepsilon_2$  = Variabel Pengganggu

### 3.10 Uji Asumsi Klasik

#### 3.10.1 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan hubungan linear antara beberapa atau semua variabel independen dari suatu model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel bebasnya. Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika nilai VIF > 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

#### 3.10.2 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari dilakukannya pengujian ini adalah untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Menurut Latan (2013:39), cara mempresiksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot model* tersebut. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- Jika ada pola tertentu, maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titi-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 3.10.3 Uji Normalitas Model

Rosita (2012:8) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu model yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal Menurut Latan (2013:42), cara mendeteksi normalitas dngan melihat penyebaran data titi pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah-arrah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah-arrah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumi normalitas.

### 3.11 Uji Hipotesis (Uji t)

Sanusi (2011:138) menyatakan bahwa uji-t adalah uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui signifikan tidaknya antara variabel kepemimpinan perempuan (X1), Keterampilan Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

- 1)  $H_a : b_i \neq 0$ , berarti variabel-variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.
- 2)  $H_0 : b_i = 0$ , berarti variabel-variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

b. Menentukan tingkat signifikansi ( $\alpha$ )

Tingkat signifikan yang diharapkan adalah sebesar  $\alpha = 5\%$

Rumus yang digunakan untuk mendapatkan nilai  $t_{hitung}$  adalah:

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana:

t = hasil hitung

b = koefisien variabel bebas

$S_b$  = kesalahan standar koefisien regresi yang dapat ditentukan dengan formula

c. Kriteria pengujian

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi  $> \alpha$  atau  $|t_{hitung}| < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  
Artinya, koefisien regresi pada variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen pada tingkat  $\alpha$  tertentu.
- 2) Jika nilai signifikansi  $< \alpha$  atau  $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima  
Artinya, koefisien regresi pada variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen pada tingkat  $\alpha$  tertentu.

### 3.12 *Trimming Theory*

*Trimming theory* yaitu model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan diri dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Cara menggunakan *trimming theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan model trimming adalah sebagai berikut (Riduwan dan Kuncoro, 2012:127-128)

1. Merumuskan persamaan struktural
2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)
4. Menghitung secara individual
5. Menguji kesesuaian antara model analisis jalur
6. Merangkum ke dalam tabel
7. Memaknai dan menyimpulkan

### 3.13 **Perhitungan Jalur**

Perhitungan jalur menjelaskan tentang kepemimpinan perempuan (X1) dan keterampilan kerja terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z). Apabila jalur sudah signifikan, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.

1. Menghitung pengaruh langsung (*direct effect* atau DE)
  - a) Pengaruh variabel kepemimpinan perempuan (X1) terhadap kinerja (Y)
 
$$DE_{x_1y} = X1 \rightarrow Y$$
  - b) Pengaruh variabel keterampilan kerja (X2) terhadap kinerja (Y)
 
$$DE_{x_2y} = X2 \rightarrow Y$$
  - c) Pengaruh variabel kepemimpinan perempuan (X1) terhadap motivasi (Z)
 
$$DE_{x_1z} = X1 \rightarrow Z$$
  - d) Pengaruh variabel keterampilan kerja (X2) terhadap motivasi (Z)
 
$$DE_{x_2z} = X2 \rightarrow Z$$

e) Pengaruh variabel motivasi (Z) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{zy} = Z \rightarrow Y$$

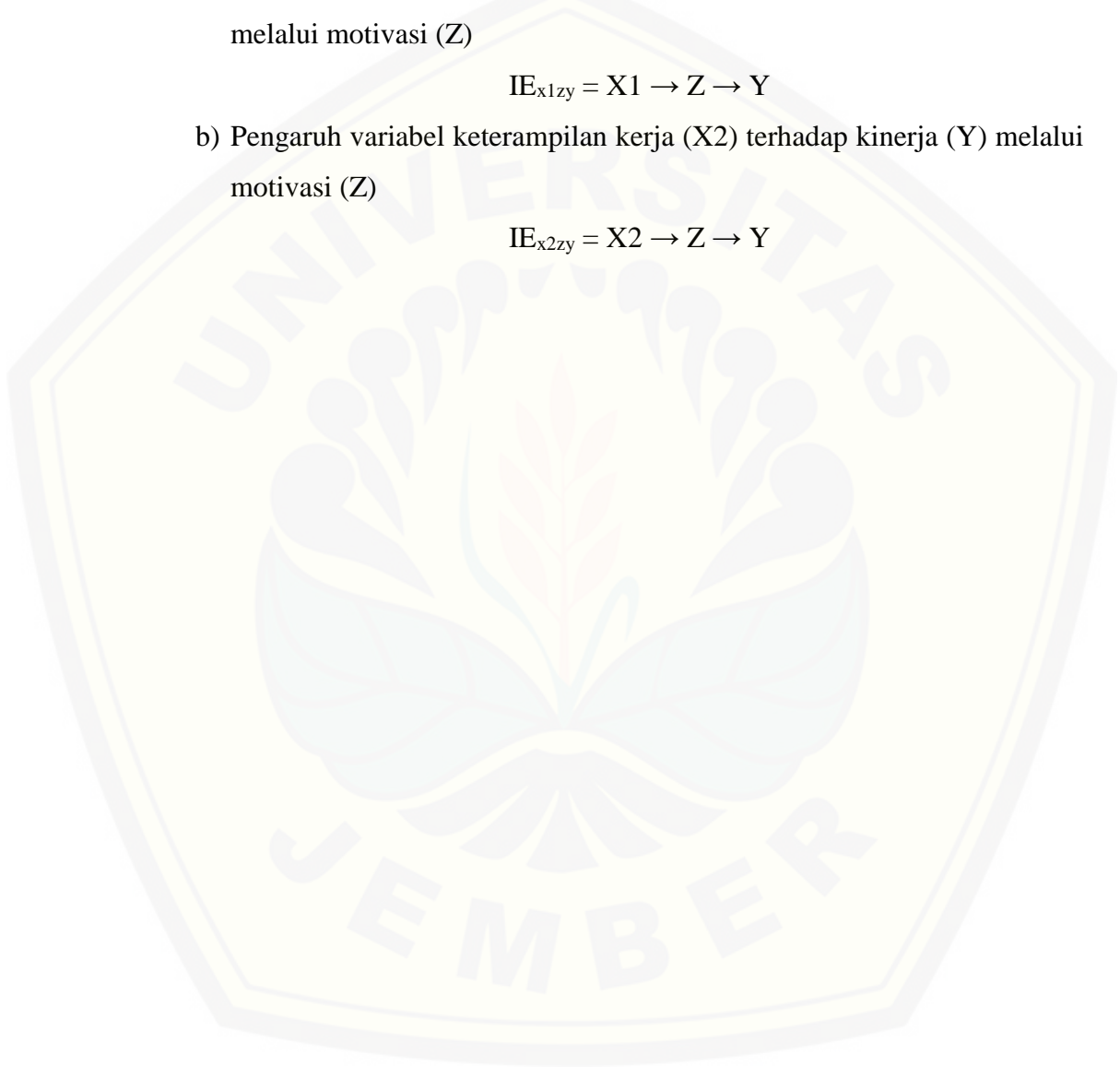
2. Menghitung pengaruh tidak langsung (*indirect effect* atau IE)

a) Pengaruh variabel kepemimpinan perempuan (X1) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z)

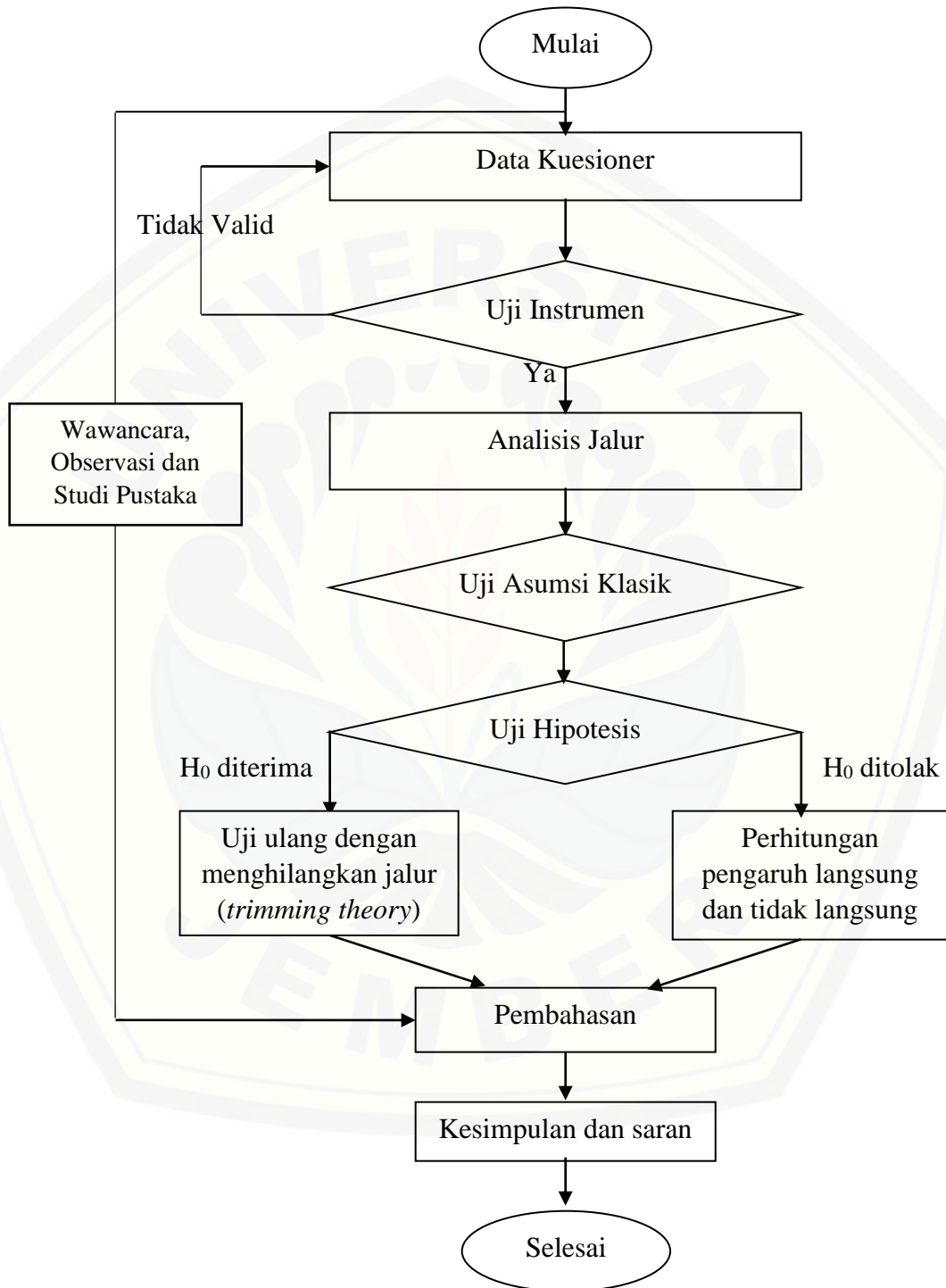
$$IE_{x1zy} = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

b) Pengaruh variabel keterampilan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z)

$$IE_{x2zy} = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$



### 3.14 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 : Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. Mulai, yaitu tahap awal atau persiapan penelitian.
2. Wawancara dan studi pustaka, yaitu pengumpulan data melalui wawancara langsung dan studi pustaka untuk membantu dalam pembahasan.
3. Data Kuesioner, yaitu pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner terhadap responden.
4. Melakukan uji instrumen terhadap data yang sudah dikumpulkan untuk mengetahui data berdistribusi normal, valid dan reliabel tidaknya instrumen penelitian.
  - a. Jika hasil uji instrumen tidak valid, maka perlu melakukan pengumpulan data ulang.
  - b. Jika hasil uji instrumen valid pada tingkat alfa tertentu, maka proses olah data dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.
5. Analisis jalur (*path analysis*) untuk melukiskan dan menguji hubungan antar variabel.
6. Melakukan uji asumsi klasik untuk memenuhi kriteria tidak ada multikolinearitas, tidak ada heteroskedastisitas, dan berdistribusi normal.
7. Melakukan uji hipotesis, yaitu uji-t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
  - a. Jika dalam uji-t terdapat jalur yang tidak signifikan, maka perlu melakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang tidak signifikan menggunakan *trimming theory*.
  - b. Jika uji-t signifikan pada tingkat alfa tertentu, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.
8. Pembahasan, yaitu interpretasi dari output SPSS, hasil wawancara, dan observasi serta studi pustaka.
9. Kesimpulan dan saran, yaitu mengambil kesimpulan dari analisis dan memberikan saran dari hasil penelitian yang dilakukan.
10. Selesai.

## BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Usaha batik di Trenggalek sudah ada sejak dahulu. Batik Trenggalek merupakan kerajinan tradisional yang turun temurun dari generasi kegenerasi di kalangan wanita. Proses pembuatan batik perlu adanya keterampilan, kesabaran, dan ketelitian karena prosesnya yang tidak singkat dan tidak mudah. Proses pembuatan batik diantaranya yaitu:

- 1) Kain putih yang sudah dipotong dicuci kemudian dikeringkan.
- 2) Lukis (desain) pada kain sesuai motif yang diinginkan dengan menggunakan pensil.
- 3) Desain pola batik ditutup menggunakan malam/lilin.
- 4) Proses celup (pewarnaan) pertama.
- 5) Ditutup menggunakan malam/lilin pada pengambilan warna tersebut.
- 6) Proses celup (pewarnaan) kedua.
- 7) Ditutup menggunakan malam/lilin pada pengambilan warna tersebut.
- 8) Proses celup (pewarnaan) terakhir yaitu warna dasar.
- 9) Lorot, yaitu penghilangan malam/lilin dengan cara direbus kemudian direndam selama semalam.
- 10) Kain batik dicuci kemudian dikeringkan.
- 11) Kain batik siap untuk dipakai/dijual.

Batik Trenggalek pernah memasuki masa kejayaan pada tahun 70'an dimana pekerjaan masyarakat Trenggalek pada tahun tersebut di dominasi pada bidang kerajinan batik. Masyarakat yang banyak membuat batik adalah masyarakat di Kelurahan Surodakan dan Kelurahan Sumbergedong. Menurut salah satu pemilik rumah batik, pada masa itu rumah batik Trenggalek menerima banyak pesanan. Saat itu pula dari kabupaten-kabupaten lain banyak yang mencari batik khas Trenggalek.

Proses pembuatan batik pada masa itu masih menggunakan cara tulis dan menggunakan warna alami dari alam, sehingga batik yang dihasilkan masyarakat



Trenggalek masih kental keasliannya. Di setiap rumah penduduk di kelurahan tersebut mudah menemukan batik karena banyak yang menjadi pengrajin batik. Namun, seiring berjalannya waktu dengan adanya pewarna sintetis di Trenggalek yang juga dipakai untuk pewarnaan batik menjadikan daya tarik batik Trenggalek menjadi menurun. Orang yang mulai jarang menggunakan kain batik untuk sewek dan membanjirnya batik printing juga menyebabkan pengrajin batik banyak yang gulung tikar dan tinggal beberapa pengrajin yang masih bertahan.

Pada tahun 80'an, batik Trenggalek mengalami penurunan yang sangat tajam bahkan hampir tenggelam. Batik Rahayu milik Sungkono merupakan satu-satunya industri batik yang masih bertahan pada masa itu. Pada tahun 2010 akhir, industri batik Trenggalek mulai bangkit lagi dan sentra batik berpindah ke Dukuh Jampi, Desa Ngentrong, Kec. Karang, Kabupaten Trenggalek. Usaha batik tersebut dimiliki oleh seorang perempuan. Usaha batik tersebut adalah batik Setia Jaya, UD. Tie Poek, dan Batik Warlami. Berikut jumlah karyawan batik di Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Jumlah Karyawan

No.	Nama Usaha Batik	Jumlah karyawan				Total Karyawan
		Pembatik	Penutup Lilin	Pencelup	Penjual	
1.	Batik Rurik Trenggalek	20	4	1	-	25
2.	UD. Tie Poek Trenggalek	11	2	1	3	17
3.	Batik Warlami Trenggalek	8	2	1	-	11
Jumlah						53

Sumber: Data Primer

#### 4.1.1 Gambaran Umum Batik Setia Jaya Trenggalek

Batik Setia Jaya Trenggalek merupakan salah satu usaha batik Trenggalek yang beralamatkan di Rt. 06, Rw. 001, Dukuh Jampi, Desa Ngentrong, Kec. Karang, Kabupaten Trenggalek. Batik ini dipimpin oleh seorang perempuan yang bernama Rurik. Rurik berkecimpung pada batik dimulai dari seringnya

membantu ibunya membatik sejak kecil. Pada tahun 2004, Rurik mulai bekerja di usaha batik milik Pak Sungkono. Pada tahun 2005, Ia mengikuti pelatihan membatik yang diadakan oleh dinas KOMINDAG (Koperasi dan Usaha Mikro dan Perdagangan) dengan mendatangkan pelatih dari Yogyakarta. Pelatihan tersebut sangat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan keterampilan.

Pada tahun 2009, Rurik membuka industri batik sendiri yang dimulai dengan menjual lima lembar kain batik. Batik Rurik semakin lama semakin dikenal masyarakat, sehingga muncul Industri Batik Setia Jaya Trenggalek di tahun 2011 dibawah pengawasan dinas KOMINDAG. Rurik juga mulai memiliki karyawan untuk membuat batik di tahun 2013. Karyawan Batik Setia Jaya Trenggalek sampai sekarang ini sudah mencapai 25 orang.

Batik Setia Jaya Trenggalek membuat dua jenis batik yaitu batik semi (tulis semi cap) dan batik tulis. Pewarna yang digunakan yaitu ada yang pewarna sintetis dan pewarna alami. Rurik memperbaiki motif batik yang sudah ada agar tidak kalah dari batik yang diluar kabupaten, namun tetap menjaga motif batik khas Trenggalek. Harga yang dipasarkan oleh industri ini yaitu Rp. 135.000,00 – Rp. 150.000,00 untuk satu lembar batik semi dengan warna sintetis, Rp. 155.000,00 – Rp. 250.000,00 untuk satu lembar batik tulis dengan warna sintetis, dan Rp. 300.000,00 – Rp. 800.000 untuk satu lembar batik tulis dengan warna alami.

#### 4.1.2 Gambaran Umum UD. Tie Poek Trenggalek

UD Tie Poek Trenggalek merupakan salah satu usaha batik Trenggalek yang beralamatkan di Rt. 06, Rw.001 Dukuh Jampi, Desa Ngentrong Kec. Karang, Kabupaten Trenggalek. Industri batik ini sudah berdiri sekitar 8 tahun mulai tahun 2010 oleh seorang perempuan bernama Tipuk. Karyawan di Industri ini berjumlah 17 orang.

Awal mula Tipuk bisa membatik yaitu belajar dari ibunya dan kemudian Ia bekerja pada Sungkono mulai tahun 2005. Hobi menggambar yang dimiliki Tipuk membuatnya menjadi orang kepercayaan Sungkono dalam menciptakan motif batik. Pada tahun 2010 Tipuk mengikuti lomba provinsi dengan mendapatkan

juara satu. Hadiah dari perlombaan itu yang akhirnya dibuat modal untuk membuka industri sendiri.

UD. Tie Poek terkenal dengan industri batik yang sering ganti motif. Julukan tersebut sesuai dengan pemilik yang sering menciptakan motif sendiri. Motif yang sering ganti tersebut mengantarkan Tipuk untuk menjadi pilihan mengikuti banyak pameran dan perlombaan dengan mendapatkan penghargaan dan kemenangan membawa nama Batik Tie Poek. Prestasi yang didapatkan membuat industri ini sekarang memiliki nama di Kabupaten Trenggalek tentunya serta di luar kabupaten.

Hasil Produksi usaha batik ini tidak hanya dipasarkan di Kabupaten Trenggalek saja, melainkan ke luar kabupaten dan luar negeri. Usaha batik Tie Poek ini mendapatkan banyak pesanan kain batik dari desainer-desainer terkenal. Industri ini mengirim batik ke Filiphina melalui kerjasama dengan bapak Emil Dardak (Bupati Trenggalek) dan ke Hongkong melalui kerjasamanya dengan desainer Indonesia yang bekerja disana. Harga yang dipasarkan untuk hasil produksinya yaitu Rp. 150.000,00 – Rp. 250.000,00 untuk satu lembar batik semi dengan warna sintetis, Rp. 250.000,00 – Rp. 350.000,00 untuk satu lembar batik tulis dengan warna sintetis dan Rp. 300.000,00 – Rp. 800.000,00 untuk satu lembar batik tulis dengan warna alami.

#### 4.1.3 Gambaran Umum Batik Warlami Trenggalek

Batik Warlami Trenggalek merupakan salah satu usaha batik yang beralamatkan di Rt. 01 Rw. 001 Dukuh Jampi, Desa Ngentrong, Kec. Karanganyar, Kabupaten Trenggalek. Pemimpin Batik Warlami adalah seorang perempuan juga yang bernama Yeni. Batik Warlami Trenggalek berdiri mulai tahun 2016. Karyawan Industri batik rumahan ini berjumlah 11 orang. Yeni dan sebagian karyawannya merupakan mantan karyawan dari Sungkono. Mereka dahulunya adalah pengrajin batik jarik, namun karena semakin sedikitnya minat terhadap batik jarik banyak pengrajin yang berhenti dan sebagian menjadi karyawan Sungkono. Mereka semakin menekuni kerajinan batik kembali setelah mendapat pelatihan yang diberikan oleh dinas KOMINDAG ketika masih menjadi karyawan dari Sungkono.

Pada tahun 2017, beberapa pengrajin mendapat pelatihan di Yogyakarta yang diadakan oleh dinas KOMINDAG dan tentunya itu memberikan pengalaman dan pengetahuan tambahan kepada para pengrajin. Mereka mendapat tambahan pengetahuan mengenai warna alami untuk digunakan dalam pewarnaan batik.

Pewarna yang digunakan oleh Batik Warlami adalah warna alami dari tumbuhan-tumbuhan sekitar sesuai dengan namanya Warlami yaitu Warna Alami. Harga yang dipasarkan oleh usaha rumah batik ini adalah Rp. 300.000,00 – Rp. 400.000,00 untuk setiap potong kain batik tulis dengan warna alami.

## 4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 25 karyawan Batik Setia Jaya Trenggalek, 17 karyawan UD. Tie Poek Trenggalek, dan 11 karyawan Batik Warlami Trenggalek, sehingga total responden adalah 53 orang. Responden dalam penelitian ini dibagi menjadi empat karakteristik, yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan.

### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 2 Jenis kelamin yaitu Pria dan Wanita. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Pria	10	18,9%
Wanita	43	81,1%
Jumlah	53	100%

Sumber: Data diolah, Januari 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan Batik Setia Jaya Trenggalek, UD. Tie Poek Trenggalek, dan Batik Warlami Trenggalek yang juga sebagai responden berjenis kelamin wanita. Hal ini dikarenakan, keterampilan membatik kebanyakan dimiliki oleh wanita dengan ketelitian dan

kesabaran yang dimiliki, serta industri-industri rumah batik tersebut memberikan peluang kepada ibu-ibu yang ingin menambah perekonomiannya.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden dalam penelitian dibagi menjadi 3 kelompok berdasarkan usia, yaitu responden yang berusia 20 -39 tahun, 40 – 59 tahun, dan diatas 60 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
20 – 40 tahun	33	62%
41 – 60 tahun	18	34%
Diatas 60 tahun	2	4%
Jumlah	53	100%

Sumber: Data diolah, Januari 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan Batik Setia Jaya Trenggalek, UD. Tie Poek Trenggalek, dan Batik Warlami Trenggalek berusia 20 – 39 tahun. Artinya, karyawan industri rumah batik tersebut mayoritas karyawan usia produktif, sehingga karyawan akan cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi serta memiliki ide-ide baru untuk membantu industri rumah batik tempat mereka bekerja.

#### 4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 4 kelompok berdasarkan lama bekerjanya yaitu, 1 tahun, 2 tahun, 4 tahun, 5 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Bekerja	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
1 tahun	12	22,6%
2 tahun	24	45,3%
4 tahun	7	13,2%
5 tahun	10	18,9%
Jumlah	53	100%

Sumber: Data diolah, Januari 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang juga karyawan Batik Setia Jaya Trenggalek, UD. Tie Poek Trenggalek, dan Batik Warlami Trenggalek mayoritas baru bekerja 2 tahun. usaha rumah batik tersebut belum lama berdiri sehingga banyak karyawan yang baru bergabung. Jumlah karyawan yang semakin lama semakin bertambah.

#### 4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Responden dalam penelitian ini terdapat 3 kelompok berdasarkan pendidikan terakhir karyawan pada Batik Setia Jaya Trenggalek, UD. Tie Poek Trenggalek, dan Batik Warlami Trenggalek yaitu, SD, SMP, dan SMA. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
SD	21	39,6%
SMP	11	20,8%
SMA	21	39,6%
Jumlah	53	100%

Sumber: Data diolah, Januari 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden yang juga karyawan Batik Setia Jaya Trenggalek, UD. Tie Poek Trenggalek, dan Batik Warlami Trenggalek mayoritas pendidikannya adalah SD dan SMA. Karyawan batik tersebut bekerja karena tidak melanjutkan pendidikannya.

### 4.3 Deskripsi Variabel

Deskripsi Variabel digunakan untuk melihat frekuensi jawaban dari responden terhadap kriteria yang disediakan. Penelitian ini menggunakan 5 kriteria jawaban pada semua variabel penelitian yaitu sangat setuju (SS) dengan nilai 5, setuju (S) dengan nilai 4, kurang setuju (KS) dengan nilai 3, tidak setuju (TS) dengan nilai 2, dan sangat tidak setuju dengan nilai 1. Jawaban responden atas penilaian kepemimpinan perempuan dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variable intervening pada industri batik di Karang Trenggalek adalah sebagai berikut:

#### 4.3.1 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Perempuan

Deskripsi variabel kepemimpinan perempuan berdasarkan jawaban responden pada Batik Setia Jaya Trenggalek, UD. Tie Poek Trenggalek, dan Batik Warlami Trenggalek dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Perempuan

No.	Indikator	Frekuensi									
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1.	X1.1	-	-	-	-	12	22,6	22	41,5	19	35,8
2.	X1.2	-	-	2	3,8	7	13,2	29	54,7	15	28,3
3.	X1.3	-	-	4	7,5	14	26,4	27	50,9	8	15,1
4.	X1.4	-	-	-	-	21	39,6	28	52,8	4	7,5
5.	X1.5	-	-	-	-	14	26,4	29	54,7	10	18,9
6.	X1.6	-	-	-	-	12	22,6	31	58,5	10	18,9

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 5 pilihan yang disediakan, mayoritas frekuensi jawaban responden pada Batik Setia Jaya Trenggalek, UD. Tie Poek, dan Batik Warlami Trenggalek yaitu 4 dengan kriteria

“setuju” dan 5 dengan kriteria “sangat setuju”. Kriteria tersebut mengindikasikan bahwa indikator kepemimpinan perempuan yang diterapkan pada Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karangan Kabupaten Trenggalek seperti: menjalin hubungan baik dengan karyawan, pemimpin melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, berusaha meningkatkan harga diri karyawan, berkomunikasi baik dengan karyawan, dan mempengaruhi karyawan untuk semangat, serta pemimpin yang mengikutsertakan karyawannya untuk mengikuti pelatihan telah diterapkan oleh pemimpin terhadap karyawannya.

#### 4.3.2 Deskripsi Variabel Keterampilan Kerja

Deskripsi variabel keterampilan kerja berdasarkan jawaban responden pada Batik Setia Jaya Trenggalek, UD. Tie Poek, dan Batik Warlami Trenggalek dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Keterampilan Kerja

No.	Indikator	Frekuensi									
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1.	X2.1	-	-	1	1,9	7	13,2	20	37,7	25	47,2
2.	X2.2	-	-	-	-	9	17	27	50,9	17	32,1
3.	X2.3	-	-	1	1,9	9	17	25	47,2	18	34
4.	X2.4	1	1,9	-	-	13	24,5	20	37,7	19	35,8
5.	X2.5	1	1,9	-	-	13	24,5	24	45,3	15	28,3
6.	X2.6	1	1,9	-	-	15	28,3	27	50,9	10	18,9
7.	X2.7	-	-	3	5,7	16	30,2	24	45,3	10	18,9
8.	X2.8	1	1,9	-	-	19	35,8	15	28,3	18	34

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 5 pilihan jawaban yang disediakan, mayoritas frekuensi jawaban responden pada Batik Setia Jaya Trenggalek, UD. Tie Poek, dan Batik Warlami Trenggalek yaitu 4 dengan kriteria “setuju”. Kriteria “setuju” mengindikasikan bahwa keterampilan karyawan berupa bergaul dan berinteraksi efektif dengan rekan kerja, keterampilan teknis yang berkaitan dengan membatik dan kreatifitas, membantu menyelesaikan masalah



industri, dan menyampaikan ide dengan jelas, serta tidak menimbulkan konflik sudah dimiliki oleh karyawan industri rumah batik tersebut.

#### 4.3.3 Deskripsi Variabel Motivasi

Deskripsi variabel motivasi berdasarkan jawaban responden pada Batik Setia Jaya Trenggalek, UD. Tie Poek, dan Batik Warlami Trenggalek dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Motivasi

No.	Indikator	Frekuensi									
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1.	Z.1	-	-	-	-	4	7,5	25	47,2	24	45,3
2.	Z.2	-	-	-	-	12	22,6	25	47,2	16	30,2
3.	Z.3	-	-	-	-	9	17	22	41,5	22	41,5
4.	Z.4	-	-	-	-	9	17	29	54,7	15	28,3
5.	Z.5	-	-	-	-	14	26,4	28	52,8	11	20,8
6.	Z.6	-	-	-	-	5	9,4	30	56,6	18	34
7.	Z.7	-	-	-	-	14	26,4	26	49,1	13	24,5

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 5 pilihan jawaban yang disediakan, mayoritas frekuensi jawaban responden pada Batik Setia Jaya Trenggalek, UD. Tie Poek, dan Batik Warlami Trenggalek yaitu 4 dengan kriteria “setuju”. Kriteria “setuju” mengindikasikan bahwa karyawan merasa lingkungan kerja kondusif, menambah penghasilan, pemberian pembinaan teknis, hasil pekerjaan yang dihargai, hoby menggambar, dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, serta dukungan dari pemimpin dapat memberikan motivasi untuk bekerja secara optimal.

#### 4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Deskripsi variabel kinerja karyawan berdasarkan jawaban responden pada Batik Setia Jaya Trenggalek, UD. Tie Poek, dan Batik Warlami Trenggalek dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Frekuensi									
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1.	Y.1	-	-	1	1,9	9	17	25	47,2	18	34
2.	Y.2	-	-	1	2	14	26,4	21	39,6	17	32,1
3.	Y.3	-	-	1	1,9	7	13,2	29	54,7	16	30,2
4.	Y.4	-	-	-	-	22	41,5	24	45,3	7	13,2
5.	Y.5	-	-	-	-	10	18,9	23	43,4	20	37,7
6.	Y.6	-	-	-	-	7	13,2	17	32,1	29	54,7

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 5 pilihan jawaban yang disediakan, mayoritas frekuensi jawaban responden pada Batik Setia Jaya Trenggalek, UD. Tie Poek, dan Batik Warlami Trenggalek adalah 4 dengan kriteria “setuju”. Kriteria “setuju” mengindikasikan bahwa menjaga kuantitas, kualitas, memanfaatkan waktu, bertanggung jawab, dan bekerja cepat, serta sifat keterbukaan telah dimiliki oleh karyawan

## 4.4 Uji Instrumen

### 4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasi tiap pernyataan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% (Prayitno, 2010:90). Hasil uji validitas dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.10 berikut.

Table 4.10 Hasil Uji Validitas

Variabel	<i>Product Moment Pearson's (rhasil)</i>		r tabel	Sig	$\alpha$	Keterangan
X1.1	0,842	>	0,2706	0,000	< 0,05	Valid
X1.2	0,590	>	0,2706	0,000	< 0,05	Valid
X1.3	0,680	>	0,2706	0,000	< 0,05	Valid
X1.4	0,663	>	0,2706	0,000	< 0,05	Valid
X1.5	0,808	>	0,2706	0,000	< 0,05	Valid
X1.6	0,792	>	0,2706	0,000	< 0,05	Valid
X2.1	0,753	>	0,2706	0,000	< 0,05	Valid
X2.2	0,549	>	0,2706	0,000	< 0,05	Valid
X2.3	0,565	>	0,2706	0,000	< 0,05	Valid
X2.4	0,753	>	0,2706	0,000	< 0,05	Valid
X2.5	0,577	>	0,2706	0,000	< 0,05	Valid
X2.6	0,643	>	0,2706	0,000	< 0,05	Valid
X2.7	0,646	>	0,2706	0,000	< 0,05	Valid
X2.8	0,649	>	0,2706	0,000	< 0,05	Valid
Z.1	0,678	>	0,2706	0,000	< 0,05	Valid
Z.2	0,636	>	0,2706	0,000	< 0,05	Valid
Z.3	0,646	>	0,2706	0,000	< 0,05	Valid
Z.4	0,435	>	0,2706	0,001	< 0,05	Valid
Z.5	0,551	>	0,2706	0,000	< 0,05	Valid
Z.6	0,586	>	0,2706	0,000	< 0,05	Valid
Z.7	0,529	>	0,2706	0,000	< 0,05	Valid
Y.1	0,836	>	0,2706	0,000	< 0,05	Valid
Y.2	0,764	>	0,2706	0,000	< 0,05	Valid
Y.3	0,688	>	0,2706	0,000	< 0,05	Valid
Y.4	0,373	>	0,2706	0,006	< 0,05	Valid
Y.5	0,665	>	0,2706	0,000	< 0,05	Valid
Y.6	0,687	>	0,2706	0,000	< 0,05	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator dalam variabel yang digunakan mempunyai nilai product moment pearson's (r hasil)  $0,373 - 0,842 > r \text{ table } (0,2706)$  dengan tingkat signifikan  $0,000 - 0,006 < 0,05$ , sehingga indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan relevan dan dapat digunakan dalam pengumpulan data.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui keajekan atau konsistensi suatu hasil pengukuran. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada Tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut off</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
X1	0,819	> 0,60	6	Reliabel
X2	0,796	> 0,60	8	Reliabel
Z	0,669	> 0,60	7	Reliabel
Y	0,759	> 0,60	6	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.11, dapat diketahui bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,819, 0,796, 0,669, dan 0,759  $> 0,60$  sehingga data yang diperoleh reliabel atau layak digunakan sebagai alat ukur pengumpulan data.

#### 4.4.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	<i>Kolmogrov-Smirnov</i>			Keterangan
	Sig.	<i>Cutt off</i>		
Kepemimpinan Perempuan	0,254	>	0,05	Normal
Keterampilan Kerja	0,059	>	0,05	Normal
Motivasi	0,328	>	0,05	Normal
Kinerja Karyawan	0,149	>	0,05	Normal

Sumber: lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai signifikan masing-masing variabel yaitu 0,254, 0,059, 0,328, dan 0,149 > 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### 4.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Setelah melalui tahap uji instrumen, maka selanjutnya dilakukan analisis jalur (*path analysis*). Analisis Jalur bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dan variabel intervening terhadap variabel dependen. Hasil analisis jalur antara variabel independen yaitu kepemimpinan perempuan dan keterampilan kerja, dan variabel intervening yaitu motivasi, serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan disajikan pada Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13 Hasil Analisis Jalur

<i>Unstandardized</i>		$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	$\alpha$	Ketetrangan
Jalur	Beta ( $\beta$ )					
$X_1 \rightarrow Z$	0,167	1,329	< 2,00856	0,190	> 0,05	Tidak Signifikan
$X_2 \rightarrow Z$	0,248	2,663	> 2,00856	0,010	< 0,05	Signifikan
$X_1 \rightarrow Y$	0,229	2,142	> 2,00856	0,037	< 0,05	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	0,203	2,439	> 2,00856	0,018	< 0,05	Signifikan
$Z \rightarrow Y$	0,441	3,725	> 2,00856	0,001	< 0,05	Signifikan
$\epsilon_1$	0,870	-	-	-	-	-
$\epsilon_2$	0,670	-	-	-	-	-

Sumber: Lampiran 6 – 7

Berdasarkan koefisien jalur pada Tabel 4.13, maka persamaan yang dapat dibentuk adalah:

$$Z = 0,167 X_1 + 0,248 X_2 + 0,870 \epsilon_1$$

$$Y = 0,229 X_1 + 0,203 X_2 + 0,441 Z + 0,670 \epsilon_2$$

Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  yaitu  $53-2-1 = 50$ . Hasil analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan perempuan dan keterampilan kerja terhadap variabel intervening yaitu motivasi, serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda (untuk mengetahui pengaruh parsial) diperoleh hasil sebagai berikut.

- a. Pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap motivasi  
Variabel kepemimpinan perempuan terhadap motivasi diperoleh hasil  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,329 < 2,00856$ ) dan signifikansi  $0,190 > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap motivasi.
- b. Pengaruh keterampilan kerja terhadap motivasi  
Variabel keterampilan kerja terhadap motivasi diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,663 > 2,00856$ ) dan signifikansi  $0,010 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya ada pengaruh keterampilan kerja terhadap motivasi. Besar  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada keterampilan kerja akan meningkatkan motivasi.
- c. Pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan  
Variabel kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,142 > 2,00856$ ) dan signifikansi  $0,037 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya ada pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan. Besar  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel kepemimpinan perempuan akan meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan  
Variabel keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,439 > 2,00856$ ) dan signifikansi  $0,018 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya ada pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan. Besar  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel keterampilan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.
- e. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan  
Variabel motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,725 > 2,00856$ ) dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Besar  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

- f. Pengaruh  $\epsilon_1$  variabel lain selain  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Z$
- $$= \sqrt{1 - R \text{ Square}}$$
- $$= \sqrt{1 - 0,242}$$
- $$= \sqrt{0,758}$$
- $$= 0,870 \text{ atau } 87\%$$
- g. Pengaruh  $\epsilon_2$  variabel lain selain  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Z$  terhadap  $Y$
- $$= \sqrt{1 - R \text{ Square}}$$
- $$= \sqrt{1 - 0,551}$$
- $$= \sqrt{0,449}$$
- $$= 0,670 \text{ atau } 60\%$$

#### 4.6 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menguji apakah model tersebut adalah tidak ada multikolinieritas, tidak adanya heteroskedastisitas, dan model berdistribusi normal.

##### 4.6.1 Uji Multikolinearitas

Asumsi dari multikolinearitas adalah adanya hubungan linear antara beberapa atau semua variabel independen dalam suatu model. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen. Ada atau tidaknya multikolinearitas dalam penelitian dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Latan (2013:61) menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Berikut ini disajikan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Test of Multikolinierity</i>	VIF		Cutt off	Keterangan
Kepemimpinan Perempuan (X1)	1,302	<	10	Tidak terjadi multikolinearitas
Keterampilan Kerja (X2)	1,302	<	10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Lampiran 6

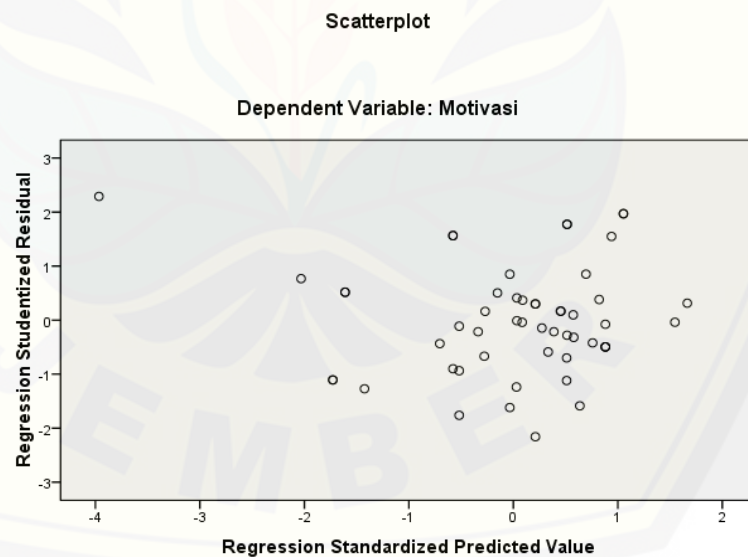
Tabel 4.14 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen karena menunjukkan nilai VIF kurang dari 10.

#### 4.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Latan (2013:39) menyatakan bahwa cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

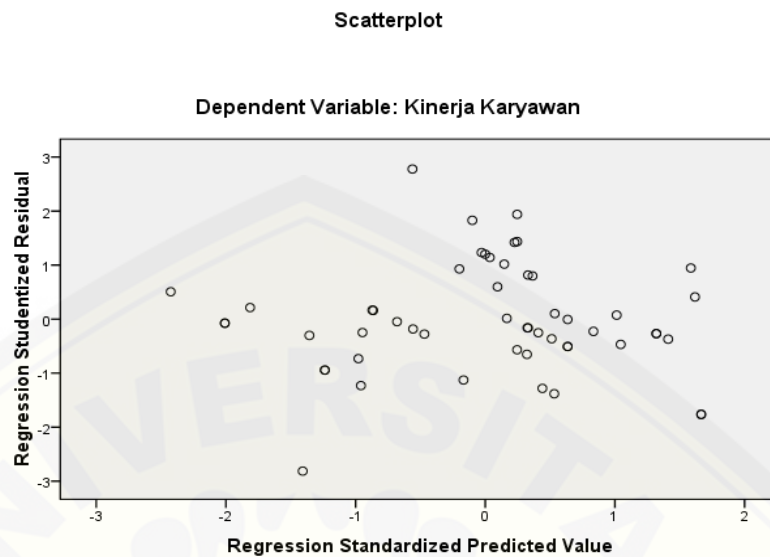
- Jika ada pola tertentu. Seperti titik-titik (poin-poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas,
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Gambar 4.1 dan Gambar 4.2 berikut.



Gambar 4.1 Hasil Uji heteroskedastisitas Persamaan 1





Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2

Gambar 4.1 dan Gambar 4.2 menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, karena titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

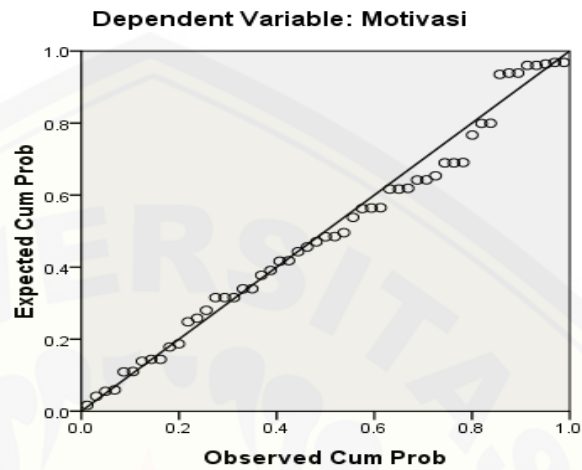
#### 4.6.3 Uji Normalitas Model

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Latan (2013:42) menyatakan bahwa mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika data menyebar disekitas garis diagonal dan mengikuti arah-garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah-garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

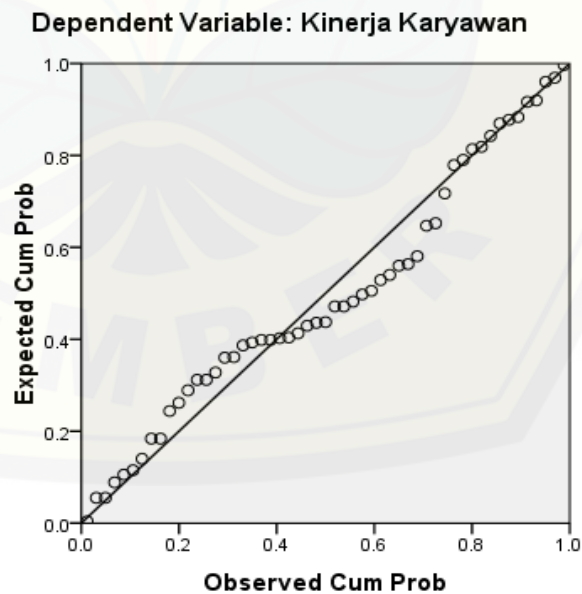
Hasil uji normalitas disajikan pada Gambar 4.3 dan Gambar 4.4 berikut.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 1

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



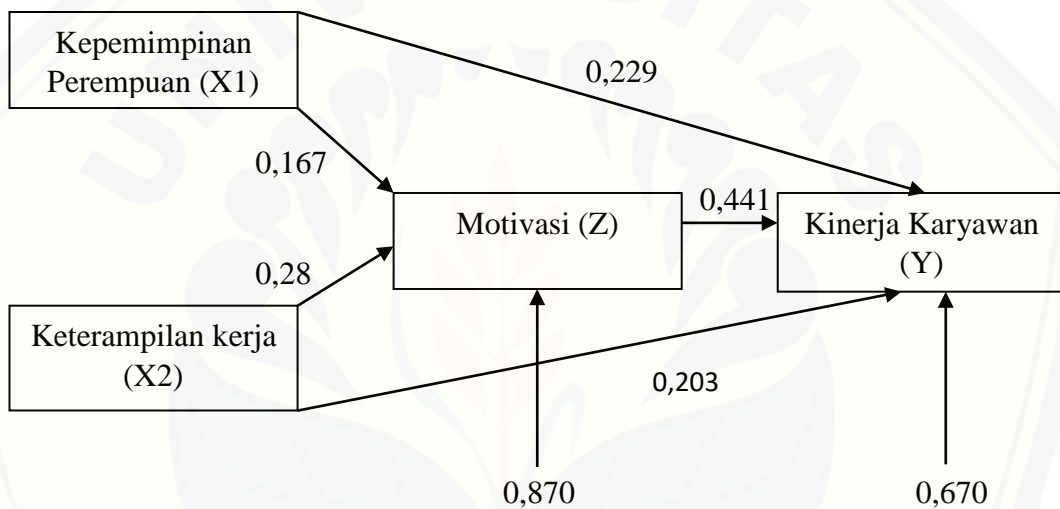
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan 2

Gambar 4.3 dan gambar 4.4 menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.7 Model *Trimming*

Model *Trimming* yaitu model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan (Riduwan dan Kuncoro, 2012:127). Berdasarkan Tabel 4.13, berikut hasil perhitungan analisisnya.



Gambar 4.5 Hasil Analisis Jalur

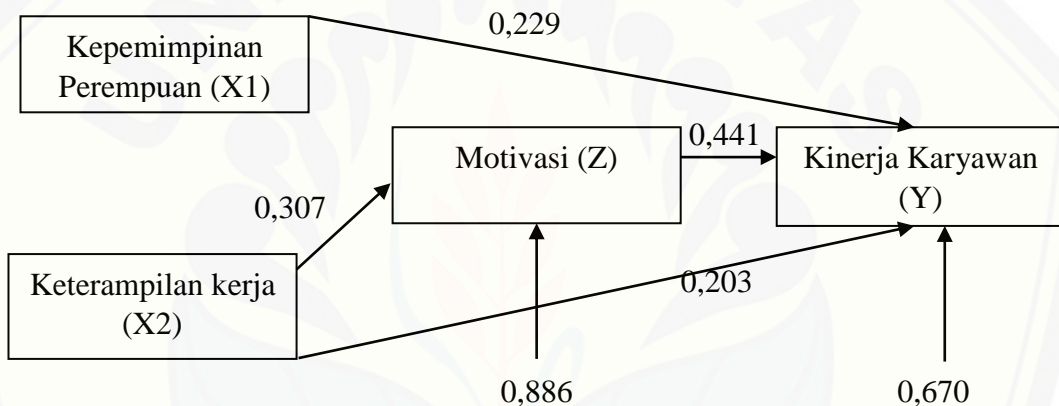
Hasil analisis membuktikan bahwa ada koefisien jalur yang tidak signifikan yaitu variabel kepemimpinan perempuan (X1) terhadap Motivasi (Z), maka model 1 perlu diperbaiki melalui metode *trimming* yaitu mengeluarkan variabel kepemimpinan perempuan (X1) yang dianggap hasil dari koefisien jalur tidak signifikan. Kemudian diulang atau diuji kembali yang mana variabel eksogen kepemimpinan perempuan (X1) tidak diikutsertakan. Hasil perhitungan model *Trimming* disajikan pada Tabel 4.15 berikut

Tabel 4.15 Hasil Analisis *Trimming* Model 1

<i>Unstandardized</i>		$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	$\alpha$	Keterangan
Jalur	Beta ( $\beta$ )					
X2→Z	0,441	3,741	> 2,00856	0,000	< 0,05	Signifikan

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan hasil analisis model *trimming* pada model 1 diperoleh nilai koefisien jalur variabel keterampilan kerja (X2) terhadap Motivasi (Z) sebesar 0,441 dengan koefisien determinan atau kontribusi (Rsquare) 0,215 dan besar koefisien residu  $\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,215} = 0,886$ . Dengan demikian didapat diagram jalur mengalami perubahan, yaitu menjadi Gambar 4.6 berikut.



Gambar 4.6 Hasil Analisis Jalur Model *Trimming*

Berdasarkan Gambar 4.6 maka persamaan struktur pada penelitian ini berubah menjadi:

$$Z = \beta_{ZX_2} + \epsilon_1$$

$$= 0,307 X_2 + 0,886 \epsilon_1$$

$$Y = \beta_{YX_1} + \beta_{YX_2} + \beta_{YZ} + \epsilon_2$$

$$= 0,229 X_1 + 0,203 X_2 + 0,441 Z + 0,670 \epsilon_2$$

#### 4.8 Perhitungan Koefisien Jalur

Setelah dilakukan model *trimming*, maka langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien jalur. Pengujian koefisien jalur dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan Gambar 4.6 maka hasil dapat dirangkum dalam Tabel 4.16 berikut.

Tabel 4.16 Hasil Perhitungan Koefisien Jalur

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		
		Langsung	Melalui Z	Total
$X_2 \rightarrow Z$	0,307	0,307	0,441	0,135
$X_1 \rightarrow Y$	0,229	0,229	-	0,229
$X_2 \rightarrow Y$	0,203	0,203	-	0,203
$Z \rightarrow Y$	0,441	0,441	-	0,441
$\epsilon_1$	0,886	0,886	-	-
$\epsilon_2$	0,670	0,670	-	-

Sumber: Lampiran 7-8

Berdasarkan Tabel 4.16, dapat dihitung pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung sebagai berikut:

a. Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

- 1) Pengaruh langsung variabel keterampilan kerja terhadap motivasi adalah sebesar 30,7%;
- 2) Pengaruh langsung variabel kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan sebesar 22,9%
- 3) Pengaruh langsung variabel keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 20,3%
- 4) Pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 44,1%

b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebesar  $(0,307) \times (0,441) = 0,135$  atau 13,5%

## 4.9 Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur, menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karanganyu Kabupaten Trenggalek dengan arah positif dan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karanganyu Kabupaten Trenggalek dengan arah positif. Sedangkan kepemimpinan perempuan tidak berpengaruh terhadap motivasi karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karanganyu Kabupaten Trenggalek. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “kepemimpinan perempuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karanganyu Kabupaten Trenggalek” tidak terbukti sedangkan hipotesis yang menyatakan “ keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karanganyu Kabupaten Trenggalek” terbukti.

#### 4.9.1 Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Motivasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan perempuan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi. Besarnya pengaruh tersebut adalah 0,167 atau 16,7% dengan tingkat signifikansi 0,190. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan “Kepemimpinan perempuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karanganyu Kabupaten Trenggalek” tidak terbukti. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wardani dkk (2013). Penelitian yang dilakukan Wardani dkk. (2013) menemukan hasil bahwa kepemimpinan perempuan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi karyawan. Hasil penelitian ini juga tidak mendukung pernyataan Robbins (2010:169) pemimpin perempuan akan memberikan motivasi kepada karyawan dengan lebih mudah karena sifat perempuan yang mudah mempengaruhi orang lain dan cenderung berusaha untuk meningkatkan harga diri pengikutnya.

Kepemimpinan perempuan yang dirasakan oleh karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek tidak mempengaruhi motivasi kerjanya. Keterlibatan karyawan yang dilakukan oleh pemimpin tidak memberikan motivasi karyawan untuk bekerja. Hubungan yang baik, komunikasi baik, dan semangat yang diberikan pimpinan juga tidak mempunyai pengaruh yang besar dalam memotivasi karyawan untuk bekerja. Berdasarkan wawancara terhadap beberapa karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek, mereka memiliki motivasi tersendiri yang menyebabkan mereka bekerja di tempat batik seperti kesadaran mereka untuk melestarikan dan membangkitkan batik Trenggalek kembali, dapat menambah perekonomian keluarga meskipun hanya sekedar untuk mengisi waktu luang mereka. Menurut mereka, pemimpin perempuan dapat menghadapi mereka dengan kesabaran. Perempuan mendominasi dalam pembuatan batik bahkan bisa menjadi pemimpin karena ketlatenan dan kesabaran mereka dalam menggambar.

#### 4.9.2 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Motivasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa keterampilan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi. Besarnya pengaruh langsung tersebut adalah 0,307 atau 30,7%. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan “keterampilan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek” terbukti. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Deswarati dkk. (2013). Penelitian yang dilakukan Deswarati dkk. (2013) menemukan hasil bahwa keterampilan kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi.

Keterampilan-keterampilan yang dimiliki karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek dapat memberikan motivasi kerjanya. Keterampilan teknis, keterampilan pribadi dan keterampilan menyelesaikan masalah yang dimiliki karyawan dapat memberikan semangat bekerja dalam dirimereka. Kemampuan membuat batik yang dimiliki karyawan berasal

dari pelatihan melalui teman, pelatihan dari KOMINDAG, dan pelatihan yang didapat dari orang tua sejak masih kecil. Kemampuan membatik dan hoby menggambar mereka dapat memberikan semangat dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, interaksi yang efektif antar karyawan juga dapat menambah motivasi karyawan. Karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek yang mampu berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja maupun pimpinan akan membuat hubungan yang baik antar mereka sehingga dapat menciptakan kerjasama antar karyawan maupun dengan pimpinan dan akan mempermudah kerja tim. Dengan demikian, keterampilan-keterampilan teknis, antar pribadi, dan menyelesaikan masalah perlu dimiliki karyawan untuk menambah motivasi kerjanya. karena tingkat pengaruh keterampilan kerja terhadap motivasi positif, maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi keterampilan yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula motivasi kerja mereka.

#### 4.9.3 Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan perempuan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh langsung tersebut adalah 0,229 atau 22,9%. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan “kepemimpinan perempuan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek” terbukti. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2011) dan Arnando (2015). Penelitian yang dilakukan Hapsari (2011) dan Arnando (2015) menemukan hasil bahwa kepemimpinan perempuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan perempuan yang dirasakan oleh karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek dapat mempengaruhi kerjanya. Pemimpin perempuan yang melibatkan karyawannya dalam mengambil keputusan dan mengikutsertakan karyawan untuk mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu, semangat yang diberikan pemimpin, komunikasi dan hubungan baik yang dijalin oleh pemimpin kepada karyawan-karyawannya juga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.



Pemimpin-pemimpin Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek yang memiliki hubungan baik dengan karyawan, akan dengan mudah untuk memberikan pengarahan mengenai pekerjaan yang harus dikerjakan karyawannya. Kepemimpinan perempuan yang dijalankan di Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek yang ditinjau dari segi perlakuan pemimpin perempuan terhadap karyawan dapat terlaksana dengan baik. Sehingga apabila karyawan mendapat perlakuan baik dari pemimpinnya, maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian, pemimpin harus memperlakukan karyawannya dengan baik apabila ingin kinerja karyawannya meningkat. Karena angka pengaruh kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan positif, maka dapat dikatakan semakin baik kepemimpinan perempuan, semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

#### 4.9.4 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa keterampilan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh langsung tersebut adalah 0,203 atau 20,3%. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan “keterampilan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek” terbukti. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Deswarati dkk. (2013), Famella dkk. (2015), Suhartini (2015) dan Nisak (2015). Penelitian yang dilakukan Deswarati dkk. (2013), Famella dkk. (2015), Suhartini (2015) dan Nisak (2015) menemukan hasil bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga membenarkan teori dari Mangkunegara (2004:16) yang menyatakan bahwa kemampuan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja sehingga pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Keterampilan kerja yang dimiliki karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek dapat mempengaruhi kinerja mereka. Keterampilan teknis yang berhubungan dengan pekerjaan mereka seperti kreativitas membatik, mengoleskan lilin dan memberikan warna kain batik

dapat meningkatkan kinerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, keterampilan menyelesaikan masalah yang terjadi di tempat kerja dan keterampilan antar pribadi yang dimiliki karyawan seperti mampu bergaul dan berinteraksi secara baik dengan teman satu pekerjaan juga mampu meningkatkan kinerja mereka. Karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karangan Kabupaten Trenggalek yang memiliki keterampilan-keterampilan tersebut akan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan bersama karyawan lainnya. Karena tingkat pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan positif, sehingga dapat dikatakan bahwa apabila keterampilan kerja yang dimiliki karyawan semakin baik, kinerja karyawan juga akan meningkat.

#### 4.9.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh langsung tersebut adalah 0,441 atau 44,1%. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis 5 yang menyatakan “motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karangan Kabupaten Trenggalek” terbukti. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ananto (2014) dan Nugroho (2017). Penelitian yang dilakukan Ananto (2014) dan Nugroho (2017) menemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga membenarkan teori Hakim (dalam Ananto, 2014) yaitu motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Motivasi yang dimiliki dan didapat oleh karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karangan Kabupaten Trenggalek dapat mempengaruhi kinerjanya. Pembinaan, dukungan, dan pekerjaan yang sesuai kemampuan yang diberikan oleh pihak usaha batik dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih mudah. Hoby menggambar mereka dan pekerjaan yang dihargai oleh pimpinan juga dapat memberikan motivasi dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu, hasil bekerja

dibatik dapat menambah perekonomian mereka dan lingkungan kerja yang nyaman dimana mereka dapat mengerjakan pekerjaan dirumah juga menambah motivasi mereka untuk bekerja dan secara langsung mempengaruhi kinerja mereka. Karena tingkat pengaruh motivasi terhadap kinerja positif, maka dapat dikatakan apabila motivasi karyawan meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga pimpinan harus memperhatikan dan memberikan motivasi apabila ingin kinerja karyawannya meningkat.

#### 4.9.6 Pengaruh kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan perempuan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dengan tingkat pengaruh sebesar 0,167 atau 16,7%. Motivasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,440 atau 44,1%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 6 yang menyatakan “kepemimpinan perempuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek” tidak terbukti.

Hasil penelitian pada Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wardani dkk (2013). Penelitian Wardani dkk. (2013) menemukan hasil bahwa kepemimpinan perempuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Akan tetapi, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Arnando (2014) dan Nugroho (2017). Penelitian yang dilakukan Arnando (2014) dan Nugroho (2017) menemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek telah memberikan motivasi kepada karyawannya berupa dukungan penuh dari pimpinan, pembinaan dalam menyelesaikan tugas, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, dan lingkungan kerja yang nyaman. Namun, sikap seorang pemimpin perempuan yang melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, komunikasi baik dan hubungan baik yang diberikan tidak

mampu memberikan motivasi karyawannya dalam bekerja. Pimpinan yang berusaha menaikkan harga diri mereka juga belum sepenuhnya diberikan. Usaha menaikkan harga diri karyawan ini yaitu mengikutkan pelatihan dan mendukung mereka untuk membuka usaha baru, karena apabila karyawan membuka usaha baru maka mereka akan kehilangan tenaga kerja dan menciptakan persaingan baru.

Pemimpin Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karangn Kabupaten Trenggalek harus mencari cara lain yang dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja apabila ingin kinerja karyawannya meningkat. Pimpinan harus mencari tau apa saja yang menjadi motivasi karyawannya untuk bekerja kepadanya. Perlakuan dan kepercayaan pemimpin Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karangn Kabupaten Trenggalek terhadap karyawannya harus diperbaiki. Jika melalui motivasi, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya maka pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawannya. Apabila karyawan termotivasi untuk bekerja maka mereka akan bekerja dengan baik. Karyawan yang bekerja dengan baik (kinerja baik) maka kinerja Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karangn Kabupaten Trenggalek juga baik.

#### 4.9.7 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa keterampilan kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi sebesar 0,307 atau 30,7% (setelah dilakukan model trimming). Motivasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,441 atau 44,1%. Sedangkan pengaruh tidak langsung keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi adalah 0,135 atau 13,5%. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 7 yang menyatakan “keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karangn Kabupaten Trenggalek” terbukti.

Hasil penelitian pada Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karangan Kabupaten Trenggalek, mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ananto (2014), Nugroho (2017), dan Deswarati dkk. (2013). Penelitian yang dilakukan oleh Ananto (2014) dan Nugroho (2017) menemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Deswarati (2013) menemukan hasil bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karangan Kabupaten Trenggalek sudah baik. Mereka memiliki kemampuan membuat batik itu didapat ketika sudah bekerja dan adapula yang mengusai mulai dari kecil karena sering melihat dan membantu orang tuanya membuat batik. Keterampilan antar individu dalam berinteraksi dengan baik juga sudah dimiliki oleh karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karangan Kabupaten Trenggalek. Keterampilan-keterampilan tersebut dapat memberikan motivasi kepada karyawan karena menimbulkan lingkungan kerja yang nyaman, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, dan adanya pembinaan dari pihak Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karangan Kabupaten Trenggalek. Dengan adanya hal-hal tersebut akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang dimiliki karyawan sangat penting bagi kinerja karyawan, sehingga apabila pihak Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karangan Kabupaten Trenggalek ingin kinerja karyawan meningkat maka mereka harus memberikan pelatihan atau pembinaan untuk meningkatkan keterampilan yang secara langsung akan mempengaruhi motivasi kerja mereka dan secara tidak langsung meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai.

#### 4.10 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya dilakukan pada Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karangan Kabupaten Trenggalek. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya karyawan yang bekerja di Sentra Batik Desa Ngentrong, tidak meneliti karyawan lain yang bekerja di usaha batik lain yang berada di se-Kecamatan Karangan ataupun se-Kabupaten Trenggalek.
- b. Pemilihan sampel ini tidak membedakan karyawan berdasarkan karakteristik usia, lama bekerja, dan pendidikan. Usia karyawan, lama bekerja, dan tingkat Pendidikan tidak dijadikan syarat untuk penarikan sampel.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan perempuan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karanganyu Kabupaten Trenggalek. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan perempuan yang mempunyai kedekatan dan hubungan baik dengan karyawan tidak dapat mempengaruhi motivasi karyawannya dalam bekerja.
- b. Keterampilan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karanganyu Kabupaten Trenggalek. Hal ini membuktikan bahwa keterampilan teknis, keterampilan antar pribadi, dan keterampilan menyelesaikan masalah yang dimiliki karyawan baik maka akan meningkatkan motivasi karyawannya dalam bekerja.
- c. Kepemimpinan perempuan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karanganyu Kabupaten Trenggalek. Hal ini membuktikan bahwa sikap baik, hubungan baik, dan dorongan yang diberikan pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
- d. Keterampilan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karanganyu Kabupaten Trenggalek. Hal ini membuktikan bahwa keterampilan yang dimiliki karyawan baik itu keterampilan teknis, keterampilan antar pribadi, dan keterampilan menyelesaikan masalah semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- e. Motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karanganyu Kabupaten Trenggalek. Hal ini membuktikan bahwa motivasi tinggi yang dimiliki karyawan dalam bekerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- f. Kepemimpinan perempuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek. Hal ini membuktikan bahwa sikap kepemimpinan perempuan tidak dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang akan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.
- g. Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya keterampilan kerja karyawan yang baik maka akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja yang akan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan;

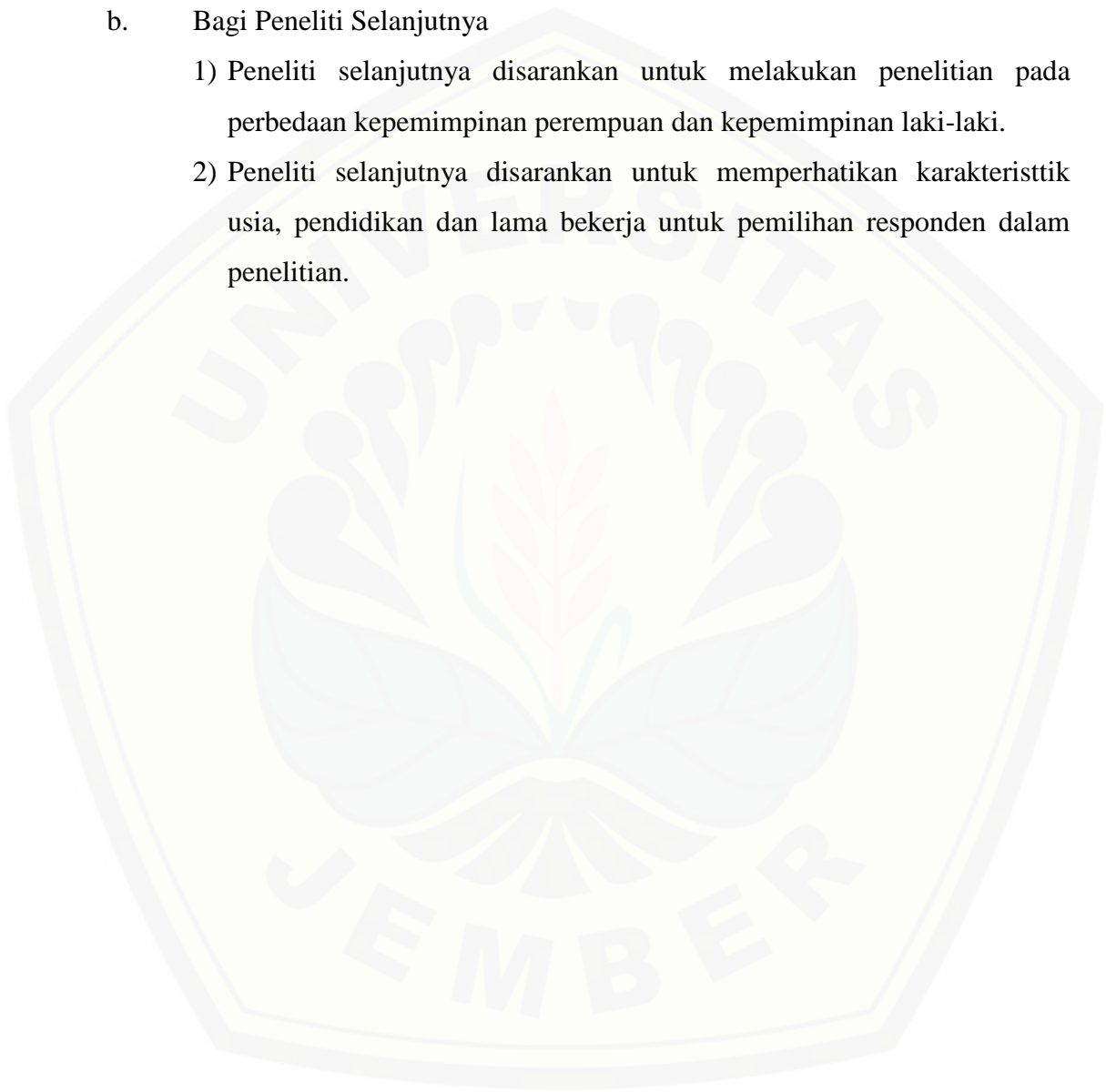
- a. Bagi Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek
  - 1) Pimpinan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek disarankan untuk memperbaiki gaya kepemimpinannya sehingga dapat berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawannya.
  - 2) Pimpinan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek disarankan untuk meningkatkan motivasi karyawannya dengan memberikan kompensasi yaitu bonus.
  - 3) Pimpinan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek disarankan untuk membuat program pelatihan bagi karyawannya.
  - 4) Pimpinan Sentra Usaha Desa Ngentrong Kecamatan Karang Kabupaten Trenggalek disarankan untuk menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.



5) Pimpinan Sentra Usaha Batik Desa Ngentrong Kecamatan Karangan Kabupaten Trenggalek disarankan untuk menggunakan jasa desainer dalam pembuatan motif batik.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian pada perbedaan kepemimpinan perempuan dan kepemimpinan laki-laki.
- 2) Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperhatikan karakteristik usia, pendidikan dan lama bekerja untuk pemilihan responden dalam penelitian.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Ananto, R. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT DHL Global Forwarding Semarang Branch.
- Anggraeni, N. D. 2011. Koordinasi Memoderasi Positif Pengaruh Keterampilan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Abisai Semarang.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arnando, S.O. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Karyawan divisi *Corporate Communication* pada PT Freeport Indonesia.
- Aulia, N. dan A. Rustono. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kualitas Akademik pada Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika (MBTI) Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Telkom. Universitas Telkom. E-Proceeding of Management: Vol.3, No.2 Agustus 2016, Hlm 961-968
- Deswarati, C.W., K. Rahardjo, dan M. Djudi. 2013. Pengaruh Penempatan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Astra Internasional, Tbk-Daihatsu Malang). Universitas Brawijaya.
- Famella, S.W.L.H. Setyani, dan A. Mufida. 2015. Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso. Universitas Jember.
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2006. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program Amos Versi 5,0*. Semarang; Universitas Diponegoro
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. dan Donnelly, J.H. 1985. *Organisasi: Perilaku Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.

- Gujarati, D.N. dan D.C. Porter.2010. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Halilah. 2010. Kepemimpinan Wanita dalam Manajemen Kependidikan. *Jurnal Manajemen of Education*, Vol I, Is I, Hlm 1-9
- Hapsari, T. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Aparat Pemerintahan (Studi terhadap Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung dan Dinas Pertanian, Peternakan dan Kehutanan Kota Bandar Lampung). Tesis. Universitas Lampung.
- Hasibuan, M.S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- \_\_\_\_\_.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iensufiie, T. 2010. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: ESENSI
- Latan, H. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabet.
- Mangkunegara, A. A. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Romaia Rosdakarya.
- Nisak, F. 2015. Pengaruh Pengetahuan, Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada SMKN se-Kota Pekalongan.
- Riduwan dan E.A. Kuncoro. 2012. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, S. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Robbins, S. dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. dan M. Coulter. 2010. *Manajemen edisi 10 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Samosir, O.B. 2015. Impian Kartini dalam Nawacita. Diambil dari <http://www.google.com/amp/amp.kompas.com/nasional/read/2015/04/21/15350061/Impian.Kartini.dalam.Nawacita> [Diakses pada 17 November 2017]
- Santoso, S. 2002. *Buku Latihan SPSS Statistika Multivariates*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sanusi, A. 2011. *Buku Latihan SPSS Statistika Multivariates*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Siagian, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan Ke empat belas*. Jakarta: BumiAksara.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suhartini, Y. 2015. Pagaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap KInerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding Yogyakarta.
- Universitas Jember. 2015. Pedoman Penulisan Proposal Skripsi dan Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Jember: Badan Penerbit Universitas Jember.
- Universitas Jember. 2016. Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. Jember: Badan Penerbit Universitas Jember
- Wardani, A., M.A. Munandar, dan Makmuri. 2013. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Motivasi Kerja Guru (Studi Di SMA N 12 Semarang). *Unnes Civic Education Journal*.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

**LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN**  
**KUESIONER PENELITIAN**

Yth.  
Saudara/Responden  
Karyawan Industri Batik Karang  
Trenggalek  
Di  
Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi dengan mengisi pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini dengan jujur dan sebenarnya. Judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan Perempuan dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Industri Batik Di Karang Trenggalek”**. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya digunakan untuk kalangan terbatas dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diperoleh dari Bapak/Ibu. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu yang berkenan untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih

Peneliti,

Dewi Silvi Silatul N.

140810201032

### LEMBAR KUESIONER

#### 1. Identitas Responden:

- Nomor responden : \_\_\_\_\_ (diisi oleh peneliti)
- Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
- Umur : \_\_\_\_\_ tahun
- Lama bekerja : \_\_\_\_\_ tahun
- Pendidikan terakhir : a. SD/ sederajat  
b. SMP/ sederajat  
c. SMA/ sederajat

#### 2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- a. Pernyataan-pernyataan berikut ini harap diisi dengan jujur dan sesuai dengan pernyataan yang ada.
- b. Berilah tanda centang (√) pada salah satu jawaban di setiap pernyataan sesuai dengan apa yang Anda alami dan rasakan selama bekerja. Terdapat lima pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut:
- Sangat Setuju (SS)
  - Setuju (S)
  - Kurang Setuju (KS)
  - Tidak Setuju (TS)
  - Sangat Tidak Setuju (STS)

#### 3. Daftar Pernyataan

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pimpinan menjalin hubungan baik dengan saya					
2.	Saya dilibatkan dalam mengambil keputusan oleh pemimpin					
3.	Pimpinan berusaha menaikkan harga diri saya					
4.	Pimpinan saya berkomunikasi baik dengan saya					
5.	Pimpinan saya selalu memberikan					

	semangat					
6.	Saya diikutsertakan dalam pelatihan					
7.	Saya mudah bergaul dngan rekan-rekan kerja					
8.	Saya mampu berinteraksi secara efektif dengan teman satu pekerjaan					
9.	Saya selalu menjaga suasana untuk tidak berkonflik					
10.	Saya memiliki kemampuan membuat karena keturunan					
11.	Saya memiliki kreativitas yang tinggi					
12.	Saya menyampaikan ide-ide dengan jelas					
13.	Saya memiliki keterampilan membuat yang baik					
14.	Saya dapat membantu menyelesaikan masalah yang terjadi di industry					
15.	Saya nyaman dengan lingkungan kerja ini					
16.	Saya bekerja untuk menambah penghasilan					
17.	Saya mendapat dukungan dari pimpinan					
18.	Hasil pekerjaan saya selalu dihargai					
19.	Saya memiliki hoby menggambar					
20.	Saya mendapat pembinaan dalam menyelesaikan pekerjaan					
21.	Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan saya					
22.	Saya selalu menjaga kualitas sesuai dengan target yang ditentukan					
23.	Saya memiliki target jumlah hasil kerja yang harus diselesaikan selama satu minggu					
24.	Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan					
25.	Saya selalu memanfaatkan waktu secara maksimal					
26.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
27.	Saya selalu bersikap terbuka terhadap segala masukan					

## Catatan Untuk Peneliti

Variabel	Nomor Dalam Kuesioner							
Kepemimpinan Perempuan (X1)	1	2	3	4	5	6	-	-
Keterampilan Kerja (X2)	7	8	9	10	11	12	13	14
Motivasi (Z)	15	16	17	18	19	20	21	-
Kinerja Karyawan (Y)	22	23	24	25	26	27	-	-





## LAMPIRAN 2. HASIL REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
1	4	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5
2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	3	5	5	3	3	4	5	5	3	3	3	4	4	5	3	3
4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3
6	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	3	5	3	5	5	4	3	5	5
7	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
8	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5
9	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3	5	5
10	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
11	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3	3	5	5	4	4	4	3	5	3	3	5
12	3	4	3	3	4	3	4	5	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3
13	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	5	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4
14	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5
15	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4
16	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
17	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	3	5	5
18	5	5	4	3	5	4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4
19	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3	4	5
20	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4
21	3	3	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5
22	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5
23	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	5	5
24	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	3	5	5
25	3	3	3	3	3	3	2	4	2	1	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
26	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5

27	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
28	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	
29	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
30	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	
31	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	
32	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	
33	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	5	3	5	5	4	3	4	4	
34	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	
35	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	5	5	
36	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	5	5	
37	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3	
38	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	
39	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
40	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
41	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	
42	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
43	5	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	
44	4	3	3	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	3	5	5	5	3	4	5	
45	4	5	3	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	
46	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	5	
47	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	
48	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	
49	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	
50	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	
51	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	
52	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	
53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	

## LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS

**Correlations**

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.T
X1.1 Pearson Correlation	1	.484**	.369**	.505**	.582**	.750**	.842**
Sig. (2-tailed)		.000	.007	.000	.000	.000	.000
N	53	53	53	53	53	53	53
X1.2 Pearson Correlation	.484**	1	.190	.136	.388**	.319*	.590**
Sig. (2-tailed)	.000		.174	.331	.004	.020	.000
N	53	53	53	53	53	53	53
X1.3 Pearson Correlation	.369**	.190	1	.444**	.559**	.345*	.680**
Sig. (2-tailed)	.007	.174		.001	.000	.011	.000
N	53	53	53	53	53	53	53
X1.4 Pearson Correlation	.505**	.136	.444**	1	.405**	.500**	.663**
Sig. (2-tailed)	.000	.331	.001		.003	.000	.000
N	53	53	53	53	53	53	53
X1.5 Pearson Correlation	.582**	.388**	.559**	.405**	1	.608**	.808**
Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.003		.000	.000
N	53	53	53	53	53	53	53
X1.6 Pearson Correlation	.750**	.319*	.345*	.500**	.608**	1	.792**
Sig. (2-tailed)	.000	.020	.011	.000	.000		.000
N	53	53	53	53	53	53	53
X1.T Pearson Correlation	.842**	.590**	.680**	.663**	.808**	.792**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	53	53	53	53	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.T
X2.1 Pearson Correlation	1	.453**	.454**	.451**	.451**	.576**	.290*	.270	.753**
Sig. (2-tailed)		.001	.001	.001	.001	.000	.035	.050	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.2 Pearson Correlation	.453**	1	.291*	.269	.104	.218	.366**	.256	.549**
Sig. (2-tailed)	.001		.035	.052	.458	.117	.007	.065	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.3 Pearson Correlation	.454**	.291*	1	.331*	.244	.161	.202	.284*	.565**
Sig. (2-tailed)	.001	.035		.015	.078	.249	.147	.039	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.4 Pearson Correlation	.451**	.269	.331*	1	.387**	.395**	.387**	.561**	.753**
Sig. (2-tailed)	.001	.052	.015		.004	.003	.004	.000	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.5 Pearson Correlation	.451**	.104	.244	.387**	1	.398**	.160	.193	.577**
Sig. (2-tailed)	.001	.458	.078	.004		.003	.253	.167	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.6 Pearson Correlation	.576**	.218	.161	.395**	.398**	1	.417**	.165	.643**
Sig. (2-tailed)	.000	.117	.249	.003	.003		.002	.237	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.7 Pearson Correlation	.290*	.366**	.202	.387**	.160	.417**	1	.476**	.646**
Sig. (2-tailed)	.035	.007	.147	.004	.253	.002		.000	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.8 Pearson Correlation	.270	.256	.284*	.561**	.193	.165	.476**	1	.649**
Sig. (2-tailed)	.050	.065	.039	.000	.167	.237	.000		.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X2.T Pearson Correlation	.753**	.549**	.565**	.753**	.577**	.643**	.646**	.649**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.T
Z.1 Pearson Correlation	1	.525**	.381**	.079	.183	.352**	.271*	.678**
Sig. (2-tailed)		.000	.005	.572	.189	.010	.049	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53
Z.2 Pearson Correlation	.525**	1	.325*	.061	.047	.342*	.259	.636**
Sig. (2-tailed)	.000		.018	.665	.739	.012	.061	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53
Z.3 Pearson Correlation	.381**	.325*	1	.296*	.180	.333*	.082	.646**
Sig. (2-tailed)	.005	.018		.032	.197	.015	.560	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53
Z.4 Pearson Correlation	.079	.061	.296*	1	.430**	-.115	.005	.435**
Sig. (2-tailed)	.572	.665	.032		.001	.412	.974	.001
N	53	53	53	53	53	53	53	53
Z.5 Pearson Correlation	.183	.047	.180	.430**	1	.214	.191	.551**
Sig. (2-tailed)	.189	.739	.197	.001		.125	.171	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53
Z.6 Pearson Correlation	.352**	.342*	.333*	-.115	.214	1	.313*	.586**
Sig. (2-tailed)	.010	.012	.015	.412	.125		.022	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53
Z.7 Pearson Correlation	.271*	.259	.082	.005	.191	.313*	1	.529**
Sig. (2-tailed)	.049	.061	.560	.974	.171	.022		.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53
Z.T Pearson Correlation	.678**	.636**	.646**	.435**	.551**	.586**	.529**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
N	53	53	53	53	53	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.T
Y.1	Pearson Correlation	1	.736**	.467**	.183	.436**	.496**	.836**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.191	.001	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
Y.2	Pearson Correlation	.736**	1	.492**	.044	.345*	.378**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.757	.011	.005	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
Y.3	Pearson Correlation	.467**	.492**	1	.275*	.173	.381**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.046	.216	.005	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
Y.4	Pearson Correlation	.183	.044	.275*	1	.145	-.069	.373**
	Sig. (2-tailed)	.191	.757	.046		.300	.625	.006
	N	53	53	53	53	53	53	53
Y.5	Pearson Correlation	.436**	.345*	.173	.145	1	.577**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.001	.011	.216	.300		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
Y.6	Pearson Correlation	.496**	.378**	.381**	-.069	.577**	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.005	.625	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
Y.T	Pearson Correlation	.836**	.764**	.688**	.373**	.665**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS**

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	6

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	8

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Z.1 Z.2 Z.3 Z.4 Z.5 Z.6 Z.7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	7

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	6



## LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS DATA

NPART TESTS  
 /K-S (NORMAL)=X1 X2 Z Y  
 /MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kepemimpinan Perempuan	Keterampilan Kerja	Motivasi	Kinerja Karyawan
N	53	53	53	53
Normal Parameters <sup>a</sup> Mean	23.51	32.17	28.98	24.60
Std. Deviation	3.105	4.196	2.777	2.989
Most Extreme Differences				
Absolute	.139	.182	.130	.156
Positive	.139	.118	.130	.079
Negative	-.096	-.182	-.117	-.156
Kolmogorov-Smirnov Z	1.015	1.326	.950	1.139
Asymp. Sig. (2-tailed)	.254	.059	.328	.149

a. Test distribution is Normal.

**LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS JALUR X → Z**

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Z
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .
```

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keterampilan Kerja, Kepemimpinan Perempuan <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 <sup>a</sup>	.242	.212	2.465

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja, Kepemimpinan Perempuan

b. Dependent Variable: Motivasi

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.085	2	48.542	7.987	.001 <sup>a</sup>
	Residual	303.897	50	6.078		
	Total	400.981	52			

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja, Kepemimpinan Perempuan

b. Dependent Variable: Motivasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.091	3.045		5.612	.000		
Kepemimpinan Perempuan	.167	.126	.187	1.329	.190	.768	1.302
Keterampilan Kerja	.248	.093	.374	2.663	.010	.768	1.302

a. Dependent Variable: Motivasi

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model			Keterampilan Kerja	Kepemimpinan Perempuan
			1	Correlations
		Kepemimpinan Perempuan	-.482	1.000
	Covariances	Keterampilan Kerja	.009	-.006
		Kepemimpinan Perempuan	-.006	.016

a. Dependent Variable: Motivasi

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepemimpinan Perempuan	Keterampilan Kerja
1	1	2.983	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	18.573	.08	.94	.46
	3	.008	19.050	.92	.05	.54

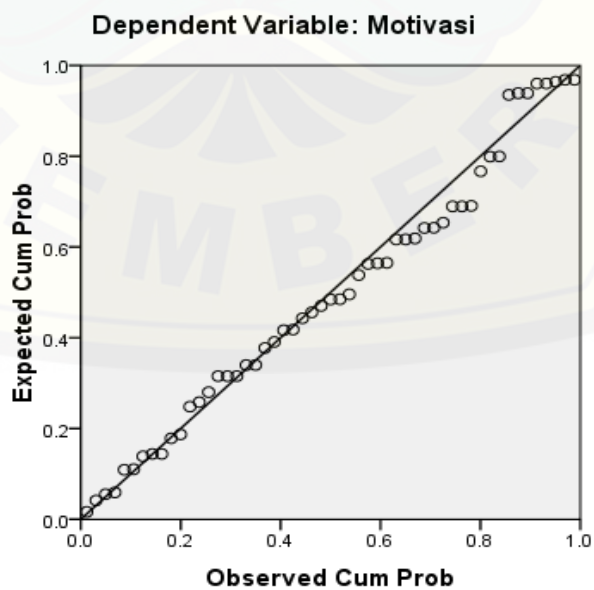
a. Dependent Variable: Motivasi

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.56	31.26	28.98	1.366	53
Std. Predicted Value	-3.966	1.664	.000	1.000	53
Standard Error of Predicted Value	.346	1.524	.553	.197	53
Adjusted Predicted Value	20.82	31.20	28.92	1.587	53
Residual	-5.269	4.580	.000	2.417	53
Std. Residual	-2.137	1.858	.000	.981	53
Stud. Residual	-2.158	2.290	.011	1.022	53
Deleted Residual	-5.375	7.180	.059	2.650	53
Stud. Deleted Residual	-2.244	2.396	.014	1.042	53
Mahal. Distance	.043	18.879	1.962	2.734	53
Cook's Distance	.000	1.080	.036	.149	53
Centered Leverage Value	.001	.363	.038	.053	53

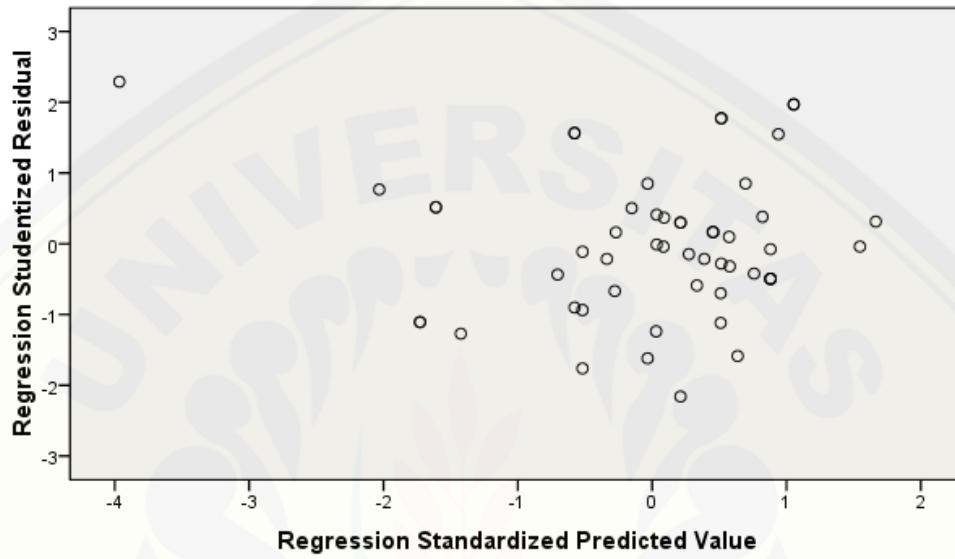
a. Dependent Variable: Motivasi

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Motivasi



**LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS JALUR X,Z → Y**

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 Z
/SCATTERPLOT=(*SRESID , *ZPRED)
/RESIDUALS NORM(ZRESID) .

```

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Kepemimpinan Perempuan, Keterampilan Kerja <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 <sup>a</sup>	.551	.523	2.064

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan Perempuan, Keterampilan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.970	3	85.323	20.032	.000 <sup>a</sup>
	Residual	208.710	49	4.259		
	Total	464.679	52			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan Perempuan, Keterampilan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.094	3.255		-.029	.977		
Kepemimpinan Perempuan	.229	.107	.238	2.142	.037	.742	1.348
Keterampilan Kerja	.203	.083	.285	2.439	.018	.672	1.487
Motivasi	.441	.118	.410	3.725	.001	.758	1.319

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		Motivasi	Kepemimpinan Perempuan	Keterampilan Kerja
1 Correlations	Motivasi	1.000	-.185	-.352
	Kepemimpinan Perempuan	-.185	1.000	-.378
	Keterampilan Kerja	-.352	-.378	1.000
Covariances	Motivasi	.014	-.002	-.003
	Kepemimpinan Perempuan	-.002	.011	-.003
	Keterampilan Kerja	-.003	-.003	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kepemimpinan Perempuan	Keterampilan Kerja	Motivasi
1	1	3.977	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.010	20.165	.18	.71	.03	.13
	3	.008	21.657	.09	.29	.91	.00
	4	.004	30.241	.73	.01	.06	.86

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

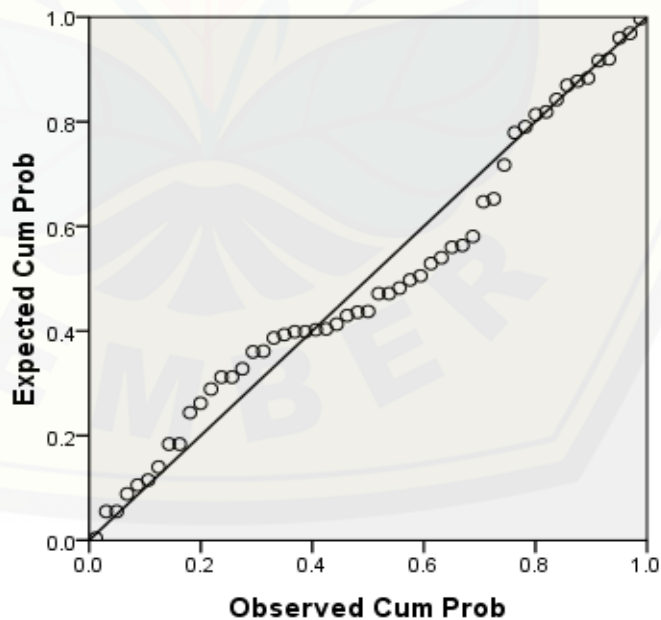
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.22	28.30	24.60	2.219	53
Std. Predicted Value	-2.426	1.665	.000	1.000	53
Standard Error of Predicted Value	.302	1.379	.540	.174	53
Adjusted Predicted Value	18.59	29.02	24.62	2.274	53
Residual	-5.480	5.642	.000	2.003	53
Std. Residual	-2.655	2.734	.000	.971	53
Stud. Residual	-2.813	2.778	-.005	1.012	53
Deleted Residual	-6.150	5.828	-.019	2.182	53
Stud. Deleted Residual	-3.040	2.996	-.003	1.044	53
Mahal. Distance	.136	22.249	2.943	3.212	53
Cook's Distance	.000	.242	.023	.047	53
Centered Leverage Value	.003	.428	.057	.062	53

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

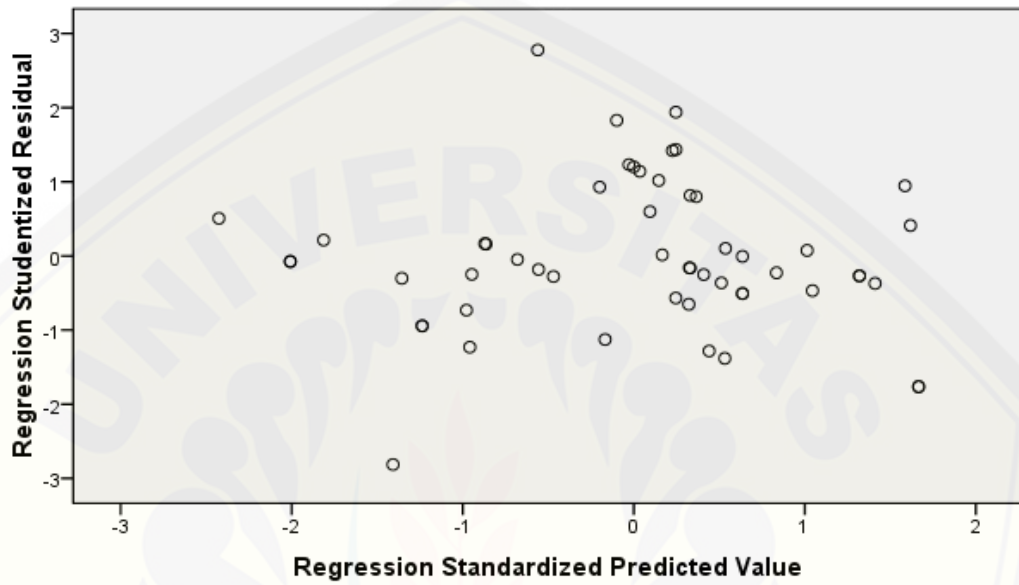
**Dependent Variable: Kinerja Karyawan**





Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



**LAMPIRAN 8. HASIL ANALISIS MODEL TRIMMING**

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/NOORIGIN
/DEPENDENT Z
/METHOD=ENTER X2
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS NORM(ZRESID) .
```

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keterampilan Kerja <sup>a</sup>		. Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Motivasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.464 <sup>a</sup>	.215	.200	2.484

- a. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja
- b. Dependent Variable: Motivasi

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.356	1	86.356	13.998	.000 <sup>a</sup>
	Residual	314.625	51	6.169		
	Total	400.981	52			

- a. Predictors: (Constant), Keterampilan Kerja
- b. Dependent Variable: Motivasi

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.101	2.663		7.173	.000		
	Keterampilan Kerja	.307	.082	.464	3.741	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable:  
Motivasi

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		Keterampilan Kerja
1	Correlations	Keterampilan Kerja
		1.000
	Covariances	Keterampilan Kerja
		.007

a. Dependent Variable: Motivasi

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Keterampilan Kerja
1	1	1.992	1.000	.00	.00
	2	.008	15.545	1.00	1.00

a. Dependent Variable: Motivasi

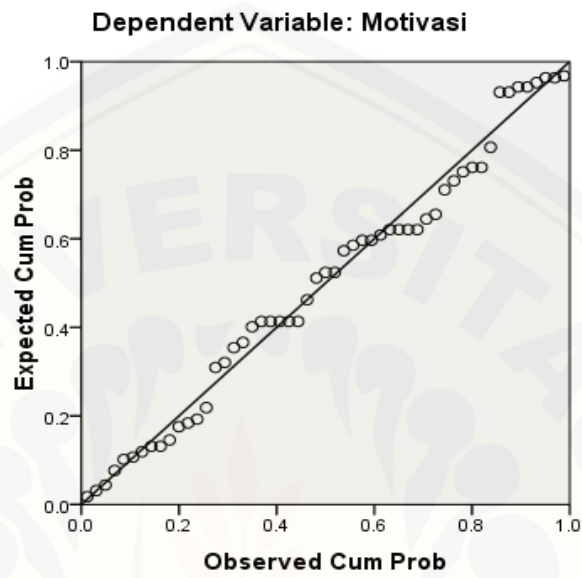
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.40	31.08	28.98	1.289	53
Std. Predicted Value	-4.330	1.628	.000	1.000	53
Standard Error of Predicted Value	.341	1.530	.445	.187	53
Adjusted Predicted Value	20.59	31.01	28.93	1.531	53
Residual	-5.236	4.599	.000	2.460	53
Std. Residual	-2.108	1.852	.000	.990	53
Stud. Residual	-2.129	2.351	.010	1.026	53
Deleted Residual	-5.341	7.412	.055	2.663	53
Stud. Deleted Residual	-2.209	2.465	.012	1.044	53
Mahal. Distance	.002	18.753	.981	2.661	53
Cook's Distance	.000	1.690	.048	.231	53
Centered Leverage Value	.000	.361	.019	.051	53

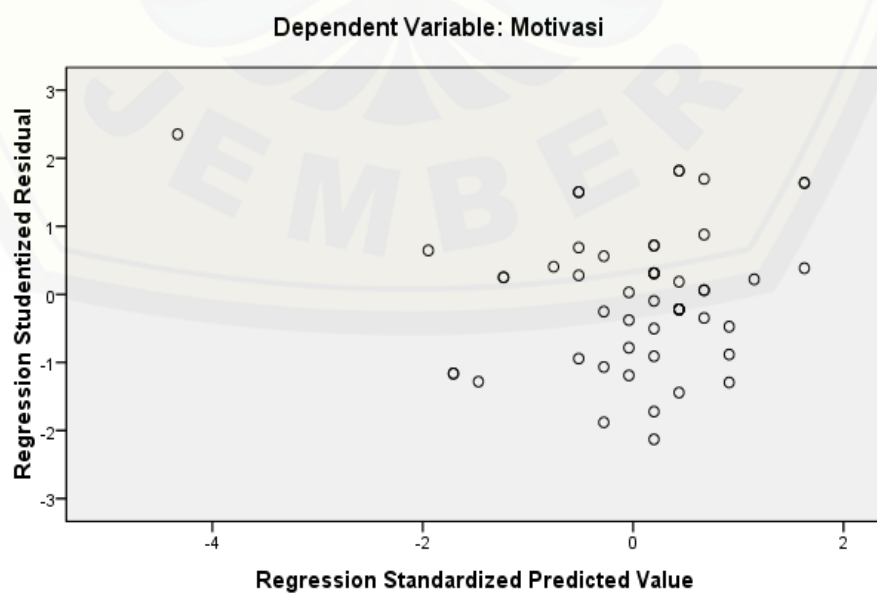
a. Dependent Variable: Motivasi

### Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



## LAMPIRAN 9. TABEL t

Tabel t untuk df 40 - 65

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041

## LAMPIRAN 10. TABEL r

Tabel r untuk  $df = 40 - 60$ 

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079

**LAMPIRAN 11. DOKUMENTASI PENELITIAN**



Pengisian Kuesioner oleh Responden



Wawancara dengan Narasumber



Pengisian Kuesioner dengan Bertanya Langsung kepada Responden





Wawancara dengan Narasumber



Wawancara dengan Narasumber

JEMBER