

**PENGARUH USIA DAN *GENDER* TERHADAP GAYA
KEPEMIMPINAN DI UMKM BANDAR LAMPUNG**

Oleh

Neni Nurfadillah



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

ABSTRACT

PENGARUH USIA DAN *GENDER* TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN DI UMKM BANDAR LAMPUNG

By

Neni Nurfadillah

UMKM are productive economic businesses that stand alone, which are carried out by individuals or business entities that are not subsidiaries that are owned, controlled, or become part of either directly or indirectly with small and large businesses. The success of UMKM is closely related to the leadership which is usually held directly by UMKM owners. Age and Gender indicate an effect on the leadership style of UMKM in Bandar Lampung.

The purpose of this study was to determine the effect of age and gender on the leadership style of UMKM owners in Bandar Lampung. The data collection method in this study used a questionnaire distributed to 115 UMKM in Bandarlampung. The research design used is causality research using cross tabulation analysis.

The results of the study do not support the first hypothesis proposed, namely age and gender have a negative and significant effect on leadership style. Adding influence variables to leadership style research, both transformational leadership, so that it can be seen as a whole what influences it. The influence variable for leadership style can be seen from the demographic, social, and structural factors of an organization or company. Maintaining a leadership style that tends to be democratic and laissez-faire to increase the development of UMKM in a certain area, especially in the city of Bandar Lampung.

Keywords: *Age, Gender and Leadership Style*

ABSTRAK

PENGARUH USIA DAN *GENDER* TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN DI UMKM BANDAR LAMPUNG

Oleh

Neni Nurfadillah

UMKM merupakan usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil maupun usaha besar. Keberhasilan UMKM berhubungan erat dengan kepemimpinan yg biasanya dipegang langsung oleh pemilik UMKM. Usia dan *Gender* indikasikan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan UMKM di Bandarlampung.

Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh usia dan *gender* terhadap gaya kepemimpinan pemilik UMKM di Bandar Lampung. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar kepada UMKM di Bandarlampung sebanyak 115 orang. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas dengan menggunakan analisis tabulasi silang.

Hasil penelitian tidak mendukung hipotesis pertama yang diajukan yaitu usia dan *gender* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan. Menambah variabel pengaruh untuk penelitian gaya kepemimpinan baik itu kepemimpinan transformasional agar dapat dilihat secara menyeluruh apa yang mempengaruhinya. Variabel pengaruh untuk gaya kepemimpinan dapat dilihat dari faktor demografis, sosial, dan structural sebuah organisasi atau perusahaan. Mempertahankan gaya kepemimpinan yang cenderung demokratis dan *laissez-faire* untuk peningkatan pengembangan UMKM disuatu daerah tertentu khususnya di kota Bandar Lampung.

Kata kunci: Usia, *gender*, dan Gaya Kepemimpinan

**PENGARUH USIA DAN *GENDER* TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN
DI UMKM BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Neni Nurfadillah

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

Judul Skripsi

: **Pengaruh Usia Dan Gender
Terhadap Gaya Kepemimpinan
UMKM Di Bandar Lampung**

Nama Mahasiswa

: *Neni Nurfadillah*

No. Pokok Mahasiswa

: 1411011091

Jurusan

: Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

Pembimbing 1

KN

[Signature]
Dr Nova Mardiana S.E, M.M
NIP 19701106 199802 2 001

Pembimbing 2

[Signature]
Mirwan Karim S.E, M.M
195903081985031001

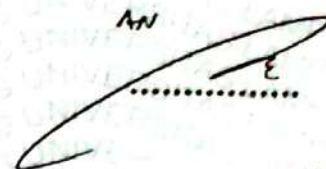
2. Ketua Jurusan Manajemen

[Signature]
Aripin Ahmad, S.E., M.M.
NIP 19600109 198603 1 005

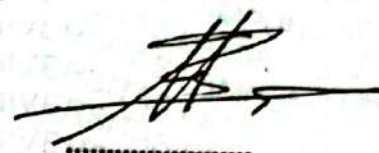
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

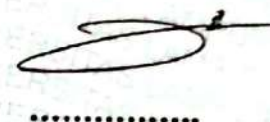
Ketua : Dr Nova Mardiana S.E, M.M

AN

.....

Sekretaris : Mirwan Karim S.E, M.M


.....

Penguji : Yuningsih S.E, M.M


.....

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Nairobi, S.E., M.Si.,
NIP.19660621 199003 1 003



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 20 Desember 2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa Skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguh dan bukan merupakan penjiplakan hasil karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka, saya siap dan sanggup untuk menerima hukuman / sanksi yang berlaku.

Bandar Lampung, 20 Desember 2021

Penulis

Neni Nurfadillah



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Neni Nurfadillah dilahirkan pada tanggal 28 September 1995 di Lampung Timur. Penulis adalah anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Musthofa dan Ibu Siti Nurul Aziza.

Penulis memulai pendidikannya di TK Maarif Sambikarto pada tahun 1999. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan formal di SDN 02 Donomulyo, dan lulus pada tahun 2006. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 01 Sekampung dan lulus pada tahun 2009. Pada tahun yang sama penulis meneruskan pendidikannya di SMAN 01 Sekampung dan lulus pada tahun 2013.

Pada tahun 2013 penulis melakukan pendidikan di pesantren Al Fattah Sukoterto Jombang selama 9 bulan

Pada tahun 2014 penulis diterima di Perguruan Tinggi Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN tertulis di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Selama masa perkuliahan penulis aktif mengikuti beberapa organisasi di kampus yaitu sebagai anggota Rohan Islam (ROIS).

Pada tahun 2020 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Banjar Ratu, Kecamatan Way Pengubuan, Kabupaten Lampung Tengah selama 40 hari sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat.

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan nikmat yang diberikan, shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada baginda Rasullullah Muhammad SAW. Aku persembahkan karya terbaikku ini.

Untuk Laki-laki terhebat & penuh tanggung jawab, Abahku H. Musthofa yang tak pernah kenal lelah bekerja demi memenuhi kebutuhan anak-anaknya untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi

Untuk penyemangat, nasihat dan inspirasi terbesar dalam hidupku, Ibuku Hj. Siti Nurul Azizah. atas setiap pengorbanan, kesabaran, kasih sayang yang tak terhingga serta sujud dan doanya yang selalu diucapkan demi keberhasilanku

Untuk laki-laki yang saya cintai, Suamiku M Febryant Yuda Prawira, atas dukungan dan kesabarannya yang telah menemani dimasa-masa sulit.

Untuk dukungan, motivasi & nasihat, adik-adikku Anggun Namirotu Jannah dan Silvia Rahma Afdillah. yang telah memberikan semangat dan harapan yang kuat selama pendidikan.

Untuk yang saya sayangi, mama mertuaku Ida Zaunis Ismawati atas dukungan, kesabaran, dan pengertiannya.

Untuk adik-adik iparku, Arnetta Salshabillah Kirana Yuda, Natasha Vitara Kirana Yuda, dan M George Arya Yuda, yang telah memberikan semangat dan dukungan.

Untuk keluarga besarku yang selalu mendukung dan berdoa untuk keberhasilanku

Untuk kekeluargaan & kebersamaan, sahabat – sahabat seperjuangan ku

Untuk Ibu dan Bapak Dosen yang telah berjasa memberikan motivasi, bimbingan, pelajaran, pengalaman, nasihat, dan ilmu yang sangat berharga dengan ketulusan dan kesabarannya.

Serta almamater tercinta, Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis, Universitas Lampung.

MOTTO

“Setiap orang mempunyai langit kehidupannya masing-masing, mempunyai hujan, pelangi, bahkan badainya masing-masing. Setiap rasa sakitmu hari ini akan menjadi penguatmu di hari esok. Yakinlah ada sesuatu yang menantimu setelah banyak kesabaran (yang kau jalani), yang akan membuatmu terpana hingga kau lupa betapa pedihnya rasa sakit”

–Ali Bin Abi Thalib-

“Mensyukuri hari ini, mengikhlaskan hari kemarin dan menjadi lebih baik di hari esok”

“tidak ada doa yang tidak dikabulkan, maka teruslah berdoa dan berusaha”

(Neni Nurfadillah)

SANWACANA

Puji syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Usia Dan Gender Terhadap Gaya Kepemimpinan**” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan bantuan dalam proses penyelesaian skripsi ini. Sebagai wujud rasa hormat dan penghargaan, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ribhan S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Nova Mardiana S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dengan penuh kesabaran, memberikan saran dan masukan serta dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji yang telah menyediakan waktu dan pikirannya untuk memberikan masukan, nasihat dan saran yang membangun dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dr Rr Erlina, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan nasihat kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membekali penulis dengan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan, serta para staff di

lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak membantu kelancaran proses penyelesaian skripsi ini.

8. Kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda H Musthofa dan Ibunda Hj Siti Nurul Azizah yang telah merawat, membimbing, mendidik, menyayangi, mendoakan, memotivasi, dan mendukungu secara moral maupun materi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
9. Adikku tersayang Anggun Namirotu jannah dan Silvia Rahma Afdillah yang telah memberikan doa serta dorongan semangat, selama proses perkuliahan ini.
10. Keluarga baruku, Suamiku M Febryant Yuda Prawira, Mama mertuaku Ida Zaunis Ismawati, Adik iparku Arnetta Salshabillah Kirana Yuda, Natasha Vitara Kirana Yuda, dan M George Arya Yuda, telah mendukung, dan menyemangati.
11. Keluarga besar Mad Kasto, bani pasiyo, dan bani Ismail yang telah mendukung dan memberikan semangat kepada penulis.
12. Sahabat - sahabat support systemku Aisyah Aprilia Achlawy, mbak Susy Isnaini Hasanah, adek Meila Manshurina yang selalu tulus membantu, memberikan semangat dan dukungan, serta tempat berkeluh kesah sejak dahulu. Terimakasih telah menjadi pendengar yang baik serta telah melewati masa suka dan duka bersama penulis sejak dahulu hingga saat ini.
13. Sahabat - sahabat sejak awal kuliah, Sela pegy F, Septiyana, Deva Susanti, Intan Amelia. Terimakasih atas semangat, canda tawa, dukungan dan bantuan untuk penulis selama masa perkuliahan.
14. Teman - teman kos, Yosi, Fauziah, Asih. Terimakasih atas dukungan dan semangatnya yang diberikan kepada penulis.
15. Teman-teman seper-bimbinganku Deva, Tami, Dinar, Terre, dan Koko. Terimakasih atas doa, dukungan dan semangatnya serta telah menghibur penulis saat masa-masa sulit.
16. Untuk pengurus dan temen-teman Pondok Pesanteren Mahasiswa (PPM) yang telah memberikan ilmu, pengalaman, dan dukungannya.
17. Sahabat sejak SMA Susita, Terimakasih atas semangat dan canda tawa yang diberikan kepada penulis diluar perkuliahan.

18. Rekan – rekan Jurusan Manajemen angkatan 2014. Terima kasih atas segala semangat, kerjasama dan kekompakkan selama perkuliahan. Semoga kebersamaan dan silaturahmi kita selalu terjalin sampai kapanpun.
19. Kakak dan adik tingkat Manajemen 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, dan 2021 terima kasih atas dukungan dan semangatnya.
20. Semua pihak yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas doa, dukungan dan semangatnya. Semoga Allah SWT dengan Ridho-Nya membalas segala kebaikan dengan pahala yang berlipat ganda.
21. *Last but not least*. Teruntuk diriku sendiri, terima kasih karena telah percaya pada diri sendiri, terima kasih untuk semua waktu, usaha, pengorbanan serta kerja kerasnya selama ini, terima kasih karena telah sabar dari segala hal yang mengejar, dan terima kasih karena telah bertahan sampai saat ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, tetapi penulis berharap semoga karya ini dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis pribadi dan para pembaca lainnya. Aamiin...

Bandar Lampung, 20 Desember 2021

Penulis,

Neni Nurfadillah

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Usia.....	12
1. Pengertian Usia.....	12
2. Pengaruh Usia Terhadap Gaya Kepemimpinan	12
3. Indikator Usia	13
B. <i>Gender</i>	15
1. Pengertian <i>Gender</i>	15
2. Pengaruh <i>Gender</i> Terhadap Gaya Kepemimpinan.....	16
C. Gaya Kepemimpinan.....	17
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	17
2. Pengaruh Usia dan <i>Gender</i> Terhadap Gaya Kepemimpinan.	18
3. Indikator Gaya Kepemimpinan	19
D. Penelitian Terdahulu	20
E. Kerangka Pemikiran.....	22
F. Hipotesis.....	23
III. METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	24
B. Jenis Penelitian.....	24
1. Penelitian Eksploratori	24
2. Penelitian Deskriptif.....	24
3. Penelitian Kausal	25

C.	Populasi dan Sampel	25
1.	Populasi	25
2.	Sampel	26
D.	Jenis Data dan Sumber Data	26
1.	Data Primer	26
2.	Data Sekunder	27
E.	Metode Pengumpulan Data	28
1.	Kuesioner	28
2.	Studi Kepustakaan	28
F.	Definisi Operasional Variabel	29
G.	Uji Instrumen Penelitian	29
1.	Uji Validitas	30
2.	Uji Reliabelitas	30
3.	Uji Normalitas	31
H.	Analisis Data	31
1.	Deskripsi Hasil Penelitian	32
2.	Analisis Kuantitatif	32
I.	Uji Hipotesis	32
1.	Uji t (Parsial)	33
2.	Uji f (Simultan)	33
3.	Tabulasi Silang	34
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	
A.	Karakteristik Responden	35
1.	Jenis Kelamin	35
2.	Usia	35
B.	Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas	36
1.	Uji Validitas	36
2.	Uji Reliabilitas	37
3.	Uji Normalitas	38
C.	Analisis Kuantitatif	39
1.	Analisis Regresi Linier Berganda	39
D.	Uji Hipotesis	41
1.	Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	41
2.	Uji Hipotesis Secara Signifikan Simultan (Uji F)	43
3.	Tabulasi Silang	44
E.	Pembahasan	45
V.	SIMPULAN DAN SARAN	
A.	Simpulan	49
B.	Saran	50
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Klasifikasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah	8
2. Rekap Jumlah UMKM Kabupaten/Kota	8
3. Penelitian Terdahulu	20
4. Pengukuran Instrumen	28
5. Definisi Operasional Variabel.....	29
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	35
8. Hasil Uji Validitas.....	36
9. Hasil Uji Reliabilitas	37
10. Hasil Uji Normalitas.....	38
11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	39
12. Hasil Uji t.....	41
13. Hasil Uji f.....	43
14. Tabulasi Silang <i>Gender</i> terhadap Gaya Kepemimpinan.....	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Grafik UMKM Lampung 2018	9
2. Grafik Pertumbuhan UMKM di Bandarlampung	10
3. Kerangka Pemikiran.....	23

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Karakteristik Responden
- Lampiran 3. Distribusi Karakteristik Responden
- Lampiran 4. Hasil Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan
- Lampiran 5. Hasil Uji Validitas (X_1)
- Lampiran 6. Hasil Uji Validitas (X_2)
- Lampiran 7. Hasil Uji Validitas (Y)
- Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas (X_1)
- Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas (X_2)
- Lampiran 10. Hasil Uji Reliabilitas (Y)
- Lampiran 11. Hasil Uji Normalitas

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Usia dan *gender* seringkali menjadi suatu permasalahan yang menjadi tolak ukur dalam menentukan seorang pemimpin dari sebuah organisasi. Pemimpin dengan usia yang lebih tua dianggap memiliki pengalaman yang lebih banyak, sehingga dalam pengambilan keputusan lebih dibutuhkan dibandingkan dengan pemimpin muda, dan pemimpin laki-laki lebih mudah diterima di masyarakat karna kepercayaan dan budaya yang sudah lama berkembang.

Masyarakat pada umumnya memandang orang tua tidak dapat melakukan tugas-tugas tertentu secara efisien, seperti orang tua tidak biasa berlari dengan kecepatan seperti remaja, namun pada tugas-tugas tertentu orang tua dapat melakukan tugas lebih baik daripada anak muda (Belal et al., 2010). Orang tua dapat memberikan saran yang lebih baik terhadap yang muda, sehingga orang tua dianggap bisa menjadi pemimpin yang lebih baik daripada yang lebih muda (Mirani et al., 2003).

Usia dan *gender* diindikasikan juga dapat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan terutama dalam pengambilan keputusan, sebagaimana yang diungkapkan oleh Arestanti (2016) bahwa gaya kepemimpinan banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal saat proses pengambilan keputusan. Faktor internal berkaitan dengan faktor individual, seperti tingkat pendidikan, *gender*, usia dan filosofi moral personal.

Usia banyak berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan terutama dalam pengambilan keputusan. Pengaruh usia didalam pengambilan keputusan dapat dilihat dari banyaknya pemimpin-pemimpin diberbagai organisasi yang didominasi oleh pemimpin dengan usia yang relatif tua yang cenderung lebih hati-hati dalam mengambil keputusan. Samanez-Larkin (2013) mengungkapkan bahwa usia rata-rata CEO dan CFO yang diterbitkan oleh majalah Fortune 500 adalah sekitar pertengahan lima puluhan. Usia sekitar lima puluhan dinilai dapat meminimalisir kesalahan, sedangkan pemimpin muda dinilai tidak sabaran untuk membuat keputusan, sehingga sering mengambil keputusan yang kurang tepat Agarwal et al (2009). Oshagbemi (2004) mengungkapkan perbedaan gaya dan perilaku kepemimpinan antara pemimpin muda dengan pemimpin yang lebih tua, pemimpin muda merasa lebih nyaman dalam lingkungan yang dinamis dan lebih berani untuk mengambil risiko dan menerima perubahan, sedangkan pemimpin yang lebih tua cenderung kurang bisa beradaptasi terhadap perubahan dan sangat hati-hati dalam pengambilan keputusan.

Faktor lain yang mempengaruhi gaya kepemimpinan selain usia adalah *gender*. Winter et al(2001)mengatakan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki banyak perbedaan dalam perilaku mereka. Perbedaan *gender* dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan juga diungkapkan oleh Babcock (2008) yang mengatakan bahwa *gender* menyebabkan ada perbedaan penting dalam perilaku kepemimpinan.

Gender adalah perbedaan yang terlihat antara laki-laki dan perempuan berdasarkan nilainya (Marmawi, 2009) Karunarathna (2016) berpendapat bahwa *gender* memainkan peran penting dalam masyarakat, baik didalam tatanan sosial

maupun agama, namun peran *gender* dalam masyarakat berubah saat dunia berubah. Perubahan-perubahan ini mempengaruhi faktor-faktor sosial ekonomi dunia, salah satunya pandangan masyarakat terhadap kepemimpinan. Banyak hambatan sosial untuk menjadi pemimpin kelompok tertentu yang tergantung pada situasi, kepercayaan, budaya, dan pendapat. Sebagai contoh kepercayaan dan budaya masyarakat meyakini pemimpin seharusnya laki-laki.

Pemimpin di sebagian besar organisasi di dunia didominasi oleh laki-laki, meskipun beberapa posisi manajemen tingkat menengah dan posisi pengawasan dalam organisasi didominasi oleh perempuan. Pemimpin perempuan harus menghadapi tantangan untuk memajukan posisi mereka menuju posisi tingkat atas dalam organisasi. Penyebab hambatan ini menurut Palacio (2010) dapat bervariasi dari organisasi ke organisasi dan juga budaya ke budaya, sedangkan menurut Dzuhayatin (2010) selain budaya, kepercayaan keagamaan dan kebijakan institusi juga bisa menjadi tantangan. Kholis(2017) juga menambahkan tantangan yang harus dihadapi oleh perempuan jika mereka bermaksud mencapai posisi kepemimpinan, yaitu faktor terkait keluarga, organisasi dan diri sendiri.

Eagly & Karau (2002).berpendapat ada dua jenis prasangka terhadap pemimpin perempuan menurut. Prasangka yang pertama muncul dari kesalahpahaman yang terbentuk dari cara orang memandang dan mendefinisikan peran dan karakteristik *gender* dalam masyarakat. Stereotip *gender* ini menyebabkan prasangka terhadap perempuan dan juga menciptakan hambatan dalam peningkatan karir manajer perempuan di seluruh dunia. Prasangka yang

kedua bahwa manajer perempuan tidak memiliki keterampilan dan kualitas kepemimpinan yang diperlukandibandingkan dengan manajer laki-laki.

Johnson et.al (2008) menyatakan bahwa prototipe pemimpin laki-laki dan perempuan yang dikaitkan dengan *gender* dalam mengevaluasi pemimpin diasumsikan bahwa pemimpin laki-laki dinilai lebih maskulin, kuat, dan menindas daripada pemimpin perempuan yang cenderung feminin. Pemimpin perempuan perlu membuktikan sensitivitas dan kekuatan untuk dianggap efektif, di sisi lain pemimpin laki-laki hanya perlu menunjukkan kekuatan. Bias ini menciptakan hambatan ekstra bagi pemimpin perempuan untuk menjadi manajer tingkat atas. Perempuan ketika menjadi manajer tingkat atas dalam suatu organisasi, beberapa bawahan laki-laki tidak suka mengikuti arahan yang diberikan oleh manajer perempuan karena berbagai alasan, bawahan laki-laki tidak suka bekerja di bawah arahan perempuan (Eagly & Karau, 2002). Pemimpin perempuan harus melakukan upaya ekstra untuk mempertahankan pengikutnya dibandingkan dengan pemimpin laki-laki dengan kemampuan kepemimpinan yang sama.

Pemimpin dilihat dari fungsinya menurut Dean dan Popp(1990) harus memiliki jiwa untuk mempengaruhi yang merupakan hasil yang diperoleh dari adanya *quality communications* dan jiwa motivator, yang memerlukan kemampuan memahami perilaku individu dan komponen pembentuknya seperti persepsi, sikap, dan kepribadian. Laki-laki dan perempuan memiliki sikap dan kepribadian yang berbeda sehingga tidak menutup kemungkinan akan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya Tampubolon (2007). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat diubah sesuai dengan situasi sebagian besar waktu, dan bahwa beberapa gaya kepemimpinan dapat diterapkan pada situasi apa pun Howell (1997).

Perbedaan gaya kepemimpinan berdasarkan *gender* menurut Loden (1985) bahwa pada gaya kepemimpinan, laki-laki menerapkan mode manajemen maskulin yang ditandai dengan kualitas seperti daya saing, otoritas hierarkis, kontrol yang tinggi, dan pemecahan masalah emosional dan analitik, sedangkan untuk kepemimpinan perempuan lebih suka dan cenderung berperilaku dalam hal model kepemimpinan feminin alternatif yang ditandai oleh sikap yang kooperatif, kolaborasi manajer dengan bawahan, kontrol yang lebih rendah, dan pemecahan masalah berdasarkan intuisi dan empati serta rasionalitas. Berdasarkan penggunaan otoritas Adeyemi (2004) telah meklasifikasikan gaya kepemimpinan menjadi tiga, yaitu gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez faire*.

Penelitian tentang pengaruh usia dan *gender* terhadap gaya kepemimpinan individu terus berkembang dengan temuan yang berbeda-beda, sebagian menemukan korelasi positif antara usia dan kepemimpinan, sedangkan yang lain menemukan korelasi nol atau negatif. Bhargava dan Anbazhagan (2014) berpendapat adanya pengaruh positif signifikan antara usia dan *gender* terhadap gaya kepemimpinan. Penelitian ini berfokus untuk menyelidiki gaya kepemimpinan yang berbeda dari para pekerja dan pengaruh usia dan jenis

kelamin pada gaya kepemimpinan pekerja, di pabrik Gula Chittoor yang terletak di Chittoor, sebuah kota di India Selatan.

Sampel yang digunakan adalah pekerja di pabrik Gula di Chittoor, yang terdiri dari 652 karyawan sebagai objek penelitiannya. Data dikumpulkan dengan teknik *simple random sampling*, sampel terdiri dari 127 pekerja dari 616. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dari para pekerja. Kuesioner berasal dari *Sage Publications* dan digunakan untuk menentukan gaya kepemimpinan dan potensi kepemimpinan para pekerja. Kuesioner berisi 18 pernyataan dalam semua yang mengidentifikasi dan mengukur aspek-aspek kunci dari perilaku kepemimpinan.

Tiga gaya kepemimpinan digunakan sebagai indikator hirarki otoritas kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *laissez-faire*. Penelitian ini mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah yang dominan, usia dan jenis kelamin memiliki pengaruh pada gaya kepemimpinan pekerja. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa dengan bertambahnya usia, otoritas yang relatif lebih rendah ditunjukkan oleh para pekerja dan *gender* juga ditemukan mempengaruhi gaya kepemimpinan para pekerja.

Pemimpin seperti yang telah kita ketahui dibutuhkan oleh semua kelompok/organisasi/lembaga profit maupun non profit dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Penerapan gaya kepemimpinan disesuaikan dengan keadaan organisasi maupun karakter dari pemimpin itu sendiri, begitupula

dengan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) membutuhkan kepemimpinan tepet untuk terus bertahan dan bersaing di era globalisasi.

UMKM merupakan usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil maupun usaha besar (Undang-Undang No.20 Tahun 2008).

UMKM sering disebut sebagai salah satu pilar perekonomian masyarakat suatu daerah, karena UMKM mempunyai fleksibilitas dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap kondisi pasar yang berubah dengan cepat dibanding dengan perusahaan skala besar (Partomo dan Titik Sartika,2004:13). UMKM merupakan kategori bisnis berskala kecil yang dipercaya mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian Indonesia.

Kontribusi UMKM dalam perekonomian adalah kemampuan dalam penyerapan tenaga kerja (dapat mengurangi jumlah pengangguran). Sebagian orang yang memiliki potensi dari segi kreativitas, inovatif, teliti, ulet, dan memiliki kemampuan kerja yang tinggi, lebih tertarik untuk mendirikan UMKM, pelaku UMKM merasa lebih bebas untuk mengembangkan *skill*-nya tidak terkekang untuk membuat keputusan, dan memiliki resiko yang relatif kecil karena biasanya mereka memulai dari usaha modal kecil. UMKM juga mempunyai kemampuan yang lebih baik dan dinamis dalam menyesuaikan diri terhadap keadaan pasar yang mudah berubah dibandingkan usaha besar. UMKM terdiri dari tiga golongan usaha yaitu usaha mikro, usaha kecil, dan usaha menengah.

Tabel 1. Klasifikasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah

Ukuran Usaha	Aset	Omzet
Mikro	Maksimal Rp. 50.000.000	Maksimal Rp. 300.000.000
Kecil	>Rp.50.000.000 – Rp. 500.000.000	>Rp. 300.000.000 – Rp. 2,5 Milyar
Menengah	>Rp. 500.000.000 – Rp. 10 Milyar	>Rp. 2,5 Milyar – Rp. 50 Milyar
Besar	>Rp. 10 Milyar	>Rp. 50 Milyar

Sumber: UU No. 20 Tahun 2008.

Pertumbuhan UMKM di Provinsi Lampung dari tahun 2015 – 2018 ditunjukkan pada tabel 2.

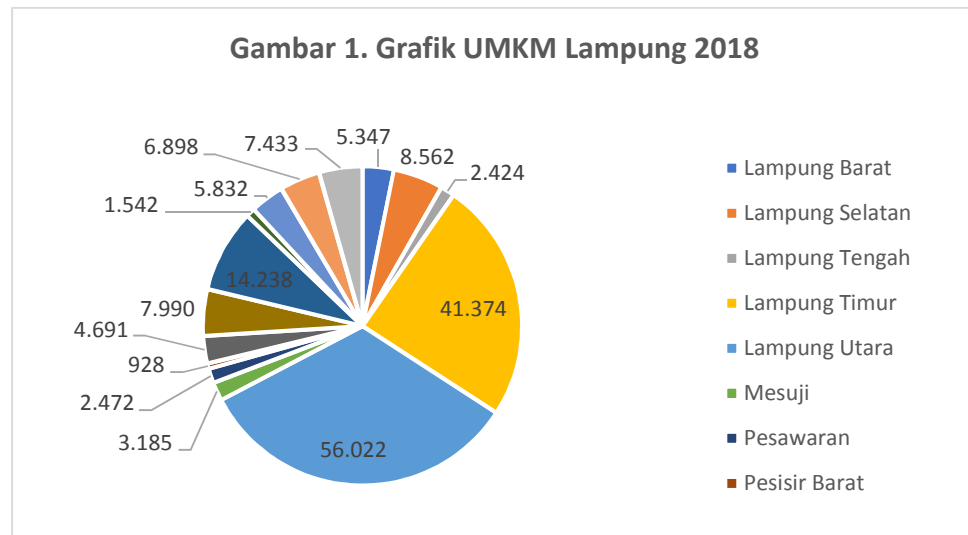
Tabel 2. Jumlah UMKM Kabupaten/Kota di Provinsi Lampung

No	Kabupaten/Kota	Tahun			
		2015	2016	2017	2018
1	Lampung Barat	953	1.079	5.228	5.347
2	Lampung Selatan	1.021	8.562	8.562	8.562
3	Lampung Tengah	1.193	891	1.155	2.424
4	Lampung Timur	22.417	41.374	40.694	41.374
5	Lampung Utara	8.134	11.070	56.012	56.022
6	Mesuji	1.413	2.983	3.185	3.185
7	Pesawaran	1.045	791	1.369	2.472
8	Pesisir Barat	519	433	814	928
9	Pringsewu	3.733	3.888	4.518	4.691
10	Tanggamus	1.360	626	5.773	7.990
11	Tulang Bawang	576	2.633	14.045	14.238
12	TBB	4.297	1.375	1.375	1.542
13	Way Kanan	508	5.666	5.649	5.832
14	Bandarlampung	5.827	6.369	2.125	6.898
15	Metro	8.951	7.418	7.418	7.433
Jumlah		61.947	95.158	157.922	168.938

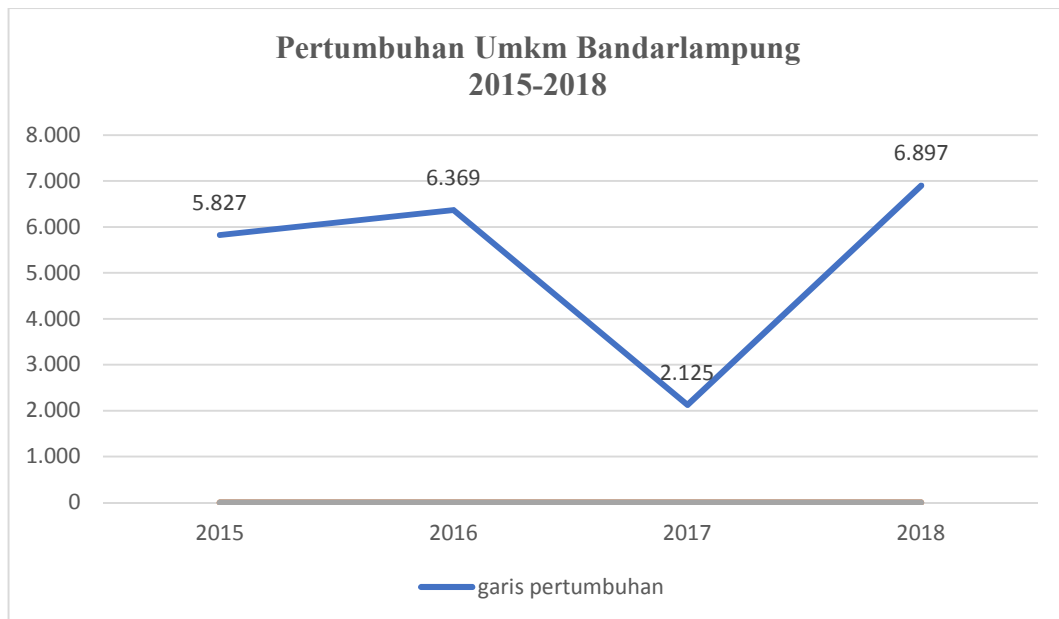
Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten/Kota

Pertumbuhan UMKM di Provinsi Lampung menunjukkan arah yang positif, dengan ditandai peningkatan jumlah UMKM disetiap tahunnya, meskipun sempat mengalami penurunan pada tahun 2017, namun kembali meningk. Data yang

didari dinas koperasi dan UMKM tahun 2018terapat 168.938 unit usaha yang tersebar di Provinsi Lampung



Penyebaran UMKM di Provinsi Lampung yang terlihat pada diagram diatas, lampung Utara memiliki jumlah UMKM terbanyak, luas wilayah bisa menjadi salah satu faktor pertumbuhan di kabupaten Lampung Utara. Fokus utama dari penelitian ini adalah UMKM yang berada di kota Bandarlampung dengan data tahun 2018, jumlah UMKM di Bandarlampung yaitu 6.897. berikut grafik pertumbuhan UMKM BandarLampung tahun 2015 – 2018.



Gambar 2. Grafik Pertumbuhan UMKM Bandarlampung

Berdasarkan literatur dan data-data diatas tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui **"Pengaruh Usia dan Gender Pada Gaya Kepemimpinan pada UMKM Bandarlampung"**

B. Rumusan masalah

Bhargava (2014) menyatakan bahwa usia dan *gender* berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan. Pernyataan ini didukung oleh Arestanti(2016) yang berpendapat gaya kepemimpinan banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal saat proses pengambilan keputusan. Faktor internal berkaitan dengan faktor individual, seperti tingkat pendidikan, *gender*, usia, dan filosofi moral personal. Pemimpin dengan usia yang lebih tua dianggap memiliki pengalaman yang lebih banyak, sehingga dalam pengambilan keputusan lebih

dibutuhkan dibandingkan dengan pemimpin muda, dan pemimpin laki-laki lebih mudah diterima dimasyarakat karna kepercayaan serta budaya yg sudah lama berkembang.

Berdasarkan latar belakan masalah diatas, permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah usia berpengaruh terhadap gaya kemampuan?
2. Apakah *gender* berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh usiaterhadap gaya kepemimpinan
2. Untuk mengetahui pengaruh *gender* terhadap gaya kepemimpinan

D. Manfaat Penelitian

1. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang juga meneliti Usiadan *gender* terhadap gaya kepemimpinan
2. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitanya dengan Usia dan *gender* terhadap gaya kepemimpinan

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Usia

1. Pengertian Usia

1. Usia diartikan dengan lamanya keberadaan seseorang diukur dalam satuan waktu di pandang dari segi kronologik, individu normal yang memperlihatkan derajat perkembangan anatomis dan fisiologik (Nuswantari, 1998).
2. Usia adalah lama waktu hidup atau ada, sejak dilahirkan atau diadakan (Hoetomo, 2005).

2. Pengaruh Usia Terhadap Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan literatur psikologis mengungkapkan usia berhubungan dengan kepemimpinan dengan cara yang rumit Van Vugt (2006). Hurlock (2005) berpendapat usia yang bertambah akan diikuti dengan pertumbuhan tingkat kematangan emosional dan kekuatan seseorang, sehingga seseorang lebih matang dalam berfikir dan memiliki kekuatan lebih untuk bekerja. Kematangan emosional yang terbentuk karena banyak pengalaman yang telah dilalui mempengaruhi perubahan perilaku individu Watson dan Naragon (2009). Perubahan perilaku berpengaruh terhadap efektivitas para pemimpin Walter dan Archibe (2013), dan dengan demikian pendapat-pendapat diatas dapat berfungsi sebagai mekanisme mediasi antara usia dan gaya kepemimpinan.

Cagle (1988) berpendapat usia adalah salah satu faktor terpenting yang menentukan gaya kepemimpinan. Perspektif umum terlepas dari pengetahuan profesional dan akademis pada umumnya juga banyak yang meyakini usia dan pengalaman memainkan peran penting dalam perilaku kepemimpinan. Masyarakat di berbagai budaya melihat pengalaman sebagai fungsi dari usia. Masyarakat mempercayai seiring bertambahnya usia, seseorang akan menjadi lebih bijaksana karena lebih banyak paparan dan pengalaman. Misalnya dalam budaya Afrika, pengalaman dianggap sebagai fungsi usia dan oleh karena itu orang yang lebih tua diberi prioritas untuk posisi kepemimpinan di organisasi (Ahiazu, 1989).

3. Indikator Usia

Teori generasi (*Generation Theory*) yang dikemukakan Graeme Codrington & Sue Grant-Marshall, Penguin (2004) dibedakan 5 generasi manusia berdasarkan tahun kelahirannya, yaitu:

1. Baby Boomer (lahir tahun 1946 – 1964)

Generasi ini lahir di antara tahun 1946-1964. Generasi ini lahir di jaman perang dunia, di masa dimana hampir beberapa negara membangun negaranya dari awal. Sehingga tipikal pola kerja pada usia ini adalah optimis, pekerja keras, dan loyalitas. Namun di sisi lain, mereka kurang memahami teknologi.

2. Generasi X (lahir tahun 1965-1980)

Generasi X adalah sebutan bagi mereka yang lahir sekitar tahun 1965-1979. Generasi X pada umumnya menghargai pendidikan, kerja keras, dan sebagai dampaknya pekerjaan menjadi “sesuatu yang wajib untuk dilakukan”.

3. Generasi Y (lahir tahun 1981-1994)

Generasi y sering disebut generasi millennia adalah generasi yang lahir di bawah tahun 1981-1994. Mereka lahir di dunia dimana teknologi dan dunia digital sangat berkembang dengan pesat, serta hidup di zaman yang serba mudah. Mereka sangat pandai dari segi penggunaan teknologi dibandingkan dengan orang yang lebih tua dari mereka. Hubungan antar manusia bisa diakses melalui media sosial seperti *facebook*, *twitter*, dan banyak lainnya. Mereka cenderung memiliki *self-esteem* yang tinggi, dan menganggap persamaan hak adalah hal yang penting bagi satu sama lain diatas perbedaan, bagi kebanyakan orang dalam generasi ini menganggap bahwa pekerjaan sebagai bentuk aktualisasi sekaligus eksistensi diri, mereka sangat terbuka terhadap hal yang baru dan terbuka untuk globalisasi

4. Generasi Z lahir tahun (1995-2010)

Disebut juga *iGeneration*, generasi net atau generasi internet. Mereka memiliki kesamaan dengan generasi Y, tapi mereka mampu mengaplikasikan semua kegiatan dalam satu waktu dengan bantuan teknologi.

5. Generasi Alpha (lahir tahun 2011-2025)

Generasi yang lahir sesudah generasi Z, lahir dari generasi X akhir dan Y. Generasi yang sangat terdidik, karena dunia pendidikan sangat berkembang dengan didukung kemajuan teknologi.

Generasi-enerasi tersebut memiliki perbedaan pertumbuhkembangan kepribadian. Jaman yang terus maju, juga menyebabkan komposisi penduduk tiap generasi akan berubah, komposisi kelompok *baby boomers* mulai menurun, jika terkait dengan usia produktif dan komposisi angkatan kerja maka jumlah kelompok generasi X dan Y yang terbanyak. Selain itu mulai bangkit generasi

yang mulai memasuki angkatan kerja yang disebut dengan generasi Z Penelitian ini hanya berfokus pada 3 generasi. 3 generasi ini, yaitu: *babby boomer*, generasi x, generasi y. Generasi-generasi ini saat ini masuk kategori usia produktif dan dianggap sebagian besar telah bekerja atau memiliki usaha sendiri.

B. Gender

1. Pengertian Gender

1. *Gender* adalah perbedaan yang terlihat antara laki-laki dan perempuan berdasarkan nilainya (Marmawi, 2009). Nilai ini berkaitan dengan peran yang diaktualisasikan dalam masyarakat. Misalnya, perempuan biasanya menjadi seorang istri dan ibu rumah tangga sedangkan laki-laki bekerja diluar untuk mencari nafkah.
2. *Gender* menurut Oakley (1972) dalam Fakih (1999:7) berarti perbedaan atau jenis kelamin yang bukan biologis dan bukan kodrat Tuhan. Caplan (1987) dalam Fakih (1999:8) menegaskan bahwa *gender* merupakan perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan selain dari struktur biologis, sebagian besar justru terbentuk melalui proses social dan cultural. *Gender* dalam ilmu sosial diartikan sebagai polarelasi lelaki dan perempuan yang didasarkan pada ciri sosial masing-masing (Zainuddin, 2006: 1).
3. *Gender* adalah seperangkat peran, seperti halnya kostum dan topeng di teater, menyampaikan kepada orang lain bahwa kita adalah feminin atau maskulin (Mosse, 2003). Konsep lainnya tentang *gender* yakni, adalah suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural, misalnya perempuan dikenal

lemah lembut cantik, emosional, atau keibuan sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan, perkasa (Fakih, 1996).

4. *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* Fakih (2006: 71).

2. Pengaruh Gender Terhadap Gaya Kepemimpinan

Pengaruh gender terhadap gaya kepemimpinan menurut Winter et al (2001) menerangkan pada penelitian psikologis terkini tentang kepemimpinan dan interaksi kelompok menunjukkan bahwa laki-laki dan wanita menunjukkan gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi interpersonal yang berbeda dalam berbagai situasi kelompok kecil maupun besar, mulai dari situasi penyelesaian masalah siswa hingga industri dan masyarakat. Eksekutif perempuan jauh lebih mungkin daripada laki-laki untuk menjadi kepala departemen atau untuk mengisi beberapa posisi staf lainnya, sedangkan laki-laki lebih mungkin menjadi kepala eksekutif (CEO), chief operating officer (COO), presiden, atau wakil presiden (Lantz, 2008).

Persepsi umum yang berkembang menganggap wanita lebih emosional dan kurang kompetitif daripada laki-laki. Wanita secara signifikan lebih menolak risiko, cenderung kurang percaya diri dan berperilaku kurang berorientasi kompetitif (Beckman dan Menkhoff, 2008) Kajian terhadap sejumlah literatur oleh Robbins (1998), sehubungan dengan isu gender dan kepemimpinan mengemukakan dua kesimpulan. Pertama, menyamakan antara laki-laki dan

perempuan cenderung mengabaikan perbedaan diantara keduanya. Kedua, bahwa yang menjadi perbedaan antara perempuan dan laki-laki adalah bahwa perempuan memiliki gaya kepemimpinan yang lebih democratic, sedangkan laki-laki merasa lebih nyaman dengan gaya yang bersifat directive (menekankan pada cara-cara yang bersifat perintah).

Perempuan cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih demokratis. Mereka mendorong partisipasi, berbagi kekuasaan dan informasi, dan mencoba untuk meningkatkan 'kemanfaatan' bagi pengikutnya. Mereka cenderung memimpin melalui pelibatan atau pemberdayaan dan mendasarkan pada kharisma, keahlian, kontak, dan keahlian interpersonal dalam mempengaruhi orang lain. Sebaliknya laki-laki, cenderung lebih menggunakan gaya yang mendasarkan pada kontrol dan perintah. Mereka lebih mendasarkan pada jabatan otoritas formal sebagai dasar baginya untuk melakukan pengaruhnya Nuryati (2015).

C. Gaya kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Seseorang yang memimpin sekelompok orang menuju tujuan bersama, dikenal sebagai pemimpin (Andrew, 2009). Kepemimpinan adalah seni atau proses mempengaruhi orang sehingga mereka akan berusaha dengan sukarela menuju pencapaian objek (Adeyemi dan Brlarinwa, 2013), atau kepemimpinan adalah tindakan yang mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi melalui otoritas Yukl (2002, sedangkan pemimpin yang mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan yang ditentukan dan cara pemimpin menangani pengikutnya dikenal sebagai gaya kepemimpinan (Sheikh, 2001).

Gaya kepemimpinan menurut (Tampubolon, 2007) adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, memengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bias melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2. Pengaruh Usia Dan *Gender* Terhadap Gaya Kepemimpinan

Penelitian terdahulu telah banyak yang memasukkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan sebagai variabel demografis untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, yang menghasilkan temuan campuran tentang signifikansi pengaruh variabel-variabel pada gaya kepemimpinan. Seperti Ojode et al., (1999) mengklaim bahwa jenis kelamin dan usia memang mempengaruhi gaya pemimpin, dan Mirani et al., (2003) mengatakan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara kelompok usia terhadap keterampilan dan perilaku kepemimpinan. Kazan (2000) juga menerangkan perbedaan yang mencolok dalam gaya kepemimpinan karna usia, bahwa usia mempengaruhi gaya kepemimpinan dan perilaku manajer.

Titus Oshagbemi (2004) mengklaim bahwa manajer yang lebih muda dan lebih tua, menunjukkan gaya kepemimpinan yang berbeda. Manajer yang lebih tua berkonsultasi lebih luas dan lebih menyukai partisipasi dibandingkan dengan manajer yang lebih muda. (Belal et al., 2010) pada studi mereka tentang orang-

orang Afghanistan dan Amerika telah menyimpulkan bahwa usia dan *gender* memang memiliki dampak pada gaya kepemimpinan individu.

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan penggunaan otoritas, gaya kepemimpinan diklasifikasikan menjadi tiga jenis sebagai gaya kepemimpinan otokratis, demokratis dan *laissez faire* (Adeyemi, 2004).

1. Gaya kepemimpinan otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis menunjukkan pemimpin selalu ingin memerintah, memerintahkan pengikutnya untuk mematuhi. Pemimpin ini memerintahkan tetapi tidak akan mendengarkan pengikutnya (Bass, 1990).

2. Gaya kepemimpinan demokratis

Pemimpin memberikan prioritas yang sama kepada setiap individu di bawahnya dan merasa dirinya sebagai anggota penting organisasi (Adeyemi, 2007).

3. Gaya kepemimpinan *laissez-faire*

Pemimpin membiarkan bawahan bebas untuk membuat keputusan dan menggunakan kekuatan. Pemimpin memiliki peran dan partisipasi paling sedikit dalam keputusan yang dibuat oleh anggota kelompoknya dalam organisasi (Ogunsanwo, 2000).

Tiga gaya ini, otokratis, demokratis, dan *laissez-faire* (bebas kendali) memiliki kelebihan dan keterbatasan masing-masing dan tidak satupun dari ini dapat diterapkan secara universal, bergantung pada situasi dan pengikut, pemimpin harus memilih gaya kepemimpinannya agar efektif (Bass, 1990).

D. Penelitian Terdahulu

Tabel 3. Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1	Bhargava (2014)	<i>The Influence of Age and Gender on the Leadership Styles</i>	<p>a) penelitian ini menyimpulkan bahwa semua gaya kepemimpinan tidak sama-sama hadir dalam diri karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis lebih dominan di antara karyawan, Laissez-faire datang berikutnya dan gaya kepemimpinan otokratis ditunjukkan oleh sedikitnya jumlah karyawan.</p> <p>b) Ada beberapa perbedaan signifikan antara pekerja laki-laki dan perempuan dalam hal menunjukkan gaya kepemimpinan mereka dalam sampel yang diteliti. Karyawan perempuan lebih otokratis sampai batas tertentu daripada karyawan laki-laki.</p> <p>c) Penelitian menunjukkan bahwa usia juga mempengaruhi gaya kepemimpinan karyawan.</p> <p>d) Individu mulai dengan lebih banyak gaya kepemimpinan otokratis dan kemudian bergerak menuju demokrasi di usia pertengahan mereka dan kemudian pada tahap selanjutnya beralih ke gaya kepemimpinan laissez-faire.</p>
2	Francis (2018)	<i>Influence of Age and Gender on Decision-Making Models and Leadership Styles of Non-Profit Executives In Texas, USA</i>	Ditemukan ada perbedaan yang signifikan dalam beberapa gaya kepemimpinan yang digunakan di antara eksekutif organisasi nirlaba dan dimensi variabel demografis yang berbeda: jenis kelamin dan usia

3	Cuadrado et al (2012)	<i>Gender Differences in Leadership Styles as a Function of Leader and Subordinates' Sex and Type of Organization</i>	<p>1) Penilaian-diri oleh Pemimpin. Skor yang diberikan oleh pemimpin laki-laki dan wanita untuk diri mereka sendiri dalam gaya yang berbeda termasuk dalam pekerjaan menunjukkan, tidak ada perbedaan signifikan secara statistik yang ditemukan dalam penilaian diri oleh pemimpin laki-laki dan wanita di salah satu faktor atau gaya yang diukur.</p> <p>2) Para pemimpin dari keduanya percaya bahwa perilaku mereka lebih tipikal dari kepemimpinan demokratis daripada kepemimpinan otokratis, dan lebih berorientasi pada hubungan daripada gaya berorientasi tugas, masing-masing nilai terendah yang ditetapkan oleh pemimpin laki-laki dan wanita adalah <i>forlaissez-faire</i> (satu-satunya di mana para pemimpin laki-laki dan wanita memberi diri mereka poin yang jauh lebih sedikit)</p>
4	Eagly (1990)	<i>Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis</i>	<p>Penelitian ini menyatakan pengaruh <i>gender</i> terhadap gaya kepemimpinan terjadi pada kecenderungan perempuan untuk mengadopsi gaya yang lebih demokratis atau partisipatif dan bagi laki-laki untuk mengadopsi gaya yang lebih otokratis atau terarah.</p>
5	Anwar (2013)	<i>When it comes to leadership, does gender matter?</i>	<p>1) Tekanan-tekanan terhadap kesamaan pemimpin laki-laki dan perempuan memungkinkan bahwa setiap perbedaan dalam gaya kepemimpinan perempuan dan laki-laki relatif kecil. Sebagai jawaban untuk pertanyaan makalah ini apakah ada perbedaan antara gaya kepemimpinan laki-laki dan wanita adalah ya.</p> <p>2) Temuan dari penelitian ini karena itu, mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan perempuan dapat lebih efektif dan produktif di organisasi yang kurang hierarkis saat ini, serta para pemimpin perempuan bersifat partisipatif dan kolaboratif.</p>

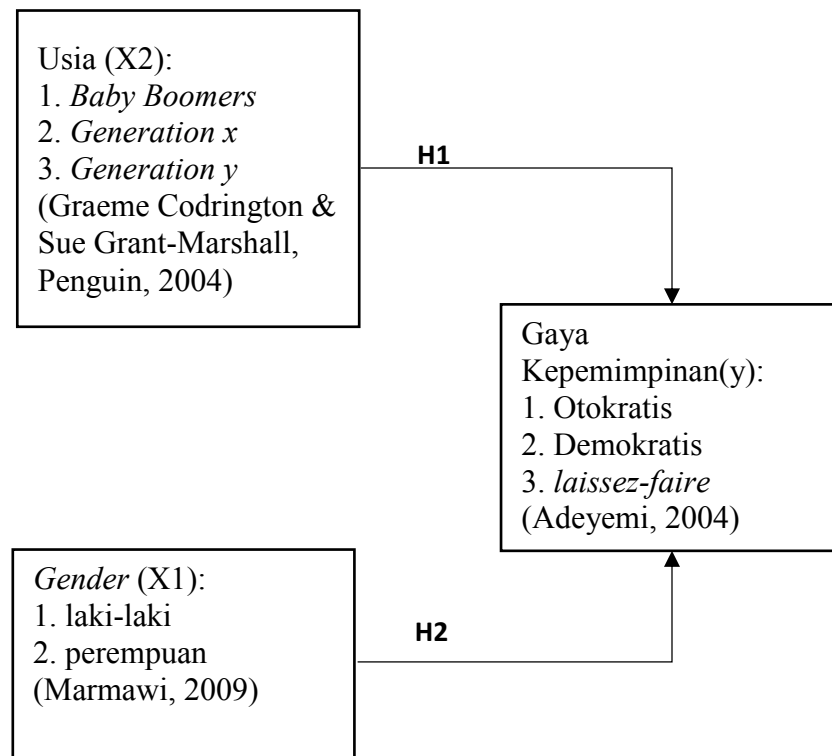
6	Karunarithna (2016)	<i>Influence of gender on leadership styles and effectiveness of leader (study based on government university administratives staff of sri langka)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam gaya kepemimpinan Transformasional dan Laissez-faire dari administrator laki-laki dan wanita di staf administrasi universitas pemerintah Sri Lanka. Namun, staf administrasi perempuan memiliki kualitas kepemimpinan Transaksional yang lebih banyak dibandingkan dengan administrator laki-laki. Selain itu tidak ada perbedaan yang signifikan dalam administrator laki-laki dan wanita di staf administrasi universitas pemerintah Sri Lanka
---	---------------------	--	---

Sumber: Jurnal Internasional

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran hubungan antar variabel penelitian Sugiono (2012), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting

Variabel dari kerangka pikir di bawah ini yaitu usia (X1) terdiri dari tiga dimensi yaitu *baby boomers*, *generation x*, *generation y* (Graeme Codrington & Sue Grant-Marshall, Penguin, 2004). *Gender* (X2), dibedakan dalam dua dimensi yaitu laki-laki dan perempuan (Marmawi, 2009), dan gaya kepemimpinan (Y) memiliki tiga dimensi, otokratis, demokratis, *laissez-faire* (Adeyemi, 2004)



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Usia berpengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan

H2: *Geder* berpengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan

III. METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada UMKM wilayah Bandarlampung. Data Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Lampung menunjukkan jumlah UMKM di Bandarlampung sebanyak 6898 unit usaha.

B. Jenis Penelitian

Oie (2010) menyebutkan ada tiga jenis riset atau penelitian, yaitu penelitian eksploratori, penelitian deskriptif, dan penelitian kausal. Penggunaan jenis penelitian disesuaikan dengan informasi yang akan dicari dalam riset Sumber Daya Manusia (SDM).

1. Penelitian eksploratori

Penelitian eksploratori merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang sebenarnya, atau peneliti hanya sekedar untuk mengetahui permasalahan awal

2. Penelitian deskriptif

Penelitian deskriptif merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya menggambarkan hal. Penelitian ini biasanya lanjutan dari penelitian eksploratori

3. Penelitian kausal

Oei (2010) penelitian kausal merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya memberkan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen (variabel bebas), sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen (variabel terikat).

- a. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat (Sugiyono, 2012) Variabel independen dalam penelitian ini adalah Usia (X1) *Gender* (X2).
- b. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (Y). Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2011: 80). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pelaku UMKM Bandarlampung yang berjumlah 6.898 unit usaha.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Penelitian dengan jumlah populasi yang besar, maka tidak memungkinkan untuk mempelajari semua yang ada dalam populasi misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2009).

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini mengacu pada pernyataan Hair, *et al.*, (2010), bahwa banyaknya sampel sebagai responden harus disesuaikan dengan banyaknya indikator pernyataan yang digunakan pada kuesioner, dengan asumsi $n \times 5$ *observed variable* (indikator) sampai dengan $n \times 10$ *observed variable* (indikator), dalam penelitian ini jumlah item kuesioner adalah 23 pernyataan yang digunakan untuk mengukur 3 variabel, sehingga jumlah responden yang digunakan adalah $23 \times 5 = 115$ responden. Hair, *et al.*, (2010), mengemukakan bahwa ukuran sampel yang sesuai berkisar antara 100- 200 responden, sehingga dari 115 responden memenuhi syarat sebagai jumlah responden dalam penelitian ini

D. Jenis Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu hasil yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dan khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian (Oei, 2010). Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Data Kualitatif bersifat tidak terstruktur sehingga variasi dari sumbernya mungkin sangat beragam, karena para pelaku UMKM yang terlibat dalam penelitian diberikan kebebasan untuk mengungkapkan pendapat. Data

diperoleh langsung dari para pelaku UMKM di Bandarlampung seperti, hasil kuesioner, dan informasi-informasi lainnya yang menunjang penelitian.

- b. Data Kuantitatif, bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung dari Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Lampung seperti jumlah UMKM, dan data-data lainnya yang dapat menentukan penelitian

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber yang telah ada atau dari penelitian sebelumnya, seperti dari web, internet, catatan atau dokumentasi dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian (Oei, 2010). Data sekunder didapatkan dari dokumen-dokumen yang ada pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Lampung. Data sekunder terbagi menjadi dua atas dasar sumber penyediaannya yaitu:

1. Data internal, yaitu bersifat internal data yang diperoleh dari objek penelitian, misalnya data yang didapat dari arsip Dinas Koperasi dan UMKM Bandarlampung.
2. Data eksternal, yaitu data yang dikumpulkan dari pihak lain yang tersedia diluar objek penelitian, seperti data yang diperoleh dari penelitian terdahulu, literatur, pelaku UMKM, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data penelitian yang diharapkan, baik berupa data primer ataupun data sekunder. Metode-metode dalam pengumpulan data, yaitu:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen penelitian dengan serangkaian daftar pertanyaan yang dibuat untuk mengumpulkan data yang umumnya bersifat kualitatif (Silaen dan Widiyono, 2013). Kuesioner yang disebarakan kepada responden dibagi menjadi dua bagian, bagian pertama berupa data diri yg didalamnya termasuk pengisian *gender* dan usia, bagian ke dua berisi pernyataan tentang gaya kepemimpinan. Kuesioner berisi 18 pernyataan dalam semua yang mengidentifikasi dan mengukur aspek-aspek kunci dari perilaku kepemimpinan. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima alternatif (Silaen dan Widiyono, 2013) penentuan skornya adalah:

Tabel 4. Pengukuran Instrumen

Kriteria	Jawaban	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

2. Studi Kepustakaan

Kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

F. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah petunjuk tentang bagaimana variabel dapat diukur. Operasional variabel diartikan semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional variabel terdiri dari variabel penelitian, definisi variabel penelitian, indikator variabel penelitian, dan skala yang digunakan untuk melakukan pengukuran penelitian seperti yang terdapat pada Tabel 5.

Tabel 5. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Gender (X1)	<i>Gender</i> adalah perbedaan yang terlihat antara laki-laki dan perempuan berdasarkan nilainya (Marmawi, 2009).	1. Laki-laki 2. Perempuan (Marmawi, 2009)	Nominal
Usia (X2)	Usia adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan) (Hoetomo, 2005).	1. <i>Baby Boomers</i> 2. <i>Generation x</i> 3. <i>Generation y</i> (Oblinger & Oblinger (2005)	Interval
Gaya Kepemimpinan (Y)	Cara pemimpin mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan yang ditentukan dan cara pemimpin menangani pengikutnya dikenal sebagai gaya kepemimpinan (Sheikh, 2001).	1. otokratis 2. demokratis 3. <i>laissez-faire</i> (Adeyemi, 2004)	Skala Likert merupakan respon terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tertentu untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada lima skala titik (STS, TS, N, S, SS)

G. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui validitas, reliabilitas dan normalitas data yang diperoleh peneliti melalui kuesioner yang telah disebar sebelumnya. Data yang diperoleh dalam bentuk angka nantinya akan diolah menggunakan metode statistik. Instrumen pada penelitian ini berupa angket, yang terdapat 3 variabel yaitu usia, *gender*, dan gaya kepemimpinan.

1. Uji Validitas

Ghozali (2013), uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, satu kuesioner dikatakan validitas jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Pearson Correlation* pada *program Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 23. Mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling* (KMO MSA), jika KMO MSA > 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat dinyatakan valid jika nilai KMO > 0,5. Nilai MSA yang dianggap layak untuk dilanjutkan pada proses selanjutnya adalah 0,5. Bila terdapat nilai MSA < 0,5 maka indikator dengan nilai MSA terkecil harus dikeluarkan dan begitu seterusnya, sampai tidak ada lagi nilai MSA < 0,5.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengukur sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten (Ghozali, 2013). Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Cronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* > 0,6, dengan rumus:

$$R_{ii} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum a^2 b}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

R_{ii} = reliabilitas instrument

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum a^2 b$ = jumlah varian butir

σt^2 = varian total

3. Uji Normalitas

Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.

Dasar pengambilan untuk uji normalitas data adalah:

- 1) Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arahgaris diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

H. Analisis Data

Data yang didapat dari kuesioner selanjutnya diolah dan dilakukan analisis. Analisis data tersebut ada dua bentuk yaitu deskripsi hasil penelitian dan analisis data kuantitatif.

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil survei merupakan analisis yang dilakukan berdasarkan hasil survey yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh *gender* dan usia terhadap gaya kepemimpinan UMKM di Bandarlampung dengan terlebih dahulu menyebar kuesioner. Menurut Sugiyono (2012) data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner tersebut kemudian dihitung dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda:

$$Y_1 = a_0 + b_1X_1 + e \dots\dots\dots(A)$$

$$Y_2 = a_0 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(B)$$

$$Y_3 = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(C)$$

Keterangan:	
Y	: Gaya Kepemimpinan
X1	: Usia
X2	: <i>gender</i>
a	: Konstanta
b1	: Koefisien X1
b 2	: Koefisien X2
e	: <i>error</i>

I. Uji Hipotesis

Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara yaitu dengan mencocokkan fakta, atau dengan mempelajari konsistensi logis. Metode pengujian

terhadap hipotesis berupa analisis regresi linier berganda serta dilakukan pengujian secara parsial (uji T) dan simultan menggunakan (uji F).

1. Uji t (parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2006). Pengujian parsial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 didukung, H_a tidak didukung yang memiliki arti bahwa variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
2. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 tidak didukung, H_a didukung yang memiliki arti bahwa variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis didukung)

Untuk melakukan pengujian t maka dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \beta_n / S\beta_n$$

keterangan:

t : mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (df).

β_n : koefisien regresi masing-masing variabel.

$S\beta_n$: standar error masing-masing variabel.

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat

kepercayaan yang digunakan adalah 5 %. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari nilai F tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Gunjarati, 2001).

Hasil Uji F dapat dilihat pada output ANNOVA dari hasil analisis regresi linier berganda, kriteria pengujian dilakukan dengan:

- a. Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau F hitung $< F$ tabel berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak bila dilakukan secara simultan.
- b. Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau F hitung $> F$ tabel berarti hipotesis terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima bila dilakukan secara simultan.

3. Tabulasi Silang

Analisis tabulasi silang atau *Crosstabs* digunakan untuk menghitung frekuensi dan persentase dua atau lebih variabel secara sekaligus dengan cara menyilangkan variabel-variabel yang dianggap berhubungan sehingga makna hubungan dua variabel dapat mudah dipahami secara deskriptif Santoso dan Tjiptono (2001).

Tujuan dari analisis ini adalah mengidentifikasi korelasi antara satu variabel dengan variabel lainnya. Salah satu ciri dari penggunaan data crosstab yaitu datayang digunakan untuk input merupakan data berjenis nominal atau ordinal Sarwono(2009), sehingga menghasilkn output yang dapat dijelaskan secara deskriptif. *Gender* merupakan jenis data nominal dalam penelitian ini, tabulasi silang digunakan utuk melihat pengaruh gender terhadap gaya kepemimpinan

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah di uraikan maka usia dan *gender* tidak berpengaruh secara signifikan positif dan sistematis terhadap gaya kepemimpinan pemimpin/pemilik UMKM kota Bandar Lampung dan didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kedua variabel yang ada ternyata semuanya tidak memiliki pengaruh dan tidak berkontribusi terhadap gaya kepemimpinan pemilik UMKM yang ada di kota Bandar Lampung. Namun ada pernyataan yang di anggap kurang penting bagi responden dalam indikator *authoritarian* yaitu sebagian besar karyawan perlu dan membutuhkan arahan, responden banyak memilih netral dengan pernyataan itu. Ini berarti banyak responden yang tidak mengetahui tentang arahan apa yang harus di lakukan seorang pimpinan terhadap karyawannya, karena di era modern ini jika seorang karyawan sudah memiliki *job desk* maka pemimpin tidak harus memberikan arahan akan tetapi memberikan motivasi agar terselesaikannya pekerjaan.
2. Berdasarkan tabulasi silang yang di lakukan variabel *gender* sangat tidak memiliki pengaruh pada gaya kepemimpinan pemilik UMKM kota

Bandar Lampung. Selisih nilai perentase hasil tabulasi silang menunjukkan kurang dari satu persen pengaruhnya. Maka hal ini pemimpin laki-laki atau perempuan tidak memiliki perbedaan cara dalam gaya kepemimpinannya.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas ada beberapa saran yang peneliti ajukan dan dapat dijadikan acuan sesuai dengan hasil penelitian, diantaranya yaitu:

1. Menambah variabel pengaruh untuk penelitian gaya kepemimpinan baik itu kepemimpinan transformasional agar dapat dilihat secara menyeluruh apa yang mempengaruhinya. Variabel pengaruh untuk gaya kepemimpinan dapat dilihat dari faktor demografis, sosial, dan structural sebuah organisasi atau perusahaan.
2. Mempertahankan gaya kepemimpinan yang cenderung demokratis dan *laissez-faire* untuk peningkatan pengembangan UMKM disuatu daerah tertentu khususnya di kota Bandar Lampung. Karena ciri suatu daerah tersebut berkembang yaitu dengan bertambahnya UMKM yang ada di daerah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyemi, T. O (2004). *Educational administration: An Introduction*. Lagos: Atlantic Associated Publishers. p.71-86.
- Adeyemi, T.O. (2007): *Research Methods and Theses Writing in Educational Studies*. Lagos: New Haven Publishers.
- Adeyemi, T.O., BolarinwaR. (2013). *Principals' Leadership Styles and Student Academic Performance in Secondary Schools in Ekiti State, Nigeria*. International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development, 2(1), 187-198.
- Afolabi, O. A., Adesina, A., & Aigbedion, C. (2009). *Influence of Team Leadership and Team Commitment on Teamwork and Conscientiousness*. Journal of Social Sciences, 21(3), 211–216.
- Agarwal, S., Driscoll, J.C., Gabaix, X. and Laibson, D.I. (2009), “*The age of reason: financial decisions over the life-cycle with implications for regulation*”, Brookings Papers on Economic Activity, Vol. 40, pp. 51-117.
- Ahiazu, A. I. (1989). *The "Theory A" system of work organization for the modern African workplace*. International Studies of Management and Organization, 19(1), 6-27.
- Eagly, Blair T. Johnson (1990). *Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis*
- Andrew J. DuBrin (2009): *Leadership*: New York, USA: Houghton Mifflin Company.

- Anwar Hasan, Abdullah Othman (2013). *When It Comes to Leadership, Does Gender Matter?* Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter) Vol. 2, No.10; May 2013.
- Arestanti, M. A., Herawati, N., dan Rahmawati, E. 2016. *Faktor-Faktor Internal Individual dalam Pembuatan Keputusan Etis: Studi pada Konsultan Pajak di Kota Surabaya*. Jurnal Akuntansi dan Investasi, 17(2), 104-117.
- Babcock. L (2008), “*What happens when women don’t ask?*” *Negotiation*, Vol. 11, No. 96, pp. 1–4.
- Bass, B.M. (1990). *Handbook of leadership: Theory, research, & managerial applications*, Third edition. New York: Free Press.
- Beckman. D and Menkhoff. L (2008), “*Will women be women? Analyzing the gender difference among financial experts,*” *Kyklos*, Vol. 61, No. 3, pp. 364–384.
- Belal A. Kaifi, Bahaudin G. Mujtaba (2010), “*Transformational Leadership of Afghans and Americans: A Study of Culture, Age and Gender*”, *Journal of Service Science & Management*, DOAJ, DOI: doi:10.4236/jssm.2010.31019
- Bhargava R. Kotur, S. Anbazhagan (2014). *The Influence of Age and Gender on the Leadership Styles*. Vol.16, No.1, pp. 31-36
- Cagle,S.G. (1988). *Fiedler's Contingency Theory of Leadership Effectiveness and Appointment of a Committee Chairperson*. Dissertation Abstracts International, Volume: 50-07, Section: B, page: 2842
- Cole, C., Laurent, G., Drolet, A., Ebert, J., Gutchess, A., Lambert-Pandraud, R., Mullet, E., Norton, M., Peters, E. (2008), “*Decision making and brand choice by older consumers*”, *Marketing Letters*, Vol. 19 No. 3, pp. 355-365.
- Cuadrado, I., Navas, M., Molero, F., Ferrer, E., & Morales, J. F. (2012). *Gender Differences in Leadership Styles as a Function of Leader and Subordinates' Sex and Type of Organization*. *Journal of Applied Soc Psychology*, 42(12), 3083–3113. doi:10.1111/j.1559-1816.2012.00974.x
- Dean, O., Popp, G.E., 1990. *Intercultural communication effectiveness as perceived by American managers in Saudi Arabia and French managers in the US*. *International Journal of Intercultural Relation*, 12 (3), 405-424.

Dinas Koperasi dan UMKM Provisi Lampung

- Dzuhayatin, S.R., & Edwards, J. 2010 “*Hitting Our Heads on the Glass Ceiling: Women and Leadership in Education in Indonesia*”, *Studia Islamika*, Vol. 17, No. 2, pp. 199-232.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). *Role congruity theory of prejudice toward female leaders*. *Psychological Review*, 109(3), 573–598.
<https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.57>
- Eagly, A. H., Karau, S. J., & Makhijani, M. G. (1995). *Gender and the effectiveness of leaders: A meta-analysis*. *Psychological Bulletin*, 117(1), 125–145.<https://doi.org/10.1037/003-2909.117.1.125>
- Fakih Mansour. (1996). *Gender sebagai Alat Analisis Sosial*. *Jurnal Analisis Sosial*. Edisi 4/November. hlm. 7-20.
- Fakih, M. (2006). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fakih, Mansour, (1999). *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Francis C. Uzonwanne. (2016). *Influence of age and gender on decision-making models and leadership styles of non-profit executives in Texas, USA*. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(2), 186–203. doi:10.1108/ijoa-05-2013-0667
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi Ke 4). Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Graeme Codrington & Sue Grant-Marshall, Penguin, 2004. *Mind the gap*. penguin books
- Hair Jr. William C. Black Barry J. Babin Rolph E. Anderson (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed). United States. Pearson
- Hair, Jr et.al. Hoetomo. 2005. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Mitra Pelajar.
- Hurlock, E.B. (2005). *Perkembangan anak* (jilid 1). Jakarta: Erlangga

- Johnson, S. K., Murphy, S. E., Zewdie, S., & Reichard, R. J. (2008). *The strong, sensitive type: Effects of gender stereotypes and leadership prototypes on the evaluation of male and female leaders*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 106(1), 39–60. <http://doi.org/10.1016/j.obhdp.2007.12.002>
- Karunarathna, K.D.C (2016), *Influence Of Gender On Leadership Styles And Effectiveness Of Leader – (Study Based On Government University Administrative Staff Of Sri Lanka)*. *International Journal of Scientific Research and Innovative Technology* ISSN: 2313-3759 Vol. 3 No. 8; August 2016.
- Kazan, A. L. (2000). *Exploring the concept of self-leadership: Factors impacting self-leadership of Ohio Americorps members*. *Dissertation Abstracts International: Section A: Humanities & Social Sciences*, 60(11-A), 3870.
- Kearney, E (2008), “*Age differences between leader and followers as a moderator of the relationship between transformational leadership and team performance,*” *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, Vol. 81, No. 4, pp. 803–811.
- Kholis, N. 2017a. “*Gender Role and the Effects of Human Capital and Social Capital on Academic Career Success*”, Conference Paper, diakses pada 10 September 2019 dari: <https://www.researchgate.net/publication/319766229>
- Koesmono, H. Teman (2006) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. *Jurnal Manajer & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188.
- Lantz, P (2008), “*Gender and leadership in healthcare administration: 21st century progress and challenges,*” *Journal of Healthcare Management*, Vol. 53, No. 5, pp. 291–301.
- Loden, Marilyn (1985) *Feminine leadership*, New York: Times Books.
- Marmawi. (2009). *Persamaan Gender dalam Pengembangan Diri*. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*. 1(2): 173-179.
- Mirani, Z.D., Narejo, M.A., & Kumbhar, M.I. (2003) *Essential leadership competencies needed in agricultural occupations as identified by agricultural leaders in district Hyderabad, Sindh*. *Pakistan Journal of Applied Sciences*, 3(1), 30-35.
- Mosse, J. Cleves. *Gender dan Pembangunan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2003

- Nuryati (2015). *Feminisme Dalam Kepemimpinan*. Istinbath/No.16/Th. XIV/Juni/2015/161-179
- Nuswantari, Dyah. 1998. *Kamus Kedokteran Dorland Edisi 25*. Jakarta: EGC
- Oei. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Ogunsanwo, O. A. (2000). *Modern Principles and Techniques of Management Ibadan: External Studies Program*, Department of Educational Management University of Ibadan.
- Ojode, L. A., Walumbwa, O., & Kuchinke, P. (1999, April). *Developing human capital for the evolving work environment: Transactional and transformational leadership within an instructional setting*. Paper presented at the meeting of the Midwest Academy of Management, Lincoln, NE.
- Oshagbemi, T. (2004), "Age influences on the leadership styles and behavior of managers", *Employee Relations*, Vol. 26 No. 1, pp. 14-29.
- P. Howell, J. (1997). "Substitutes for leadership: Their meaning and measurement" — *An historical assessment*. *The Leadership Quarterly*, 8(2), 113–116. [http://doi.org/10.1016/S1048-9843\(97\)90011-4](http://doi.org/10.1016/S1048-9843(97)90011-4)
- Palacio, M. (2010). *Gaining momentum*. *Applied Radiology* (Vol. 39). <http://doi.org/10.1089/vim.2008.E021.2>
- Samanez-Larkin, G.R. (2013), "Financial decision-making and the aging brain", *Association for Psychological Sciences*, available at: www.psychologicalscience.org
- Santoso S dan Tjiptono. 2001. *Riset Pemasaran Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sartika, Tiktik, Rachman, Soejoedono. 2002. *Ekonomi Skala Kecil Menengah dan Koperasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sarwono J, *Statistik Itu Mudah: Panduan Lengkap untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 16*. Yogyakarta: Andi Offset, 2009.
- Sheikh, A.G. (2001). "Leadership Styles as Viewed by Secondary School Head Teachers of Lahore City", *Institute of Leadership and Management, Lahore, Affiliated with Hamdard University, Karachi Pakistan*. *Master thesis in education Studies of Management and Organization*, 19(1), 6-27.

- Silaen dan Widiyono (2013) *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*
- Strachan, G., Adikaram, a., & Kailasapathy, P. (2015). *Gender (In)Equality in South Asia: Problems, Prospects and Pathways*. South Asian Journal of Human Resources Management, 2(1), 1–11. <http://doi.org/10.1177/2322093715580222>
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106-115.
- Titus Oshagbemi, (2004) "Age influences on the leadership styles and behavior of managers", Employee Relations, Vol. 26 Iss: 1, pp.14 – 29 [DOI: 10.1108/01425450410506878]
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah
- Van Vugt. M (2006), "Evolutionary origins of leadership and followership," Personality & Social Psychology Review, Vol. 10, No. 4, pp. 354–371.
- Watson, D., & Naragon, K. (2009). *Positive affectivity: The disposition to experience positive emotional states*. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), Oxford library of psychology. Oxford handbook of positive psychology (p. 207–215). Oxford University Press.
- Wen-Chi, G., Fosh, P., Chih-Chen, C., & Foster, D. J. (2008). *The Changing Face of Women Managers in Taiwan*. Retrieved from <http://www.routledge.com/books/details/9780415437677/>
- Winter. J, Neal. J, and Waner. K (2001), "How male, female, and mixed-gender groups regard interaction and leadership differences in the business communication course," Business Communication Quarterly, Vol. 64, No. 3, pp. 43–58.

www.depkop.go.id_Paparan_Rakornas_Yogyakarta_2018.

www.sagepub.com/northouseintro2e

www.koperasiukm.lampungprov.go.id

Yukl. G. (2002). *Leadership in Organizations*, 5 Ed. New Jersey: Prentice Hall.

Zainuddin, Ali, 2006, *Sosiologi Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika