

Pengaruh Kepemimpinan Perempuan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung

Fitri Amelia*, Allya Roosallyn Assyoffa, Indra Fajar Alamsyah

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*melameliaf222@gmail.com,
indrafajaralamsyah@gmail.com

allyaroosallyn.mgt@gmail.com,

Abstract. Leadership talks about the style and attitude of a leader. Bandung Islamic University provides opportunities for women to actualize themselves as leaders. In addition, the work environment also affects employee performance, where this work environment includes physical, psychological, and socio-cultural aspects that directly or indirectly influence employee performance. The method in this study uses a quantitative method with a descriptive and verification method approach. The sampling technique in this study used probability sampling with simple random sampling technique. Based on the research results: 1) Women's leadership at the Faculty of Economics and Business, Islamic University of Bandung is included in the good category 2) The work environment at the Faculty of Economics and Business, Islamic University of Bandung is included in the good category 3) Employee performance at the Faculty of Economics and Business, Islamic University of Bandung is included in the excellent category 4) Women's Leadership has a positive effect on employee performance at the Faculty of Economics and Business, Islamic University of Bandung 5) The work environment has a positive effect on employee performance at the Faculty of Economics and Business, Islamic University of Bandung 6) Women's Leadership and Work Environment simultaneously have a positive effect on employee performance. This means that the better female leadership is, the lower the level of employee performance will be.

Keywords: *Employee Performance, Women's Leadership, Work Environment.*

Abstrak. Kepemimpinan berbicara bagaimana gaya dan sikap dari seorang pemimpin. Universitas Islam Bandung memberikan kesempatan kepada perempuan untuk mengaktualisasikan dirinya menjadi pemimpin. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja ini meliputi aspek fisik, psikologis, dan sosio-kultural yang secara langsung maupun secara tidak langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan metode deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang diperoleh yakni melalui wawancara, angket. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dengan Teknik simple random sampling dan metode analisis uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian: 1) Kepemimpinan perempuan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung termasuk dalam kategori baik 2) Lingkungan kerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung termasuk dalam kategori baik 3) Kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung termasuk dalam kategori sangat baik 4) Kepemimpinan Perempuan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung 5) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung 6) Kepemimpinan Perempuan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik kepemimpinan perempuan yang dimiliki maka akan semakin rendah tingkat kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Perempuan, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja.*

A. Pendahuluan

Pada masa kini, Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor terpenting dalam menjalankan suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia bila dijalankan dengan baik dan produktif serta profesional akan dapat tercipta sumber daya manusia yang baik dan akan memiliki dampak yang baik pula untuk organisasi. Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Kusuma, 2019).

Kemampuan seorang karyawan untuk berkinerja dengan baik sangat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan sehingga ilmu dan setiap pengalaman yang dimiliki oleh karyawan bisa diaplikasikan dalam dunia kerja, begitu juga dengan kemampuan berpikirnya yang sudah dilatih dari pendidikan tersebut, hal ini akan membantu karyawan menyelesaikan berbagai tugas dan masalah yang terjadi pada tempat kerjanya sehingga bisa memaksimalkan hasil kerja karyawan tersebut. Dalam dunia pendidikan sendiri, karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk membantu lembaga atau institusi dalam mengembangkan dan mencapai tujuan lembaga pendidikan tersebut. Kehadiran karyawan yang berkualitas akan mempengaruhi kualitas lembaga itu sendiri.

Pada masa kini, kinerja karyawan tidak selalu terpaku pada kinerja seorang laki-laki saja, karena peranan perempuan juga berevolusi dengan sangat signifikan. Perempuan tidak hanya menjadi pengguna hasil perkembangan teknologi, namun juga ikut berperan melaksanakan dan berpartisipasi di segenap aspek kehidupan berbangsa dan negara. Selain berperan di ranah publik, perempuan juga harus bisa menjadi pendidik yang dapat mengajar dan membina anak – anak sebagai generasi penerus bangsa. (Suarmini, 2018).

Kesempatan bekerja dalam dunia pendidikan untuk perempuan pada masa kini sangat terbuka lebar, kesetaraan gender sudah mulai terasa, berbeda dengan masa lalu dimana peran laki-laki dan perempuan sangat timpang yang mana biasanya peran perempuan lah yang selalu dianggap remeh dan tidak terlalu penting. Berbeda dengan sekarang, perempuan dapat dengan bebas mengekspresikan dirinya sendiri, menjadi apa yang mereka mau, dan mampu bersaing dengan jajaran orang hebat lainnya. Menurut Yambise (2018) seorang perempuan berkualitas mampu menempatkan dirinya dalam peran yang sangat penting, baik sebagai seorang ibu dalam mendidik generasi masa depan, maupun berperan di ranah publik termasuk di dalam dunia pendidikan.

Soetjipto (2008) menyatakan bahwa kinerja dan kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung dipengaruhi oleh unsur-unsur lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada organisasi atau institusi, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan organisasi maupun institusi. (Sihaloho dan Siregar, 2019).

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya. (Sihaloho dan Siregar, 2019).

Dalam penelitian ini, yang akan menjadi objek penelitian merupakan salah satu Fakultas disalah satu perguruan tinggi swasta terkenal di Bandung. UNISBA sebagai salah satu penggerak pendidikan tentu mengharapkan produktivitas dari seluruh karyawannya. Untuk itu diharapkan bagi organisasi harus menyadari dan membuat sebuah sistem pengelolaan yang memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri.

Dengan dukungan yang diberikan UNISBA kepada perempuan untuk menjadi seorang pemimpin membuka lebar peluang bagi perempuan lain yang ingin menunjukkan kapasitasnya, khususnya di dunia pendidikan. Namun demikian, setelah mewawancarai beberapa orang yang

bekerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISBA, ternyata masih ada yang kurang setuju dengan kepemimpinan perempuan dan masih menganggap bahwa kursi kepemimpinan harusnya diduduki oleh laki-laki.

Fenomena lain yang terjadi UNISBA khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis yaitu mengenai lingkungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, lingkungan kerja yang diberikan oleh UNISBA khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis masih kurang memadai untuk mereka menunjang kinerja yang optimal. Selain itu, berdasarkan data review yang peneliti teliti terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja baik untuk tendik dan dosen yang ada di institusi pendidikan ini. Salah satunya mengenai indeks kerja karyawan yang belum semua mendapat kata sangat baik, untuk beberapa hal masih terdapat beberapa indeks kinerja yang harus ditingkatkan.

Fenomena yang ada diatas menunjukkan perempuan yang telah menduduki jabatan sebagai pemimpin dan juga lingkungan kerja karyawan. Namun masih ada permasalahan yang nantinya akan menghambat kinerja institusi jika tidak dipecahkan. Maka dari itu, penulis mencoba melakukan penelitian ini diharapkan dapat mengetahui “Pengaruh Kepemimpinan Perempuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung”.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan perempuan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung?
 2. Bagaimana lingkungan kerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung?
 3. Bagaimana kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung?
 4. Bagaimana kepemimpinan perempuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung?
 5. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung?
 6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan perempuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung?
- Tujuan penelitian ini adalah untuk:
1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan perempuan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
 2. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
 3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
 4. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan perempuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
 5. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
 6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan perempuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung

B. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif serta mengoperasikan perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 25. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung yang berjumlah 81 karyawan. Dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dengan Teknik sample random sampling diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 35 karyawan. Pengumpulan data yang diperoleh yakni melalui wawancara langsung, pembagian angket untuk data primer, dan

melakukan dokumen review untuk perolehan data sekunder.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil sebar kuesioner dengan 26 item pernyataan data yang diperoleh, dari 35 karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung dikatakan bahwa sebanyak 8 orang karyawan (22.86%) sampel memiliki masa kerja dibawah 5 tahun, 9 orang karyawan lainnya (25.72%) memiliki masa kerja diatas 5 tahun, dan 18 orang karyawan (51.42%) sampel memiliki masa kerja diatas 10 tahun, dengan rata-rata tingkat pendidikan pascasarjana (S2) sebanyak 30 orang karyawan atau sekitar 85.71%. Usia responden yang menjadi sampel penelitian ini memperlihatkan lebih banyak responden berusia 36-50 tahun yaitu sebanyak 15 karyawan atau 42.86% dari jumlah sampel.

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Hasil Rekapitulasi Analisis Deskriptif

No	Variabel Penelitian	Rata-rata	Kategori
1.	Kepemimpinan Perempuan	3.17	Baik
2.	Lingkungan Kerja	3.1	Baik
3.	Kinerja Karyawan	3.44	Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan perempuan (X1) memiliki nilai skor rata-rata sebesar 3.17 dan termasuk dalam kategori baik. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai skor rata-rata 3.1 dan termasuk dalam kategori baik. Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai skor rata-rata sebesar 3.44 dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pengaruh Kepemimpinan Perempuan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 2. Hasil uji T Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.979	3.100		3.864	.001
	Kepemimpinan Perempuan (X1)	.095	.121	.144	.784	.439

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel, terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (0.784) \geq t_{tabel} (0.439)$ dan nilai signifikansi sebesar $0.439 > 0.05$. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya kepemimpinan perempuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Koefisien Determinasi Kepemimpinan Perempuan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.293	.272	2.730
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Perempuan (X1)				

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0.272 yang artinya pengaruh variabel independen X1 (kepemimpinan perempuan) terhadap variabel dependen Y (kinerja karyawan) sebesar 27.2%.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil uji T Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.979	3.100		3.864	.001
	Lingkungan Kerja (X2)	.508	.164	.567	3.095	.004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel, terlihat bahwa nilai t_{hitung} (3.095) $\geq t_{tabel}$ (0.004) dan nilai signifikansi sebesar $0.004 < 0.05$. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.429	2.418
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2)				

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0.429 yang artinya pengaruh variabel independen X1 (kepemimpinan perempuan) terhadap variabel dependen Y (kinerja karyawan) sebesar 42.9%.

Pengaruh Kepemimpinan Perempuan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Hasil Persamaan Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	11.979	3.100		3.864	.001
	Kepemimpinan Perempuan (X1)	.095	.121	.144	.784	.439
	Lingkungan Kerja (X2)	.508	.164	.567	3.095	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 25, 2023

Berikut ini adalah persamaan regresi linier berdasarkan perhitungan regresi yang telah diolah oleh SPSS versi 25:

$$Y = 11.979 + 0.095 x_1 + 0.508 x_2$$

Berikut ini adalah penjelasan mengenai koefisien yang terdapat pada persamaan diatas:

1. Pada persamaan di atas nilai dari konstanta (a) bernilai 11.979, nilai tersebut memiliki arti ketika variabel kepemimpinan perempuan (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai konstan (nol) atau tidak peningkatan maka hasil perhitungan kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan persamaan diatas nilainya adalah 11.979.
2. Nilai b_1 variabel kepemimpinan perempuan (X1) adalah sebesar 0.095 yang bersifat positif oleh karena itu ketika terjadi kenaikan pada kepemimpinan perempuan (X1) sebanyak 1 (satu) kali, maka dapat diprediksikan kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.095. Dengan catatan nilai dari variabel lainnya memiliki nilai tetap.
3. Nilai b_2 variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 0.508 yang bersifat positif oleh karena itu ketika terjadi kenaikan pada lingkungan kerja (X2) sebanyak 1 (satu) kali, maka dapat diprediksikan kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.508. Dengan catatan nilai dari variabel lainnya memiliki nilai tetap.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.618	2	79.309	13.409	.000 ^b
	Residual	189.268	32	5.915		
	Total	347.886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kepemimpinan Perempuan (X1)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan informasi mengenai F_{hitung} sebesar 13.409 dengan F_{tabel} sebesar 3.290. Dapat disimpulkan bahwasannya $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $13.409 > 3.290$ dan nilai signifikansinya $0.000 < 0.05$, maka pada $\alpha = 5\%$ H_0 ditolak atau artinya secara bersama-sama variabel X1 dan variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Dapat diartikan bahwa kepemimpinan perempuan dan lingkungan kerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan harus dapat memberikan kualitas pengelolaan variabel tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Tabel 8. Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan Perempuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.422	2.432

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kepemimpinan Perempuan (X1)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (adj R square) sebesar 0.422 atau sebesar 42.2%. Angka tersebut memiliki arti bahwa variabel kepemimpinan perempuan dan lingkungan kerja secara simultan memberikan cukup kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung sebesar 42.2% dan sisanya 57.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan yang efektif akan terlihat dari kinerja karyawannya dalam mencapai visi misi institusi. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman akan memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi sehingga karyawan bisa mencapai target yang diinginkan institusi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, diantaranya:

1. Kepemimpinan Perempuan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung berada pada kategori baik sehingga mampu memberikan manfaat kepada karyawan menyangkut kreativitas, melayani dan mengurus, melatih dan menginstruksi, dan juga visioner dalam mencapai tujuan.
2. Lingkungan kerja karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung berada pada kategori baik sehingga dapat menunjang aktivitas kerja karyawan.
3. Kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung berada pada kategori baik yang artinya karyawan sudah melakukan setiap pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan sesuai dengan harapan perusahaan.
4. Terdapat pengaruh sebesar 27.2% kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan sebesar. Artinya semakin baik kepemimpinan perempuan disuatu institusi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh sebesar 42.9% lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.
6. Kepemimpinan Perempuan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik kepemimpinan perempuan yang

dimiliki maka akan semakin rendah tingkat kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman akan memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi sehingga karyawan bisa mencapai target yang diinginkan institusi. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan perempuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 42.2%. Artinya semakin baik kepemimpinan perempuan dan lingkungan kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Acknowledge

Dalam menyelesaikan penelitian ini penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan terimakasih kepada Allah SWT, orang tua, keluarga, dosen pembimbing utama Ibu Allya Rosallyn Assyoffa, dosen pembimbing kedua Bapak Indra Fajar Alamsyah, serta kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dan doanya kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Antara, I Ketut Kusuma Yogi. 2015. PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN KOMPENSASI PADA KINERJA KARYAWAN UD.TERUS DI BALI. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 6, 2015: 1735-1752.*
- [2] Lestari, Hesti Inda. 2020. *KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PERSPEKTIF KESETARAAN GENDER (STUDI KASUS KEPEMIMPINAN DRA. HJ. HASNAWATI) DI DESA LATELLANG KECAMATAN PATIMPENG KABUPATEN BONE.* SKRIPSI, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- [3] Lestary, Lyta. Harmon. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi, 3(2), 94-103.*
- [4] Mayasari, Dian. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. AIA Chandra Utama Agency Kupang. *AGORA, 4(1), 776-781.*
- [5] Musoli. 2021. PERAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM), 6(1), 64-88.*
- [6] Rizki Saputra. (2019). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran).* Skripsi (S1), Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- [7] Siswandi, Muhammad. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Politeknik Maritim Negeri Indonesia Semarang.* Jurnal Penelitian, Universitas Islam Indonesia.
- [8] Agung Pamungkas Sutopo, L., Roosallyn Assyofa, A., Iss Prodi Manajemen, A., Ekonomi dan Bisnis, F., & Islam Bandung, U. (n.d.). Bandung Conference Series: Business and Management Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.1832>
- [9] Diana, R., & 2□, N. (2023). Pengaruh Profitabilitas dan Likuiditas terhadap Nilai Perusahaan dengan Kebijakan Dividen sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di BEI Tahun Periode 2017-2020. 1(1), 35–44. <https://doi.org/10.29313/iconomics.v1i1.xxx>
- [10] Rian Nugraha Efendi, K., Suwarsi Prodi Manajemen, S., Ekonomi dan Bisnis, F., & Islam Bandung, U. (n.d.). Bandung Conference Series: Business and Management Pengaruh Beban Kerja terhadap Work Life Balance dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Dungus Cariang Bandung. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.4228>
- [11] Zahra Aprilia Suparman, Suparman, & Aditia Wirayudha. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis, 122–130.* <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i2.2907>