

## **PENJELASAN HASIL CEK PLAGIARISME**

1. NAMA JURNAL : JOURNAL BUSINESS & BANKING VOL. 4 NO. 2 TAHUN 2014
- 2.
3. JUDUL : HUBUNGAN ANTARA GENDER DAN KEPERIBADIAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN DI PT. MULTI CITRA ABADI MANADO
4. HASIL CEK : 15%
5. PENJELASAN :  
HAMPIR SEMUA KESAMAAN DENGAN ARTIKEL-ARTIKEL YANG DITERBITKAN OLEH PARA PENULIS LAIN SETELAH PENERBITAN ARTIKEL JURNAL INI PADA JOURNAL BUSINESS & BANKING VOL. 4 NO. 2 TAHUN 2014 SEBAGAIMANA DAPAT DIAKSES PADA LINK DI BAWAH INI.

• Word Count: 6051

**Plagiarism Percentage**

**74%**

**sources:**

- 1 72% match (Internet from 21-May-2016)  
[http://repository.petra.ac.id/6785/1/Publikasi\\_91022\\_1676.pdf](http://repository.petra.ac.id/6785/1/Publikasi_91022_1676.pdf)

---

- 2 1% match (Internet from 01-Aug-2017)  
<http://repository.ut.ac.id/4268/1/fokop2012.pdf>

---

- 3 < 1% match (Internet from 24-Aug-2016)  
<https://pt.scribd.com/document/180453925/Analisis-Pengaruh-Kecerdasan-Emosional-Kecerdasan-Intelektual-dan-Kecerdasan-Spiritual-Terhadap-Kinerja-Karyawan-Pada-PT-Bank-Bakyat-docx>

---

- 4 < 1% match (Internet from 26-Aug-2015)  
[http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen\\_perhotelan/article/download/2224/2013](http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen_perhotelan/article/download/2224/2013)

---

- 5 < 1% match (Internet from 07-Sep-2016)  
<https://www.scribd.com/doc/168288161/Analisa-Pengaruh-Kualitas-Perayanan-Dan-Kualitas-Website-Terhadap-Minat-Beli-Dan-Dampaknya-Terhadap-Keputusan-Pembelian-Konsumen-Di-dus>

---

- 6 < 1% match (Internet from 31-Aug-2017)

- Word Count: 5352

## Plagiarism Percentage

15%

### sources:

- 1 3% match (Internet from 31-Jul-2017)  
[http://svl.petra.ac.id/catalog/ft\\_detail.php?knokat=34220](http://svl.petra.ac.id/catalog/ft_detail.php?knokat=34220)
- 2 2% match (Internet from 21-May-2016)  
[http://repository.petra.ac.id/16785/1/Publikasi1\\_91022\\_1676.pdf](http://repository.petra.ac.id/16785/1/Publikasi1_91022_1676.pdf)
- 3 1% match (Internet from 18-Jun-2017)  
[http://eprints.ums.ac.id/23747/18/NASKAH\\_PUBLIKASI.pdf](http://eprints.ums.ac.id/23747/18/NASKAH_PUBLIKASI.pdf)
- 4 1% match (Internet from 12-Jun-2017)  
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/25146/3/VINDARINI%20NOVIANTI-FITK.pdf>
- 5 1% match (Internet from 06-Jul-2014)  
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/1441/1299>
- 6 1% match (Internet from 29-Aug-2017)  
[http://eprints.uny.ac.id/44772/1/WHEWEN%20LAIL%20SHAPUTRA\\_12505241017.pdf](http://eprints.uny.ac.id/44772/1/WHEWEN%20LAIL%20SHAPUTRA_12505241017.pdf)
- 7 < 1% match (Internet from 19-Sep-2013)  
<http://skpm.ipb.ac.id/definisi-gender/>
- 8 < 1% match (Internet from 06-Apr-2017)  
<http://digilib.uinsby.ac.id/378/2/Bab%201.pdf>
- 9 < 1% match (Internet from 10-Jun-2017)  
<http://eprints.uny.ac.id/13226/1/LAPORAN%20PDF%20FIX.pdf>
- 10 < 1% match (Internet from 31-Jul-2017)  
<http://svl.petra.ac.id/catalog/ft4.php?np=12&pg=92&stheme=Digital+Theses&theme=2>
- 11 < 1% match (Internet from 12-Sep-2017)  
<https://media.neliti.com/media/publications/141788-ID-analisis-faktor-dominan-resiko-biaya->

12 < 1% match (Internet from 12-Sep-2017)  
<https://media.neliti.com/media/publications/2649-ID-analisis-pendapatan-asli-daerah-untuk-belanja-daerah-pada-pemerintah-kota-tomoho.pdf>

---

13 < 1% match (Internet from 28-Aug-2017)  
[http://eprints.uny.ac.id/34860/1/skripsi\\_izhal%20rio%20chandra\\_12812141014.pdf](http://eprints.uny.ac.id/34860/1/skripsi_izhal%20rio%20chandra_12812141014.pdf)

---

14 < 1% match (Internet from 12-Sep-2017)  
[http://repository.upi.edu/14265/9/S\\_PAI\\_1000926\\_Bibliography.pdf](http://repository.upi.edu/14265/9/S_PAI_1000926_Bibliography.pdf)

---

15 < 1% match (Internet from 22-Jul-2017)  
[http://eprints.uny.ac.id/20118/1/SRI%20DEWI%20UTAMI\\_11104241066.pdf](http://eprints.uny.ac.id/20118/1/SRI%20DEWI%20UTAMI_11104241066.pdf)

---

16 < 1% match (Internet from 15-Feb-2016)  
[http://etheses.uin-malang.ac.id/1541/5/11510031\\_Bab\\_1.pdf](http://etheses.uin-malang.ac.id/1541/5/11510031_Bab_1.pdf)

---

17 < 1% match (Internet from 14-Mar-2016)  
<http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/6115>

---

18 < 1% match (publications)  
[Garcia, Melinda, Phyllis Duncan, Meghan Carmody-Bubb, and Malcom James Ree. "You Have What? Personality! Traits That Predict Leadership Styles for Elementary Principals". Psychology, 2014.](#)

---

19 < 1% match (Internet from 20-Jul-2016)  
<https://jurnalsipeneliti.wordpress.com/2012/01/23/kondisi-pendidikan-dan-pekerjaan-perempuan-di-provinsi-aceh/>

---

20 < 1% match (Internet from 18-Aug-2017)  
<http://jupengchaphathoelhy.blogspot.com/>

---

21 < 1% match (Internet from 16-Jun-2015)  
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/21699/1/NUR%27AINI-FPS.PDF>

---

22 < 1% match (Internet from 22-Jul-2016)  
<https://pt.scribd.com/document/199740016/Pengaruh-Kepemimpinan-Dan-Motivasi-Kerja-Terhadap-Kinerja-Karyawan-Pt-Bukit-Jaya-Abadi-Surabaya>

---

23 < 1% match (Internet from 27-Jul-2016)  
<http://www.slideshare.net/nancysierra794/tesis-doctoral-62323442>

---

24

< 1% match (Internet from 23-Apr-2015)

<http://iasj.net/iasj?func=search&query=kw%3A%22type+2+diabetes+Mellitus%22>

---

25

< 1% match (Internet from 11-Jun-2014)

<http://library.um.ac.id/free-contents/new-karyailmiah/index.php/405.php>

---

26

< 1% match (Internet from 28-Sep-2016)

<https://www.scribd.com/doc/312209637/sesi-2-pdf>

---

27

< 1% match (Internet from 11-Aug-2017)

<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/25067/SKRIPSI%20SUCIANA%20MARDIN-A31115742%20FULL.pdf?sequence=1>

---

28

< 1% match (Internet from 15-Jun-2016)

<http://docslide.us/documents/pdf-skripsipdf.html>

---

29

< 1% match (Internet from 27-Jul-2017)

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/66593/Chapter%20III-VI.pdf?isAllowed=y&sequence=3>

---

30

< 1% match (Internet from 07-Feb-2017)

<http://repository.ui.ac.id/contents/koleksi/2/70c691f6a92367a7cb6411e3432cdb7c9135602f.pdf>

---

31

< 1% match (Internet from 22-Dec-2012)

<http://manajemen-pelayanankesehatan.net/berita-terbaru/254-kebijakan-memperbolehkan-tenaga-kesehatan-cq-dokter-spesialis-bangsa-asing-ke-indonesia-apa-manfaat-dan-kerugiannya-dan-bagaimana-cara-pengaturannya.pdf>

---

32

< 1% match (Internet from 16-Sep-2017)

[http://repository.upi.edu/5374/3/s\\_pgsd\\_kelas\\_0904627\\_chapter1.pdf](http://repository.upi.edu/5374/3/s_pgsd_kelas_0904627_chapter1.pdf)

---

33

< 1% match (Internet from 06-Sep-2016)

<https://es.scribd.com/doc/316076318/PENGARUH-PENERAPAN-MODEL-PEMBELAJARAN-AKTIF-TIPE-TEAM-QUIZ-TERHADAP-KOMPETENSI-MEMBACA-PEMAHAMAN-DI-SEKOLAH-DASAR>

---

34

< 1% match (Internet from 12-Sep-2017)

<https://media.neliti.com/media/publications/134492-ID-pengaruh-iklan-bumbu-penyedap-royco-terh.pdf>

---

35

< 1% match (publications)

[Finn, Gabrielle M., Simon J. Walker, Madeline Carter, David R. Cox, Ruth Hewitson, and Claire F. Smith. "Exploring relationships between personality and anatomy performance : Exploring Personality and Performance", Anatomical Sciences Education, 2015.](#)

36

< 1% match (publications)

[Cuillier, D., B. Duell, and J. Joireman. "The mortality muzzle: The effect of death thoughts on attitudes toward national security and a watchdog press", Journalism, 2010.](#)

37

< 1% match (Internet from 15-Jan-2015)

<http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/26492/TEZ.pdf>

38

< 1% match ()

<http://www.psychology.lu.se/upload/psykologi/fu/pdf/AnnualReport0102.pdf>

**paper text:**

**HUBUNGAN ANTARA GENDER DAN KEPRIBADIAN DENGAN GAYA  
KEPEMIMPINAN DI PT MULTI CITRA ABADI MANADO** Eddy Madiono  
Sutanto **Dewi Mistyca Miliangan**

10

Liang

**Universitas Kristen Petra E-mail : dewim\_11236 @yahoo.com Jalan  
Siwalankerto 121 - 131, Surabaya, 60236, Jawa Timur, Indonesia  
ABSTRACT**

2

**This study aims to find the relationship that exists between**

23

gender and personality as well as the supervisor leadership styles in PT Multi Citra Abadi Manado. The study is a quantitative research and uses questionnaire as data collection instrument. The population consists of 700 employees who work at PT Multi Citra Abadi Manado and the sample was 56 supervisors of PT Multi Citra Abadi Manado. The study used descriptive and statistical analysis. Descriptive analysis was done by using cross tabulation while the statistical analysis by using correlation analysis. Hypothesis test

**was done by using chi-square test and regression analysis.**

24

The result shows that there is a relationship between gender and personality, and

17

it is also indicated

that there is a relationship between gender and leadership style. The

26

study shows

the relationship between supervisor personality and leadership style in

18

PT Multi Citra Abadi Manado. Based on the research, being open is considered a value of personality that should be increased for customers in global era. Key words: Gender, Personality, Leadership Style, Leadership. ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang terdapat antara gender dan kepribadian dengan gaya kepemimpinan supervisor di PT Multi Citra Abadi Manado. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Multi Citra Abadi Manado

1

yang berjumlah 700 orang

dan sampel penelitian adalah supervisor PT Multi Citra Abadi Manado sebanyak 56 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis deskriptif yang digunakan adalah tabulasi silang. Analisis statistik yang digunakan adalah analisa korelasi. Uji hipotesis dalam penelitian

1

ini menggunakan uji chi-square dan analisis regresi. Hasilnya menunjukkan terdapat hubungan antara gender dengan kepribadian dan adanya hubungan antara gender dengan gaya kepemimpinan. Hasilnya

juga menunjukkan terdapat hubungan antara kepribadian dengan gaya kepemimpinan

1

**supervisor di PT Multi Citra Abadi Manado. Berdasarkan hasil**

1

**penelitian ini**, disarankan untuk meningkatkan **nilai dimensi openness**

**kepribadian supervisor agar mampu memenuhi kebutuhan konsumen di era globalisasi saat ini.**

Kata Kunci: Gender, Personality, Leadership Style, Leadership. PENDAHULUAN Pada era global saat ini, wanita telah banyak memegang peranan penting dalam organisasi. Berdasarkan survei pada lembaga konsultasi global, 60% perusahaan terkemuka di Amerika memiliki setidaknya dua wanita yang memegang posisi penting sebagai komite eksekutif di perusahaan tersebut, delapan perusahaan — termasuk IBM, Pepsi Corporation dan General Motors— memiliki CEO wanita (McCullough 2014). Di Indonesia, salah satu contoh wanita yang memegang posisi penting dalam organisasi adalah Roosnianti Salihin yang merupakan Wakil Presiden Direktur Bank Panin (Bio 2014). Konsep tentang karakteristik dan kepribadian yang ideal sebagai seorang pemimpin semakin mendapat perhatian dari banyak pihak. Sebagian besar pemimpin dunia yang sukses, seperti Richard Branson atau Indra Nooyi harus bekerja keras untuk melatih dan mengelola kepribadian mereka dalam memimpin karyawan di perusahaan (Toegel dan Barzoux 2013). Hasil penelitian menyatakan bahwa wanita memiliki kualitas yang sama baiknya dengan pria. Kualitas manusia berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan, dalam hal ini gaya kepemimpinan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi (Tantri, Margono, dan Muhammad 2011). Terdapat perbedaan pendekatan signifikan antara pria dan wanita dalam mengkomunikasikan maksud dan tujuan yang tercermin dalam gaya kepemimpinan (Kent dkk. 2010). Gaya kepemimpinan otokratis yang lebih mengutamakan penyelesaian tugas cenderung dimiliki oleh pria. Pemimpin wanita umumnya cenderung memiliki gaya kepemimpinan demokratis, yang menggambarkan individu

**bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri** (Nuri dan

16

Bhaskaroga 2012). Tipe kepribadian merupakan

**salah satu faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan.** Faktor

28

fokus **dalam**

kepemimpinan dipengaruhi oleh respon seseorang berkaitan dengan kepribadiannya. Seorang dengan kepribadian ekstrovert cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang lebih efektif dalam memimpin jika dibandingkan orang berkepribadian introvert (Sieff dan Carstens 2006).

**Gaya kepemimpinan yang** tepat, **sesuai dengan** kepribadian individu **dan kondisi perusahaan**

25

dibutuhkan oleh seorang pemimpin dalam rangka meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan. PT Multi Citra Abadi merupakan sebuah perusahaan retail modern yang berlokasi di



Sulawesi Utara. PT Multi Citra Abadi atau yang dikenal dengan nama MultiMart pertama kali didirikan pada Desember 2004 di Manado, Sulawesi Utara. PT Multi Citra Abadi sampai pada tahun 2007 telah memiliki empat cabang yang terletak di Sulawesi Utara. Pada tahun 2014, PT Multi Citra Abadi telah memiliki tujuh cabang di Manado dari total keseluruhan 14 cabang di Sulawesi Utara. Kesuksesan sebuah perusahaan tidak terlepas dari peran seorang pemimpin. Hal ini menjadi menarik untuk diteliti, bagaimana penerapan gaya kepemimpinan di perusahaan yang mampu

**berkembang dengan pesat dalam kurun waktu 10 tahun.**

31

Gaya kepemimpinan supervisor di PT Multi Citra Abadi Manado merupakan hal yang penting sehubungan dengan kemampuan untuk mengkomunikasikan informasi dan tugas dari atas dan mengelola karyawan departemennya. Berdasarkan fenomena yang ada yaitu kemampuan perusahaan untuk berkembang pesat sehubungan dengan peran pemimpin yakni supervisor,

**maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan**

21

ketergantungan

**antara gender dan kepribadian dengan gaya kepemimpinan di PT Multi Citra Abadi Manado? Penelitian** dilakukan dengan tujuan **untuk mengetahui hubungan** ketergantungan **yang terdapat antara** variabel **gender dan kepribadian** dengan **gaya kepemimpinan di PT Multi Citra Abadi Manado.**

1

RERANGKA TEORITIS DAN HIPO--TESIS Gender

**Gender adalah suatu konsep yang menunjuk pada suatu sistem peranan dan hubungannya antara pria dan wanita yang tidak ditentukan oleh perbedaan biologi, akan tetapi ditentukan oleh lingkungan sosial, politik, dan**

7

ekonomi (Aida 2010, hal. 3).

**Gender merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Perubahan ciri dan sifat-sifat yang terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat lainnya disebut konsep gender**

4

(Mansour 2006, hal. 71). Kepribadian

**Personality is the dynamic organization within the individual of those psychophysical systems that determine his unique adjustment to his environment” (kepribadian merupakan organisasi dinamis dalam diri individu ten- tang sistem psikofisik yang menentukan pe- nyesuaian yang unik terhadap**

6

lingkungan- nya) (Pervine, Cervone, dan John 2005, hal. 225). The Big Five Theory oleh Goldberg (1981), Costa dan McCrae (1989) (dalam Pervine, Cervone, dan John 2005, hal. 232) membagi kepribadian ke dalam lima sifat yaitu neuroticism, extraversion, openness, agreeableness, dan conscientiousness. Berdasarkan sifat kepribadian, terdapat beberapa dimensi sehubungan dengan teori The Big Five yang dinyatakan Pervine, Cer- vone, dan John (2005, hal. 264) yaitu reaksi terhadap suatu masalah, sikap saat ber- interaksi, intensitas partisipasi terhadap ke- giatan, reaksi terhadap hal-hal baru, cara menyelesaikan suatu pekerjaan, cara berbi- cara, melakukan tugas sesuai dengan pe- raturan dan standar, dan, melakukan kegiatan secara teratur. Gaya Kepemimpinan Menurut Sayuti,

**gaya kepemimpinan adalah suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuan da- lam memimpin dan perwujudan tersebut bi- asanya membentuk suatu pola atau suatu ben- tuk tertentu (dalam Muhammad 2010,**

3

hal. 15). Paul Hershey dan Ken Blanchard me- ngembangkan model kepemimpinan yang dikenal dengan istilah situational leadership theory. Situational leadership theory adalah teori kontingensi yang fokus pada kesiapan pengikut. Pada situational leadership theory terdapat empat gaya kepemimpinan (Rob- bins 2005, hal. 357) yaitu gaya kepelemi- nan telling, selling, participating dan dele- gating. Menurut Robbins (2005, hal. 359) terdapat dua dimensi yang digunakan untuk mengetahui gaya kepemimpinan seseorang berdasarkan teori gaya kepemimpinan situa- sional yaitu unsur pengarahan dan dukungan kepada karyawan. Hubungan Antarvariabel dan Hipotesis Gender dengan Gaya Kepemimpinan Kemampuan berkembang sistem limbik otak wanita lebih baik jika dibandingkan dengan pria. (Rolls 2013). Reaksi seseorang terhadap suatu peristiwa akan membentuk suatu pola gaya kepemimpinan (Barbuto dkk. 2007). Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka ditetapkan hipotesis satu sebagai berikut: H1: Terdapat hubungan ketergantungan anta- ra gender dengan gaya kepemimpinan Gender dengan Kepribadian Pria umumnya identik dengan karakter mas- culine sedangkan wanita identik dengan karakter feminine. Perbedaan karakter ini akan membangun kepribadian seseorang yang berdampak pada gaya kepemimpinan (Agus 2008). Berdasarkan penelitian sebe- lumnya, maka ditetapkan hipotesis dua se- bagai berikut: H2: Terdapat hubungan ketergantungan antara gender dengan kepribadian. Kepribadian dengan Gaya Kepemim- pinan Tipe kepribadian merupakan salah satu fak- tor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan individu (Sudjiwanti 2010). Faktor fokus dalam kepemimpinan dipengaruhi oleh res- pon seseorang berkaitan dengan kepri- badiannya (Sieff dan Carstens 2006). Ber- dasarkan penelitian

sebelumnya maka dite- tapkan hipotesis tiga sebagai berikut: H3: Terdapat hubungan ketergantungan antara kepribadian dengan gaya kepemim- pinan. Gender dan Kepribadian dengan Gaya Kepemimpinan Perbedaan karakter pria dan wanita akan membangun kepribadian seseorang (Agus 2008). Kepribadian seseorang akan ber- dampak pada respon yang diberikan ketika menghadapi situasi tertentu yang mem- bentuk pola gaya kepemimpinan (Anders- son, Dahlström, dan Ekvall 2006). Berda- sarkan penelitian sebelumnya, maka dite- tapkan hipotesis empat sebagai berikut: H4: Diduga terdapat hubungan ketergantu- ngan antara gender dan kepribadian dengan gaya kepemimpinan. Secara skematis terli- hat pada Gambar 1.

**METODE PENELITIAN Jenis Penelitian** Jenis penelitian **yang digunakan** adalah penelitian kuantitatif dengan metode ek- splanasi. **Penelitian kuantitatif** eksplanasi **adalah penelitian yang**

12

bertujuan untuk men- jelaskan, meringkas

**berbagai kondisi dan situasi yang timbul di masyarakat yang** men- jadi objek penelitian berdasarkan apa yang terjadi, lalu **kemudian mengangkat ke** per- mukaan **karakter atau gambaran tentang kondisi dan situasi tersebut**

5

(Burhan 2005, hal. 73).

**Penelitian ini menggunakan metode** kuantitatif eksplanasi **karena bertujuan untuk menjelaskan**

5

hubungan antar variabel yakni gender, kepribadian dan gaya kepemimpinan berdasarkan analisis statistik sehingga dapat menghasilkan generalisasi yang menjelaskan gambaran mengenai objek penelitian. Objek penelitian ini yaitu gender, kepribadian dan gaya kepemimpinan dan subyek

**penelitian adalah supervisor** di **PT Multi Citra Abadi Manado.**

1

**Populasi dan Sampel Penelitian Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan** di **PT**

2

Multi Citra Abadi Manado. Jumlah karyawan di PT Multi Citra Abadi Manado adalah sebanyak 700 orang. Peneli- tian ini menggunakan non-probability samp- ling dengan kriteria supervisor di PT Multi Citra Abadi Manado sejumlah 56 orang.

**Metode Pengumpulan Data Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan angket dan kuesioner penelitian. Angket adalah alat pengumpulan**

13

data yang digunakan dalam komunikasi ti- dak langsung untuk menghasilkan informasi tertentu lewat daftar pernyataan terperinci dan lengkap yang disampaikan kepada re- sponden (Fathoni 2006: 92). Angket diguna- kan untuk memperoleh informasi sehu- bungan dengan variabel gender dan kepriba- dian supervisor. Kuesioner adalah suatu tek- nik komunikasi tidak langsung yang di- gunakan untuk memperoleh informasi lewat pertanyaan yang disampaikan kepada res- ponden (Fathoni 2006, hal. 92). Kuesioner digunakan untuk mengetahui gaya kepemim- pinan supervisor. Definisi Operasional Variabel Gender (X1)

**Gender merupakan konsep yang menunjuk pada suatu sistem peran dan hubungannya antara pria dan wanita yang tidak ditentukan oleh perbedaan biologi, akan tetapi ditentu- kan oleh lingkungan sosial, politik, dan**

8

eko- nomi. Gender digolongkan menjadi dua yaitu pria dan wanita. Definisi Operasional Variabel Kepri- badian (X2) Kepribadian adalah seperangkat karakter dinamis dan terorganisir yang dimiliki oleh individu, secara khas mempengaruhi kog- nisi, motivasi dan perilaku seseorang pada berbagai situasi. Pengukuran pada variabel kepribadian menggunakan tes MMPI (Min- nesota Multiphasic Personality Inventory). Dimensi kepribadian yang digunakan dalam penelitian ini yakni individu yang mudah gugup, mengalami kecemasan, mudah terte- kan, merasa rendah diri, canggung berada diantara banyak orang memiliki nilai di- mensi neuroticism kepribadian yang domi- nan. Individu yang memiliki pendirian yang teguh, berusaha memperbaiki kesalahan, optimis, mengambil inisiatif untuk menyapa orang asing, nyaman berinteraksi dengan banyak orang, memiliki kegiatan sosial di Gambar 1 Rerangka Pemikiran H1 Gender: - Pria - Wanita H4 Gaya Kepemimpinan: H2 - Unsur pengarahan kepada karyawan Kepribadian: - Unsur dukungan kepada karyawan - Reaksi terhadap suatu masalah - Sikap saat berinteraksi - Intensitas partisipasi terhadap kegiatan - Cara menyelesaikan suatu pekerjaan - Reaksi terhadap hal-hal baru - Cara berbicara - Melakukan tugas sesuai dengan peraturan - Melakukan kegiatan secara teratur H3 Sumber: Aida (2010); Pervine, Cervone, dan John (2005); dan Robbins (2005). luar lingkungan pekerjaan, dan menyukai tantangan mempunyai nilai dimensi ex- traversi kepribadian yang dominan. Indi- vidu yang mengemukakan perasaannya ketika menghadapi suatu masalah, berse- mangat mencoba hal-hal baru, memiliki ide-ide unik dan menggunakan imajinasi dalam menyelesaikan pekerjaan mempunyai nilai dimensi openness kepribadian yang dominan. Individu yang mudah memperca- yai orang lain, mendelegasikan tugas dan wewenang pengambilan keputusan kepada karyawan, jujur, apa adanya, bersimpati dan empati kepada sesama memiliki nilai di- mensi agreeableness kepribadian yang do- minan. Individu yang teratur, taat pada pe- raturan perusahaan, menyelesaikan pekerja- an sesuai bahkan diatas standar yang ditet- apkan, menyelesaikan tugas lebih cepat, melihat peluang dan resiko dari tindakan yang diambil memiliki nilai dimensi cons- cientiousness kepribadian yang dominan. Definisi Operasional Variabel Gaya Ke- pemimpinan (Y) Menurut Sayuti,

**gaya kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku pemimpin yang**

3

berhubungan dengan **kemampuannya dalam memimpin** dan **perwujudan tersebut** biasanya **ya membentuk suatu pola atau** suatu **bentuk tertentu.**

Dimensi gaya kepemimpinan dalam penelitian ini yakni pemimpin mengawasi, menentukan apa yang ingin dicapai dan harus dilakukan oleh karyawan serta fokus pada penyelesaian tugas dapat dikelompokkan ke dalam gaya kepemimpinan telling. Pemimpin menjelaskan tujuan yang ingin dicapai, bekerja sama, dan melibatkan karyawan melalui ide-ide dan saran serta fokus pada penyelesaian tugas dan hubungan kerjadapat dikelompokkan ke dalam gaya kepemimpinan selling. Pemimpin membantu karyawan menentukan kegiatan yang harus dilakukan, mendiskusikan masalah dan mendukung karyawan untuk menemukan solusi

Tabel 1 Uji Kesahihan Dimensi Neuroticism Item r hitung Anxiety 1 0,322 Anxiety 2 0,398 Hostility 0,439 Depression 1 0,708 Depression 2 0,633 Self-consciousness 0,394 Impulsiveness 1 0,458 Impulsiveness 2 0,396 Vulnerability 1 0,727 Vulnerability 2 0,589 Sumber: Data Primer Diolah. Tabel 2 Uji Kesahihan Dimensi Extraversion

**Item r hitung** Warmth 1 0,401 Warmth 2 0,444 Gregariousness 1 0,

9

645 Gregariousness 2 0,386 Gregariousness 3 0,416 Assertiveness 0,381 Activity 0,338 Excitement seeking 0,452 Positive Emotion 1 0,368 Positive Emotion 2 0,475 Sumber: Data Primer Diolah. Tabel 3 Uji Kesahihan Dimensi Openness

**Item r hitung** Fantasy 1 0,409 Fantasy 2 0,468 Aesthetic 1 0,

9

486 Aesthetic 2 0,425 Feelings 0,390 Action 0,496 Ideas 1 0,525 Ideas 2 0,467 Values 1 0,357 Values 2 0,360 Sumber: Data Primer Diolah. dan fokus pada hubungan kerja dapat dikelompokkan ke dalam gaya kepemimpinan participating. Pemimpin memberikan kebebasan anggota kelompok memutuskan sendiri apa yang akan mereka lakukan tanpa adanya pengarahan, tidak fokus pada penyelesaian

Tabel 4 Uji Kesahihan Dimensi Agreeableness

**Item r hitung** Trust 1 0,692 Trust 2 0,359 Straightforwardness 1 0,

9

397 Straightforwardness 2 0,404 Altruism 1 0,647 Altruism 2 0,708 Compliance 0,378 Modesty 0,408 Tender mindedness 1 0,383 Tender mindedness 2 0,723 Sumber: Data Primer Diolah. Tabel 5 Uji Kesahihan Dimensi Conscientiousness Item r hitung Competence 0,344 Order 0,488 Dutifulness 1 0,405 Dutifulness 2 0,347 Achievement-striving 1 0,568 Achievement-striving 2 0,557 Self-discipline 1 0,362 Self-discipline 2 0,458 Deliberation 1 0,641 Deliberation 2 0,485 Sumber: Data Primer Diolah. Tabel 6 Uji Kesahihan Gaya Kepemimpinan Item r hitung Gaya Kepemimpinan 1 0,664 Gaya Kepemimpinan 2 0,667 Gaya Kepemimpinan 3 0,575 Gaya Kepemimpinan 4 0,409 Gaya Kepemimpinan 5 0,609 Gaya Kepemimpinan 6 0,418 Gaya Kepemimpinan 7 0,591 Gaya Kepemimpinan 8 0,472 Gaya Kepemimpinan 9 0,582 Gaya Kepemimpinan 10 0,470 Sumber: Data Primer Diolah. lesaian tugas maupun hubungan kerja dapat dikelompokkan ke dalam gaya kepemimpinan delegating.

Tabel 7 Uji Keterandalan Variabel Penelitian Variabel Nilai r Kepribadian Dimensi Neuroticism Kepribadian Dimensi Extraversion Kepribadian Dimensi Openness Kepribadian Dimensi Agreeableness Kepribadian Dimensi Conscientiousness Gaya Kepemimpinan 0,666 0,615 0,622 0,829 0,781 0,811 Sumber: Data Primer Diolah. menggunakan uji kesahihan dan uji keterandalan. Uji kesahihan dilakukan untuk mengetahui

**seberapa jauh instrumen penelitian mampu mencerminkan isi yang sesuai dengan hal dan sifat yang diukur. Uji keterandalan digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban yang diberikan responden dari waktu ke waktu.**

2

**Teknik Analisis Data Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis korelasi. Analisis deskriptif dilakukan**

11

padava- riabel penelitian yaitu kepribadian dan gaya kepemimpinan. Analisis deskriptif dilakukan dengan menjumlahkan nilai respon setiap tipe yang terdapat pada angket. Hasil pen- jumlahan kemudian dibandingkan untuk se- tiap tipe nilai kepribadian maupun gaya ke- pemimpinan guna menentukan tipe yang do- minan. Analisis korelasi dilakukan dengan tabulasi silang antar variabel penelitian.

**Uji Hipotesis Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji chi-square dan analisis regresi.**

15

Uji chi-square dilakukan un- tuk mengetahui hubungan yang terdapat anta- ra variabel penelitian. Analisis Regresi di- lakukan untuk mengetahui hubungan yang terdapat pada keseluruhan variabel penelitian. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN Uji Kesahihan Suatu item pernyataan dan pertanyaan dapat dikatakan sah jika corrected total item correlation memiliki nilai  $r \geq 0,30$ . Ber- dasarkan Tabel 1 (dimensi neuroticism), Ta- bel 2 (dimensi extraversion), Tabel 3 (di mensi openness), Tabel 4 (dimensi agreeab- leness), dan Tabel 5 (dimensi consci- entiousness) maka pernyataan-pernyataan pada angket kepribadian dapat dinyatakan sah. Berdasarkan pada Tabel 6, maka per- tanyaan-pertanyaan pada kuesioner untuk mengukur kesahihan variabel penelitian ga- ya kepemimpinan dapat dinyatakan sah. Berdasarkan hasil uji kesahihan maka item- item yang digunakan untuk mengukur varia- bel penelitian dapat dinyatakan sah, Uji Keterandalan Suatu item pernyataan dan pertanyaan dapat dikatakan handal jika koefisien split half Spearman-Brown memiliki nilai  $r > 0,60$ . Berdasarkan Tabel 7 maka pernyataan pada angket kepribadian dan pertanyaan pada kuesioner gaya kepemimpinan dapat din- yatakan handal. Analisis Deskriptif Berdasarkan Tabel 8 Supervisor pada PT Multi Citra Abadi Manado berjumlah 56 o- rang yang terdiri dari 31 orang pria dan 25 orang wanita. Berdasarkan Tabel 9 supervisor PT Multi Citra Abadi Manado umumnya memi- liki dimensi conscientiousness yang domi- nan yaitu sebesar 41,1% yang mewakili 23 orang dari total keseluruhan supervisor yaitu sebanyak 56 orang. Berdasarkan Tabel 10

supervisor PT Multi Citra Abadi Manado umumnya memiliki gaya kepemimpinan participating yang dominan yaitu sebesar 32,1% yang mewakili 18 orang dari total keseluruhan supervisor yaitu sebanyak 56 orang. Gaya kepemimpinan telling juga dominan, yang mewakili 16 orang. Analisis Deskriptif Variabel Gender Jumlah % dari Total Pria 31 orang 55,4% Wanita 25 orang 44,6% Total 56 orang 100% Sumber: Data Primer Diolah. Tabel 9 Analisis Deskriptif Variabel Kepribadian Dimensi % dari Kepribadian Frekuensi Total Neuroticism 4 7,1% Extraversion 15 26,8% Openness 5 8,9% Agreeableness 9 16,1% Conscientiousness 23 41,1% Total 56 100% Sumber: Data Primer Diolah. Tabel 10 Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Gaya % dari Kepemimpinan Frekuensi Total Telling 16 28,6% Selling 13 23,2% Participating 18 32,1% Delegating 9 16,1% Total 56 100% Sumber: Data Primer Diolah. orang dengan persentase sebesar 28,6%. Analisis Korelasi Berdasarkan analisis korelasi pada Tabel 11, supervisor pria di PT Multi Citra Abadi Manado umumnya memiliki gaya kepemimpinan telling dengan persentase sebesar 28,6% yang berarti supervisor pria cenderung untuk mengawasi, mengarahkan

**dan menentukan hal-hal yang harus dilakukan dalam**

**32**

mencapai tujuan perusahaan dengan kurang memperhatikan unsur dukungan kepada karyawan. Supervisor wanita dengan persentase sebesar 23,2% cenderung memiliki gaya kepemimpinan participating yang berarti selalu mengutamakan hubungan kerja dengan karyawan yang dipimpinnya, selalu mendukung dan memotivasi karyawan. Berdasarkan analisis korelasi pada Tabel 12, supervisor pria cenderung memiliki nilai dimensi conscientiousness kepribadian yang lebih tinggi yaitu sebesar 39,3% jika dibandingkan dengan supervisor wanita sebesar 1,8%. Nilai dimensi conscientiousness kepribadian yang tinggi menunjukkan bahwa supervisor pria memiliki dorongan memperoleh pencapaian, selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan standar yang diminta. Di samping itu mereka menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku di perusahaan serta cenderung teratur dan ambisius. Supervisor wanita memiliki nilai dimensi agreeableness kepribadian yang lebih tinggi yaitu sebesar 16,1% jika dibandingkan dengan supervisor pria sebesar 0%. Hal ini mencerminkan kepribadian supervisor wanita yang cenderung suka mengalah, menghindari konflik, pemaaf dan suka membantu karyawan yang dipimpinnya. Berdasarkan analisis korelasi pada Tabel 13, supervisor di PT Multi Citra Abadi Manado memiliki nilai dimensi conscientiousness kepribadian yang dominan dengan gaya kepemimpinan telling yaitu sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 21,4%. Supervisor dengan nilai dimensi extraversion kepribadian yang dominan dan cenderung memiliki gaya kepemimpinan participating sebanyak 8 orang atau sebesar 14,3%. Supervisor dengan nilai dimensi agreeableness kepribadian yang dominan dan cenderung memiliki gaya kepemimpinan participating sebanyak 5 orang atau sebesar 8,9% serta supervisor dengan nilai dimensi neuroticism kepribadian yang dominan dan cenderung memiliki gaya kepemimpinan selling sebanyak 3 orang atau sebesar 5,4%. Supervisor dengan nilai dimensi openness kepribadian yang dominan dan memiliki gaya kepemimpinan selling sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 3,6% sama banyaknya dengan supervisor yang memiliki gaya kepemimpinan participating. Uji Hipotesis

**Uji Chi-Square Uji chi-square dilakukan pada**

**30**

variabel gender, kepribadian, dan gaya kepemimpinan Tabel 11 Cross Tabulasi Silang Gender dengan Gaya Kepemimpinan Gender Gaya Kepemimpinan Telling Selling Participating Delegating Pria Frekuensi 16 4 5 6 % dari Total 28,6% 7,1% 8,9% 10,7% Wanita Frekuensi 0 9 13 3 % dari Total 0% 16,1% 23,2%

5,4% Total Frekuensi 16 13 18 9 % dari Total 28,6% 23,2% 32,1% 16,1% Total 31 55,4% 25 44,6% 56 100% Sumber: Data Primer Diolah. Tabel 12 Cross Tabulasi Silang Gender dengan Kepribadian

Kepribadian Total Gender Neuroticism Extraversion Openness Agreeableness Conscientiousness Pria  
Wanita Frekuensi % dari Total Frekuensi % dari Total Total Frekuensi % dari Total 0 0% 7 12,5% 2 3,6%  
0 0% 22 39,3% 4 7,1% 8 14,3% 3 5,4% 9 16,1% 1 1,8% 4 7,1% 15 26,8% 5 8,9% 9 16,1% 23 41,1% 31  
55,4% 25 44,6% 56 100% Sumber: Data Primer Diolah. untuk mengetahui hubungan yang terdapat di  
antara variabel-variabel. Berdasarkan Ta- bel 14, maka hasil uji hipotesis untuk vari- abel penelitian yakni  
nilai signifikansi hasil uji chi-square variabel gender dengan gaya kepemimpinan adalah 0,000. Nilai signi-  
fikansi yaitu  $0,000 < 0,05$  maka H1 diterima bahwa terdapat hubungan ketergantungan antara variabel  
gender dengan gaya kepe- mimpinan. Nilai signifikansi hasil uji chi- square variabel gender dengan  
kepribadian adalah 0,000. Nilai signifikansi

yaitu  $0,000 < 0,05$  maka H1 diterima

33

bahwa terdapat hu- bungan ketergantungan antara variabel gen- der dengan kepribadian. Nilai signifikansi  
hasil uji chi-square variabel kepribadian dengan gaya kepemimpinan adalah 0,004. Nilai signifikansi yaitu  
 $0,004 < 0,05$  maka terdapat hubungan ketergantungan antara kepribadian dengan gaya kepemimpinan.  
Analisis Regresi Analisis regresi pada Tabel 15 dilakukan dengan uji F

untuk mengetahui hubungan antara variabel **gender dan kepribadian**  
den- gan **gaya kepemimpinan**.

1

Nilai signifikansi hasil uji F variabel gender dan kepribadian dengan gaya kepemimpinan adalah sebesar  
0,035. Berdasarkan pada nilai signifikansi hasil uji F yaitu  $0,035 < 0,05$  maka terdapat hubungan antara  
variabel gender dan kepri- badian yang secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel gaya  
kepemimpinan. Pembahasan Berdasarkan hasil penelitian, supervisor pria dengan nilai dimensi  
conscientiousness ke- pribadian

yang dominan cenderung memiliki gaya kepemimpinan **telling**. Nilai  
dimensi conscientiousness **kepribadian** berhubungan dengan **supervisor**

1

pria yang cenderung ter- atur, berorientasi pada suatu pencapaian, pe- nyelesaian tugas, ambisi dan  
kontrol terha- dap lingkungan sosial. Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian sebelum- nya  
yang menyatakan bahwa nilai dimensi conscientiousness kepribadian merupakan nilai yang paling  
dominan dari kepribadian pria dalam teori kepribadian The Big Five (Schwartz dan Rubel 2005). Nilai  
dimensi Tabel 13 Cross Tabulasi Silang Kepribadian dengan Gaya Kepemimpinan Kepribadian Telling  
Gaya Kepemimpinan Selling Participating Delegating Neuroticism Frekuensi % dari Total 0 0% 3 5,4% 0  
0% 1 1,8% Extraversion Openness Frekuensi % dari Total Frekuensi % dari Total 4 7,1% 0 0% 1 1,8% 2  
3,6% 8 14,3% 2 3,6% 2 3,6% 1 1,8% Agreeableness Conscien tiousness Total Frekuensi % dari Total  
Frekuensi % dari Total Frekuensi % dari Total 0 0% 12 21,4% 16 28,6% 4 7,1% 3 5,4% 13 23,2% 5 8,9%  
3 5,4% 18 32,1% 0 0% 5 8,9% 9 16,1% Total 4 7,1% 15 26,8% 5 8,9% 9 16,1% 23 41,1% 56 100%  
Sumber: Data Primer Diolah. Tabel 14 Signifikansi Uji Chi-Square Variabel Penelitian Gender Kepribadian



**0,000 0,004 — Sumber: Data Primer Diolah. Tabel**

**27**

15 Analisis Regresi Model Sig. Regression 0,035 conscientiousness kepribadian berhubungan dengan gaya kepemimpinan telling yang cenderung memiliki fokus tinggi pada pekerjaan tetapi kurang memperhatikan unsur hubungan dengan rekan kerja. Pernyataan di atas didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa pria memiliki gaya kepemimpinan yang lebih berorientasi pada penyelesaian tugas dengan atribut-atribut yang mendukung seperti struktur, transaksional, autokratik, pemberi instruksi serta berorientasi pada bisnis (Barbuto dkk. 2007). Hasil penelitian ini juga mendukung pernyataan bahwa pria lebih cenderung memiliki gaya kepemimpinan yang mengutamakan kontrol dan penyelesaian tugas (Nuri dan Bhaskaroga 2012). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa supervisor wanita dengan nilai dimensi agreeableness kepribadian yang dominan cenderung memiliki gaya kepemimpinan participating. Nilai dimensi agreeableness kepribadian berhubungan dengan kepribadian supervisor wanita yang lebih berorientasi pada hubungan sosial, memelihara hubungan yang baik dengan karyawan yang dipimpinnya. Pernyataan ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa wanita lebih termotivasi untuk mempertahankan hubungan sosial dengan melakukan tindakan-tindakan yang sifatnya menyenangkan (Weisberg, De-Young, dan Hirsh 2011). Pernyataan

**ini juga didukung** hasil **penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa**

**29**

wanita umumnya memiliki nilai yang lebih pada dimensi agreeableness kepribadian, jika dibandingkan pada pria (Lehmann dkk. 2013). Pada supervisor wanita nilai dimensi agreeableness kepribadian yang dominan juga berhubungan dengan gaya kepemimpinan participating yang cenderung memberi motivasi pada karyawan dan mengutamakan hubungan baik dengan karyawan yang dipimpinnya. Pernyataan ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa wanita memiliki gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemeliharaan hubungan sosial dengan atribut-atribut pendukung seperti pertimangan, transformasional, partisipatif, memiliki ketertarikan untuk bersosialisasi dan berorientasi pada manusia (Garcia dkk. 2014). Hasil penelitian sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa pemimpin wanita cenderung memiliki gaya kepemimpinan dengan menggunakan pendekatan emosional, mengutamakan kerja sama tim sebagai seorang individu bermoral tinggi (Nuri dan Bhaskaroga 2012). Wanita memiliki gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan demokratis jika dibandingkan pada pria (Snaebjornsson dan Edvardsson 2012). Pemimpin wanita cenderung memberikan motivasi positif kepada karyawan baik secara moral maupun penghargaan melalui insentif. (Barbuto dkk. 2007). Wanita lebih menekankan pada nilai-nilai sosial dan keadilan ketika memimpin sebuah organisasi (Schwartz dan Rubel 2005). Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dinyatakan terdapat hubungan antara variabel gender dan kepribadian dengan gaya kepemimpinan. **SIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN, DAN KETERBATASAN** Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan ketergantungan antara variabel gender, kepribadian dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini dapat memberikan implikasi manajerial yakni dengan melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel tingkat kesiapan pekerja. Teori gaya kepemimpinan situasional Hershey dan Blanchard yang digunakan dalam penelitian menyatakan hubu-

ngan gaya kepemimpinan dengan tingkat ke- siapan pekerja (Robbins 2005, hal. 359).

**Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan**

22

(Obiwuru, Okwu, Akpa, dan Nwankwere 2011). Penambahan variabel tingkat ke- siapan pekerja pada penelitian selanjutnya dapat membantu perusahaan untuk menentu- kan gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan tingkat kesiapan pekerja dalam rang- ka meningkatkan kinerja karyawan dan pro- duktivitas perusahaan. Keterbatasan penelitian ini yakni ke- tidakmampuan untuk melakukan penelitian di seluruh cabang perusahaan yang terletak di luar daerah Manado seperti Maluku Utara. Saran berdasarkan penelitian ini adalah gaya kepemimpinan supervisor sebaiknya juga memperhatikan penyelesaian tugas dan usaha untuk meningkatkan nilai dimensi openness kepribadian supervisor. DAFTAR RUJUKAN Agus, S 2008, 'Pembentukan karakter olah ragawan ditinjau dari perbedaan gen- der, peran serta orang tua, guru, pelatih olahraga, dan keikutsertaan dalam ak- tivitas olahraga serta jenis olah raga- nya', Universitas Negeri Yogyakarta, Journal of Personality, 1 (1), 1 22.

**Aida, V 2010, Pemberdayaan perempuan dari masa ke masa, Bogor: IPB**

19

Pres. Andersson, AL,

**Dahlström, B dan Ekvall, G**

38

2006, 'Leadership style and manage- rial type as related to working climate, gender and personality in terms of the spiral aftereffect technique' Journal of Applied Psychology, 1 (1), 1 16. Barbuto, JE, dkk. 2007, 'Effect of gender, education, and age upon leader use of influence tatics and full range leader- ship behaviors', Journal of Agricul- tural Leadership, 1(56), 71 83. Bio, GB 2014, 'Wakil presdir panin roosni- anti salihin bicara karir dan keluarga', Liputan6, 11 Juni, Diakses 17 Oktober 2014, <<http://lifesty le.liputan6.com/read/2061010/wakil- presdir-panin-roosniati-salihin-bicara- karir-dan-keluarga>>. Burhan, B

**2005, Metodologi penelitian ku- antitatif komunikasi, ekonomi, dan**

34

ke- bijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya, Ediis I, Jakarta: Prenada Me- dia.

**Fathoni, A 2006, Metodologi penelitian dan teknik penyusunan skripsi, Jakarta: PT Rineka Cipta. Garcia, M,**

14

dkk.

personality! traits that predict leadership styles for elementary principals', *The Journal of Psychology*, 5, 204-212. Kent, TW, dkk. 2010, 'Gender differences and transformational leadership behavior do both German men and women lead in the same way', *International Journal of Leadership Studies*, 6 (1), 52-66. Lehmann, R, dkk.

2013, 'Age and gender differences in motivational manifestations of the big five from age 16 to 60', *Developmental Psychology*, 49 (2), 365-383. Mansour, F

37

2006,

Analisis gender dan transformasi sosial, Yogyakarta: Pustaka Pelajar. McCullough, DG 2014, 'When will women achieve gender equality in leadership at work', *The Guardian*, 4 Juni, Diakses 30 Agustus 2014, <<http://www.theguardian.com/sustainable-business/womenleadership-companies-equality-jobs>>. Muhammad, FB 2010, 'Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening', *Journal of Leadership*, 1(1), 1-14. Nuri, H dan Bhaskaroga, DB 2012, 'Gaya kepemimpinan laki-laki dan perempuan', *Journal of Leadership*, 22 (2), 135-146. Obiwuru, TC, Okwu, AT, Akpa, V dan Nwankwere, IA 2011, 'Effect of leadership style on organizational performance: A survey of selected small scale enterprises in Ikorodu council development area of Lagos state, Nigeria', *Australian Journal of Business and Management Research*, 1 (7) 100-111. Pervine, LA, Cervone, D dan John, OP 2005, *Personality theory and research*, Edisi ke-9, Amerika: Lehigh Press. Robbins, SP 2005, *Organizational behavior*, Edisi ke-11, New Jersey: Prentice-Hall. Rolls, ET 2013, 'Limbic systems for emotion and for memory, but no single limbic systems', *Medical Journal*, 30 (1), 1-39.

Schwartz, SH dan Rubel, T 2005, 'Sex

36

differences in value priorities: Cross-cultural and multi method studies', *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 1010-1028. Sieff, G dan Carstens, L 2006, 'The relationship between personality type and leadership focus', *Journal of Human Resources Management*, 4 (1), 52-62. Snaebjornsson, IM & Edvardsson, IR 2012, 'Gender, nationality, and leadership style: A literature review', *International Journal of Business and Management*, 8 (1), 89-103. Sudjiwanti, 2010, 'Pengaruh tipe kepribadian big five terhadap gaya kepemimpinan transformasional karyawan PT Arta Boga Cemerlang Surabaya', *Journal of Leadership*, 7, 642-652. Tantri, W, Margono, S dan Muhammad, S 2011, 'Analisa pengaruh gender, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas sekolah dasar negeri di Kabupaten Sidoarjo', *Journal of Applied Management*, 9 (3), 970-979. Toegel, G dan Barzoux, JL 2013, 'How personality plays a role in effective leadership', *The Jakarta Post*, 1 Juni, Diakses 31 Agustus 2014, <<http://www.thejakartapost.com/news/2013/06/01/how-personality-plays-a-role-effective-leadership.html>>.

Weisberg, YJ, DeYoung, CG dan Hirsh, JB

35

2011, 'Gender differences in per- sonality across the ten aspects of the big five', Journal of Psychology, 2 (178), 1 11.

**Journal of Business and Banking Volume 4, No. 2, November 2014,**  
**pages**

2

131 – 142 ISSN 2088-7841 Hubungan antara Gender ... (Eddy Madiono Sutanto)

**Journal of Business and Banking Volume 4, No. 2, November 2014,**  
**pages**

2

131 – 142 ISSN 2088-7841 Hubungan antara Gender ... (Eddy Madiono Sutanto)

**Journal of Business and Banking Volume 4, No. 2, November 2014,**  
**pages**

2

131 – 142 ISSN 2088-7841 Hubungan antara Gender ... (Eddy Madiono Sutanto)

**Journal of Business and Banking Volume 4, No. 2, November 2014,**  
**pages**

2

131 – 142 ISSN 2088-7841 Hubungan antara Gender ... (Eddy Madiono Sutanto)

**Journal of Business and Banking Volume 4, No. 2, November 2014,**  
**pages**

2

131 – 142 ISSN 2088-7841 Hubungan antara Gender ... (Eddy Madiono Sutanto)

**Journal of Business and Banking Volume 4, No. 2, November 2014,**  
**pages**

2

131 – 142 ISSN 2088-7841 Hubungan antara Gender ... (Eddy Madiono Sutanto) 131 132 133 134 135  
136 137 138 139 140 141 142