

**LAPORAN PENELITIAN  
DOSEN MUDA**



**PENGARUH MANAJEMEN WAKTU, KERJA KERAS, NILAI LUHUR,  
KOMPETENSI, HUBUNGAN PRIBADI TERHADAP KESUKSESAN KARIER  
WANITA**

**OLEH  
PARYATI, ST, M.KOM**

**DIBLAYAI DIPA  
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN TINGGI  
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
DENGAN SURAT PERJANJIAN PELAKSANAAN PENELITIAN  
NOMOR : 0428./KOP.V/A.1/III/2010  
TANGGAL 22 MARET 2010**

**FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI/ JURUSAN TEKNIK INFORMATIKA  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" YOGYAKARTA  
NOVEMBER 2010**

**LAPORAN PENELITIAN  
DOSEN MUDA**



**PENGARUH MANAJEMEN WAKTU, KERJA KERAS, NILAI LUHUR,  
KOMPETENSI, HUBUNGAN PRIBADI TERHADAP KESUKSESAN KARIER  
WANITA**

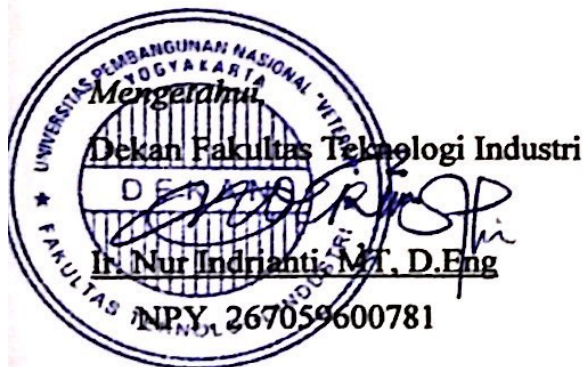
**OLEH  
PARYATI, ST, M.KOM**

**DIBIYAI DIPA  
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN TINGGI  
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
DENGAN SURAT PERJANJIAN PELAKSANAAN PENELITIAN  
NOMOR : 0428./KOP.V/A.1/III/2010  
TANGGAL 22 MARET 2010**

**FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI/ JURUSAN TEKNIK INFORMATIKA  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" YOGYAKARTA  
NOVEMBER 2010**

**HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN HASIL  
PENELITIAN DOSEN MUDA**

1. Judul : **PENGARUH MANAJEMEN WAKTU, KERJA KERAS, NILAI LUHUR, KOMPETENSI, HUBUNGAN PRIBADI TERHADAP KESUKSESAN KARIER WANITA**
2. Bidang ilmu penelitian : **Rekayasa**
3. Ketua Peneliti
  - a. Nama Lengkap : **Paryati, ST, M.KOM**
  - b. Jenis Kelamin : **Perempuan**
  - c. NPY : **271049801811**
  - d. Pangkat/Golongan : **Penata Muda TK-I/IIIB**
  - e. Jabatan : **Staff Pengajar**
  - f. Fakultas/Jurusan : **Fak Teknologi Industri/Teknik Informatika**
4. Jumlah Tim Penelitian : **1 orang**
5. Lokasi Penelitian : **Yogyakarta**
6. Bila penelitian ini kerjasama kelembagaan
  - a. Nama Instansi :-
  - b. Alamat :-
7. Waktu Penelitian : **8 Bulan**
8. Biaya : **Rp. 8.500.000,-**



Yogyakarta, 10 November 2009

Ketua Peneliti,

Paryati, ST, M.KOM

NPY. 271049801811

Menyetujui,

Pjh Ketua Lembaga Penelitian,





## RINGKASAN DAN SUMARRY

Setiap manusia harus pandai mengelola waktu dan aktivitas berdasarkan skala prioritas pekerjaan terutama bagi wanita yang mempunyai peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita karier. Pada saat ini kesempatan bagi wanita untuk berkarier sudah terbuka dan sama dengan pria, telah banyak wanita menduduki posisi yang setaraf dengan pria, baik sebagai pekerja maupun pada level pimpinan.

Penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan tujuan untuk melihat apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengolahan datanya menggunakan program SPSS 11.5. for windows yang merupakan sebuah program aplikasi yang memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis dengan menggunakan menu-menu deskriptif dan kotak-kotak dialog yang sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, hubungan pribadi, kerja keras, dan nilai luhur mempengaruhi kesuksesan karier wanita secara positif sedangkan manajemen waktu berpengaruh negatif terhadap kesuksesan wanita karier, terbukti bahwa variabel kompetensi adalah variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kesuksesan karier wanita.  $R = 0,534$ , artinya ada hubungan antara manajemen waktu, kerja keras, nilai luhur, kompetensi, dan hubungan pribadi terhadap kesuksesan karier wanita.  $R$  Square  $0,285$ , artinya manajemen waktu, kerja keras, nilai luhur, kompetensi, dan hubungan pribadi terhadap kesuksesan karier wanita sebesar  $0,285$  atau  $28,5\%$  dan sisanya dipengaruhi faktor lain sebesar  $0,715$  atau  $71,5\%$ .

## **PRAKATA**

Puji syukur kehadiran Allah SWT kami panjatkan, karena berkat limpahan rahmat dan hidayah-Nya maka penelitian ini selesai tepat pada waktunya. Dalam rangka melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, penelitian dengan judul: Pengaruh Manajemen Waktu, Kerja Keras, Nilai Luhur, Kompetensi, Hubungan Terhadap Kesuksesan Karier Wanita dilaksanakan. Penelitian ini dibiayai oleh Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional. Atas selesainya penelitian ini, ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Didit Welly Udjiyanto, MS selaku Rektor UPN"Veteran" Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Irhas Effendi, M.Si selaku Ketua LPPM.
3. Ibu Nur Indrianti, M.T, D.Eng selaku Dekan Fakultas Teknologi Industri.
4. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional yang telah membiayai penelitian ini.
5. Rekan-rekan LPPM dan Jurusan Teknik Informatika UPN"Veteran" Yogyakarta serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga penelitian ini selesai tepat pada waktunya.

Semoga Allah swt senantiasa membalas segala budi baik mereka. Disadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih belum sempurna, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan. Akhir kata, semoga penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan.

Yogyakarta, 10 November 2010

Peneliti



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>A.LAPORAN HASIL PENELITIAN</b>	
<b>RINGKASAN DAN SUMMARY.....</b>	<b>ii</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL*.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR*.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN*.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
2.1 Manajemen Waktu .....	6
2.2 Kerja Keras .....	9
2.3 Kompetensi .....	15
2.4 Hubungan Pribadi .....	16
2.5 Kesuksesan Karier Wanita .....	20
2.6 Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	20
2.7 Pengembangan Hipotesis .....	21
<b>BAB III. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
3.1 Tujuan Penelitian .....	26
3.2 Manfaat Penelitian .....	26
<b>BAB IV. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
4.1 Subyek Penelitian .....	27
4.2 Jenis Penelitian .....	27
4.3 Populasi .....	27
4.4 Sampel .....	27
4.4.1 Metode Penarikan Sampel .....	27
4.4.2 Penentuan Jumlah Sample .....	28
4.5 Teknik Pengumpulan Data .....	28

4.6 Skala Pengukuran .....	28
4.7 Jenis Data .....	28
4.8 Definisi Operasional Variabel .....	29
4.9 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	30
4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	30
4.11 Analisis Data .....	34
<b>BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
5.1 Hasil Penelitian .....	35
5.2 Pembahasan .....	44
<b>BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>56</b>
6.1 Kesimpulan .....	56
6.2 Saran .....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>59</b>
(Termasuk instrument penelitian, personalia tenaga peneliti beserta kualifikasinya, dll.)	
<b>B. DRAF ARTIKEL ILMIAH</b>	
<b>C. SINOPSIS PENELITIAN LANJUTAN.....</b>	

Keterangan :

\*Bila jumlah table atau gambar lebih dari satu.



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 4.1 Variabel Penelitian .....</b>	<b>26</b>
<b>Tabel 4.2 Manajemen Waktu .....</b>	<b>27</b>
<b>Tabel 4.3 Kerja Keras .....</b>	<b>28</b>
<b>Tabel 4.4 Nilai Luhur .....</b>	<b>28</b>
<b>Tabel 4.5 Kompetensi .....</b>	<b>28</b>
<b>Tabel 4.6 Hubungan Pribadi .....</b>	<b>29</b>
<b>Tabel 4.7 Kesuksesan Wanita Karier .....</b>	<b>29</b>
<b>Tabel 4.8 Reliabilitas Variabel .....</b>	<b>30</b>
<b>Tabel 5.1 Deskripsi Responden Berdasar Alamat .....</b>	<b>51</b>
<b>Tabel 5.2 Deskripsi Responden Berdasar Usia .....</b>	<b>32</b>
<b>Tabel 5.3 Deskripsi Responden Berdasar Pendidikan Terakhir .....</b>	<b>32</b>
<b>Tabel 5.4 Deskripsi Responden Berdasar Pekerjaan .....</b>	<b>34</b>
<b>Tabel 5.5 Deskripsi Responden Berdasar Status Perkawinan .....</b>	<b>36</b>
<b>Tabel 5.6 Instansi Pekerjaan .....</b>	<b>36</b>
<b>Tabel 5.7 Deskripsi Variabel Manajemen Waktu .....</b>	<b>37</b>
<b>Tabel 5.8 Deskripsi Variabel Kerja Keras .....</b>	<b>37</b>
<b>Tabel 5.9 Deskripsi Variabel Nilai Luhur .....</b>	<b>37</b>
<b>Tabel 5.10 Deskripsi Variabel Kompetensi .....</b>	<b>39</b>
<b>Tabel 5.11 Deskripsi Variabel Hubungan Priabadi .....</b>	<b>39</b>
<b>Tabel 5.12 Deskripsi Variabel Kesuksesan Wanita Karier .....</b>	<b>40</b>



## **BAB I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar belakang Masalah**

Setiap manusia harus pandai mengelola waktu dan aktivitas berdasarkan skala prioritas pekerjaan terutama bagi wanita yang mempunyai peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita karier.

Masyarakat tradisional menganggap peranan wanita adalah tunggal sebagai ibu rumah tangga termasuk menjaga dan mendidik anak-anak, maka tidak mengherankan istri adalah mengurus pekerjaan rumah dan mendidik anak-anak di rumah. Apabila seorang ibu berperan sebagai ibu rumah tangga dan bekerja untuk mencari nafkah dianggap kurang lazim, mencari nafkah dianggap sebagai tugas laki-laki. Sejalan dengan perkembangan zaman dan kemajuan pendidikan wanita memperoleh kesempatan menempuh jenjang yang lebih tinggi. Kondisi ini merupakan awal munculnya wanita-wanita pencari nafkah. Dan timbul peranan ganda wanita, banyak predikat yang diberikan pada wanita terutama dengan julukan wanita karier bagi yang sukses ke tingkat yang lebih tinggi seperti wanita manajer. Pada daerah perkotaan banyak muncul wanita-wanita karier dengan berbagai macam kegiatan. Wanita bekerja dengan harapan dapat menopang hidup keluarga, misalnya pendapatan suami kurang untuk memenuhi kehidupan keluarga, dalam hal ini istri dapat turut membantu meringankan beban suami.

Pada saat ini kesempatan bagi wanita untuk berkarier sudah terbuka dan sama dengan pria, telah banyak wanita menduduki posisi yang setaraf dengan pria, baik sebagai pekerja maupun pada level pimpinan.

Secara umum motivasi wanita untuk bekerja banyak dibatasi oleh faktor sosial dan psikologis. Dalam hal ini faktor sosial berupa pandangan masyarakat tentang wanita karier. Dan faktor psikologis antara lain berupa keinginan untuk mengembangkan kepribadian dan pengetahuan serta kemampuan.

Wanita yang mempunyai kedudukan sebagai pimpinan, baik dalam perusahaan atau instansi tentu harus memiliki beberapa persyaratan dan kriteria tertentu yang memungkinkan wanita memperoleh jabatan tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh WMBO ( Women Managers in Business Organization) menyatakan bahwa rata-rata wanita menggunakan pendekatan secara personaliti terhadap bawahan. Dengan demikian pemberian tugas pendekatan dengan cara tersebut terbukti lebih efektif, pendekatan ini dilandasi dengan rasa saling menghormati satu sama lain.



Peranan wanita yang semakin maju seperti sekarang ini, bukan tidak menimbulkan masalah baik dalam lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga dan masyarakat. Kehadiran peranan wanita akan menimbulkan masalah, jika kesuksesannya tidak diperoleh dengan jalan tidak fair, melalui kelembutan daya pikat wanita, dapat menimbulkan image kurang baik tentang wanita yang bersangkutan baik dari sesama wanita atau rekan pria. Selain itu peranan wanita yang semakin kompetitif jelas akan membuka persaingan baru dengan kaum pria dalam lapangan pekerjaan sehingga permasalahan seperti itu dapat dihindari.

Adapun masalah yang timbul dalam keluarga terutama berupa efek psikologis bagi anak-anak renggangnya hubungan batin antara ibu dan anak, pergeseran pola asuh dari ibu ke pembantu atau baby sister. Efek negative ini merupakan risiko yang dihadapi oleh wanita karier, dan akan semakin terasa pada wanita yang menduduki posisi pimpinan. Dengan tanggung jawab yang semakin besar akan semakin banyak menyita waktu sebagai konsekuensi dari jabatan dan tugas yang dibebarkannya. Hasil penelitian WMBO mengenai wanita manajer di Indonesia, menunjukkan bahwa rata-rata 60 % dari waktu mereka adalah untuk perusahaan. Sisa 40 % dialokasikan untuk aktivitas hubungan kekeluargaan, pekerjaan di rumah, aktivitas kemasyarakatan dan kekeluargaan, pendidikan dan rekreasi (Chrysanti, 1994).

Selain berdampak pada psikologis anak, kehadiran peranan wanita akan menimbulkan motivasi berkarier tidak sekedar membantu suami mencari nafkah. Akibat yang lebih fatal apabila karier istri melejit, sementara karier suami tidak berkembang sehingga terjadi kesenjangan suami menjadi minder. Dalam hal ini efek negatif pada wanita karier akan dapat dihindari jika wanita itu mampu menjadi manajer yang baik dan bijaksana. Baik dalam pembagian waktu antara karier dan keluarga, serta mengetahui mengadakan sentuhan pada keluarganya. Sentuhan pada keluarga bukan pada kuantitas pertemuan yang terjadwal, namun yang terpenting wanita tersebut mengetahui momentum yang spesifik yang terjadi pada keluarganya. Demi keluarganya tidak tertutup kemungkinan wanita karier akan membatalkan bisnisnya. Hal ini berarti pada saat-saat yang tepat, wanita karier harus memahami dinamika keluarganya seperti hari ulang tahun anggota keluarganya, meluangkan waktu membimbing anak dalam belajar sebagai pendamping suami dalam acara-acara tertentu dan lain-lain.

Permasalahan lain yang dihadapi adalah pandangan masyarakat terkadang kurang menguntungkan terhadap wanita manajer. Sering sekali karena tugas dan jabatan seorang wanita karier harus mengadakan negosiasi atau bekerja di suatu tempat yang jauh dari keluarga atau harus mengunjungi tempat-tempat tertentu yang akhirnya dianggap kurang baik oleh sebagian masyarakat.



Dalam hal ini umumnya pandangan masyarakat di kota besar lebih toleran dibanding masyarakat di kota kecil. Pandangan tersebut tidak terlepas dari faktor tingkat pendidikan yang relative lebih maju serta kesempatan yang lebih besar untuk memperoleh informasi, perkembangan ilmu pengetahuan dan kebudayaan baik dari dalam negeri maupun luar negeri.

Secara umum peran wanita manajer konsentrasi manajemen di masa yang akan datang tidak diragukan lagi. Terbukanya kesempatan dan peluang yang sama antara wanita dan pria memungkinkan wanita manajer turut berperan secara optimal dalam menyeimbangkan kemampuan dan potensi yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan dan karier. Dukungan dan torens dari lingkungan kerja, masyarakat maupun keluarga sangat menunjang bagi wanita manajer dalam tugas dan peranannya.

Kesempatan untuk menduduki posisi manajer semakin besar, namun sesuai dengan kodrat kewanitaannya peranan tersebut saat ini pada umumnya masih terbatas pada posisi yang bukan strategis. Sebenarnya posisi seorang wanita manajer dalam suatu organisasi dapat diibaratkan sebagai penjaga gawang yang merangkap kapten dalam kesebelasan harus mutlak ada, namun wilayahnya terbatas karena mempunyai tanggung jawab yang besar untuk menjaga agar gawangnya tidak digolkan oleh lawan.

Namun satu hal yang tidak boleh dilupakan yang berperan ganda bahwa naluri dan kodrat kewanitanya jangan sampai hilang, karena hilangnya naluri dan kodrat kewanitaan pada diri wanita karier sekaligus menunjukkan tidak pandainya menghargai waktu yang sangat berharga bagi keluarga.

#### **Motivasi bekerja dan faktor kunci sukses**

Suami yang berpenghasilan cukup, bagi para responden alasan utama wanita untuk bekerja bukan pertimbangan-pertimbangan ekonomi, tetapi lebih merupakan suatu aktualisasi diri. Mereka bekerja demi kepuasan dalam berprestasi, atau karena adanya kebutuhan untuk diakui. Diantara para wirausaha, dorongan untuk mencari uang sendiri ternyata merupakan hal yang cukup penting.

#### **Masyarakat merupakan motivasi yang menonjol.**

Faktor kunci sukses para wanita manajer ini pada dasarnya bisa dikelompokkan menjadi dua, yaitu yang dari dalam dan dari luar. Faktor dari dalam yang sangat menonjol disini adalah kerja keras, diikuti oleh sifat-sifat pribadi (keuletan, keteguhan hati, keramah tamahan), nilai-nilai luhur (kejujuran, kesetiaan), dan kompetensi. Hal-hal tersebut secara konsisten keluar dari segenap kelompok responden. Sedangkan mengenai faktor-faktor dari luar pendapat dari ketiga kelompok responden tidak selalu sejalan. Jaringan yang dibina melalui hubungan pribadi, keluarga, sekolah, teman-teman ataupun profesi adalah hal yang disepakati oleh ketiga kelompok responden sebagai faktor utama. Yang



menarik, dukungan suami dianggap sangat penting oleh para manajer perusahaan maupun wirausahawan, tetapi rupanya bukan yang paling tinggi bobotnya diantara para manajer di organisasi nirlaba, ternyata lebih mementingkan latar belakang pendidikan. Dukungan atasan penting bagi para manajer perusahaan dan organisasi nirlaba, sedangkan para wirausahawan lebih melihat adanya peluang seperti "pasar yang baik bagi produk atau jasa yang dihasilkannya, sumber keuangan", sebagai faktor-faktor lain yang menopang sukses mereka". Keberuntungan atau nasib baik juga disebut oleh sekitar 40 % dari responden dalam organisasi bisnis dan wirausahawan, tetapi tidak tergalil lebih lanjut dalam penelitian ini apakah pernyataan ini adalah karena faktor kerendahan hati wanita Indonesia, atautkah semacam ungkapan sikap hidup yang religius yang mengimani bahwa "nasib manusia ada ditangan Tuhan" (Chrysanti, 1994).

### **Kendala**

Berbagai kendala dalam pengembangan karier dirasakan oleh sekitar setengah dari responden, dan mayoritas dari mereka pada umumnya merasa tidak mampu mengatasi kendala ini hanya semata-mata dengan upaya sendiri. Mereka juga menyadari bahwa ini bisa berasal dari dalam, bisa dari lingkungan kerja, ataupun diluar lingkungan kerja.

Para manajer dalam organisasi bisnis maupun nirlaba merasa bahwa dalam lingkungan kerja kendala utama mereka adalah kesempatan untuk maju dan *sex discrimination*. Sebenarnya ini masalah yang sangat umum, bahkan dinegara maju seperti Amerika. Di banyak perusahaan, terutama wanita eksekutif memang masih menghadapi rintangan-rintangan, misalnya prasangka yang kuno ataupun resistensi (misalnya *mithos lady supervisor means trouble*). Bagi para responden *the glass ceiling* adalah issue yang sangat relevan, bahkan mereka harus bekerja jauh lebih keras daripada rekan-rekan prianya untuk mencapai posisi yang sama. Pada pihak lain mungkin karena tidak lazim dalam tatanan nilai sosial di negara kita, para wirausahawan justru menghadapi kendala bahwa masih banyak pria yang segan bekerja dibawah seorang wanita.

Kendala yang dari luar lingkungan kerja adalah kurangnya waktu bagi urusan-urusan keluarga, yang mungkin masih agak mudah diatasi dengan berbagai upaya. Yang lebih berat adalah gosip, dan khusus bagi para wirausahawan adalah situasi yang kadang-kadang memaksa mereka mengorbankan nilai-nilai moral dan etika yang lazim demi suksesnya perusahaan mereka. Memang dalam perannya sebagai anggota suatu masyarakat, para wanita bekerja dengan sendirinya tidak dapat melepaskan diri dari pandangan masyarakat sekitarnya. Sejalan dengan ini, masyarakat biasanya mengikuti sepak terjang wanita bekerja, apalagi yang sukses, dengan kaca mata pembesar, dan langsung menilai pantas

atau tidaknya berdasarkan nilai- nilai yang berlaku.

## 1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah manajemen waktu, kerja keras, nilai luhur, kompetensi, hubungan pribadi mempengaruhi kesuksesan karier wanita.
2. Apakah variabel kompetensi yang dominan menentukan kesuksesan karier wanita.



## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M, 1998, *Ilmu Sumber Daya Manusia*, Psikologi Industri, Edisi 4, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Clegg Brian, 2006, *Instant Motivation 79 Cara Instan Menumbuhkan Motivasi*, Kogan Page, London.
- Chrysanti Hasibuan, 1994, *Mengenali Wanita Indonesia Dalam Manajemen Profil Dan Pengalamannya*, Majalah Usahawan, No.3.
- Hutapea Parulian, Thoha Nuriana, 2008, *Kompetensi Plus Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR serta Organisasi yang Dinamis*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Jack Ferner (1998), *Mengelola Sumber Daya Waktu*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Kirwani, 2001, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Pengusaha Kecil Wanita Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Industri Kecil Bordir di Kecamatan Tanggulangin Sidoarjo*, Jurnal Pemberdayaan Perempuan, Jakarta.
- Sutoyo Agus, 2000, *Kiat Sukses Prof. Hembing*, Gema Insani, Jakarta.
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabete, Bandung.
- Suhardi Sigit, 1999, *Pengantar Metodologi Untuk Penelitian*, Edisi 1, Fakultas Ekonomi Universitas Sarjana Wiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Sanborn, Mark. 2009. *Rahasia Karier Sukses Hidup Bahagia sesuai dengan nilai luhur*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sulaiman Wahid, 2006, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*, Andi, Yogyakarta, pertama.
- Tinaprilla Netti, 2007, *Jadi Kaya dengan Berbisnis di Rumah Kiat Praktis bagi Wanita Mencapai Kebebasan Finansial Tanpa Harus Meninggalkan Keluarga*, PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.



hubungan pribadi secara bersama-sama mempengaruhi kesuksesan karier wanita. Manajemen waktu mempunyai pengaruh negatif terhadap kesuksesan karier wanita, apabila wanita karier lebih banyak waktunya disediakan untuk mengikuti arisan, kegiatan agama, berkunjung ke family, dan mengikuti acara sosial lain maka kesuksesan sebagai wanita karier menurun. Manajemen waktu tidak mempengaruhi kesuksesan karier wanita karena apabila waktunya terlalu banyak mengikuti kegiatan arisan, keagamaan dan berkunjung ke family sehingga waktu untuk mengerjakan pekerjaan di kantor sangat terbatas. Kerja keras tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kesuksesan karier wanita. Tetapi kerja keras tidak mempengaruhi kesuksesan karier wanita karena meskipun ulet, teguh hati, dan ramah tamah dengan sesama di instansi dalam bekerja, apabila suasana dan lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung serta tidak adanya kesempatan baik tetap tidak tercapai kesuksesan karier wanita. Nilai luhur mempunyai pengaruh positif terhadap kesuksesan karier wanita dalam hal ini apabila wanita karier jujur, loyal dan setia dalam bekerja di instansi maka kesuksesan sebagai wanita karier meningkat. Kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kesuksesan karier wanita dalam hal ini apabila wanita karier mampu bekerja dengan baik, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan mampu mengambil keputusan dengan bijaksana maka kesuksesan karier wanita meningkat. Hubungan pribadi mempunyai pengaruh positif terhadap kesuksesan karier wanita dalam hal ini apabila wanita karier memiliki hubungan yang baik dengan keluarga, teman kerja, dan relasi atau rekan kerja maka kesuksesan karier wanita meningkat.

## 8. KESIMPULAN DAN SARAN

### 8.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi, hubungan pribadi, kerja keras, dan nilai luhur mempengaruhi kesuksesan karier wanita secara positif sedangkan manajemen waktu berpengaruh negatif terhadap kesuksesan wanita karier.
2. Terbukti variabel kompetensi adalah dominan pengaruhnya terhadap kesuksesan karier wanita.

### 8.2. Saran

1. Karena R squarenya sebesar 0,285 disarankan maka peneliti selanjutnya menambahkan variabel yang sudah diteliti oleh peneliti agar hasilnya lebih komprehensif.
2. Pengolahan datanya selain dengan SPSS bisa menggunakan program EViews dan R.COMENDER.

## 9. DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M, 1998, Ilmu Sumber Daya Manusia , Psikologi Industri, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Clegg Brian, 2006, Instant Motivation 79 Cara Instan Menumbuhkan Motivasi, Kogan Page, London.
- Chrysanti Hasibuan, 1994, Mengenali Wanita Indonesia Dalam Manajemen Profil Dan Pengalamannya, Majalah Usahawan, No.3, Jakarta
- Hutapea Parulian, Thoha Nuriana, 2008, Kompetensi Plus Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR serta Organisasi yang Dinamis, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Jack Ferner (1998), Mengelola Sumber Daya Waktu, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Kirwani, 2001, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Pengusaha Kecil Wanita Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Industri Kecil Bordir di Kecamatan Tanggulangin Sidoarjo, Jurnal Pemberdayaan Perempuan, Jakarta.
- Sutoyo Agus, 2000, Kiat Sukses Prof. Hembing, Gema Insani, Jakarta.
- Sugiyono, 1999, Metode Penelitian Bisnis, CV. Alfabete, Bandung.
- Suhardi Sigit, 1999, Pengantar Metodologi Untuk Penelitian, Edisi 1, Fakultas Ekonomi Universitas Sarjana Wiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Sanborn, Mark. 2009. Rahasia Karier Sukses Hidup Bahagia luhur. PT Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Sulaiman Wahid, 2006, Analisis Regresi Menggunakan SPSS, Andi, Yogyakarta, pertama.
- Tinaprilla Netti, 2007, Jadi Kaya dengan Berbisnis di Rumah Kiat Praktis bagi Wanita Mencapai Kebebasan Finansial Tanpa Harus Meninggalkan Keluarga, Elex Media Komputindo, Jakarta.