



**PENGARUH KEPEMIMPINAN WANITA, KOMUNIKASI,
KESETARAAN *GENDER*, dan BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus pada Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Jember)**

Skripsi

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Disusun Oleh :

DIAH ANGGUN MUSTIKASARI

NPM 216.01.08.1326



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN**

2020



**PENGARUH KEPEMIMPINAN WANITA, KOMUNIKASI,
KESETARAAN *GENDER*, dan BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Jember)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

DIAH ANGGUN MUSTIKASARI

NPM. 21601081326



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN MANAJEMEN

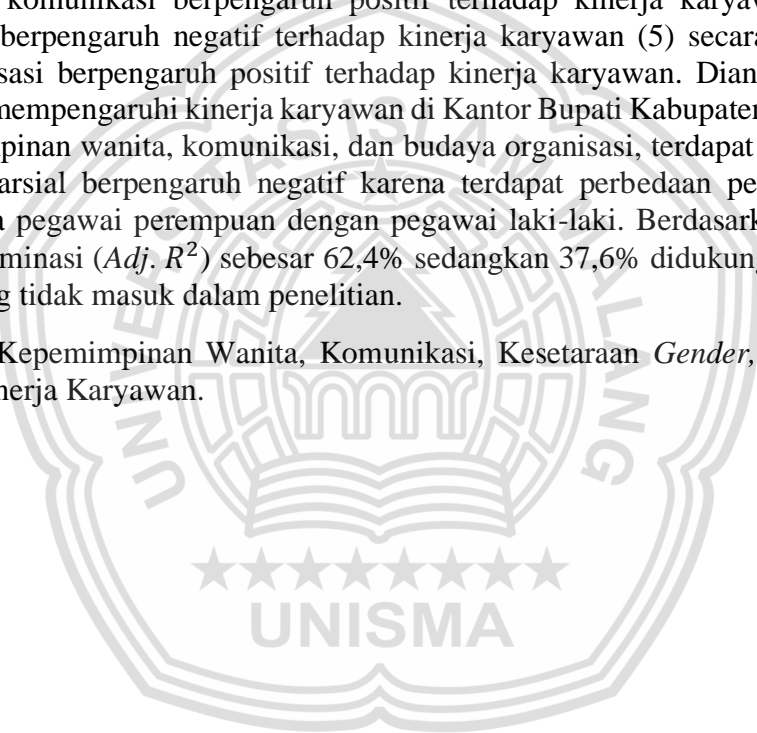
2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana pengaruh kepemimpinan wanita, komunikasi, kesetaraan *gender*, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kantor Bupati kabupaten Jember. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja dalam kantor Bupati Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil sebagai berikut: (1) secara simultan kepemimpinan wanita, komunikasi, kesetaraan *gender*, dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) secara parsial kepemimpinan wanita berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) secara parsial komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (4) secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (5) secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diantara tiga variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Bupati Kabupaten Jember yaitu kepemimpinan wanita, komunikasi, dan budaya organisasi, terdapat variabel yang secara parsial berpengaruh negatif karena terdapat perbedaan pembagian pekerjaan pada pegawai perempuan dengan pegawai laki-laki. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (*Adj. R²*) sebesar 62,4% sedangkan 37,6% didukung faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Kata Kunci : Kepemimpinan Wanita, Komunikasi, Kesetaraan *Gender*, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

This research aims to examine the extent of the influence of women's leadership, communication, gender equality, and organizational culture on employee performance regent's office of districts Jember. The population used in this research is all employees who work in regent's office of districts Jember. The research uses multiple linear regression analysis.

From the results of this research obtained the following results : (1) simultaneous women's leadership, communication, gender equality, and organizational culture of instance has a positive and significant impact on performance employee. (2) partial women's leadership affects has a positive and significant employee performance. (3) partial communication affects has a positive and significant the employee performance. (4) partial gender equality affect has a negative and significant the employee performance. (5) partial organizational culture of instance affects has a positive and significant the employee performance. Between the three variables that affect employee performance in regent's office of districts Jember that is women's leadership, communication, and organizational culture of instance there are variables that partially have a negative effect because there are differences in the division of work between female employees and male employees. Based on the results of the coefficient of determination of 62,4% while 37,6% is supported by other factors not included in the research.

Keywords : women's leadership, communication, gender equality, organizational culture of instance, employee performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itu eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Pentingnya kinerja pegawai bagi perusahaan atau organisasi ialah perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasinya, didalam pemerintahan apabila kinerja pegawai baik maka pelayanan terhadap masyarakat yang diberikan oleh pegawai menjadi baik juga (Gibson, et all, 1995:364).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja, baik kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, keungguhan, serta waktu (Mangkunegara, 2003). Kinerja organisasi tergantung pada kerja pegawainya. Atasan dapat berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola pegawainya. Alasan orang bekerja dalam suatu organisasi atau

perusahaan tersebut adalah imbalan yang didapat memenuhi berbagai kebutuhan, dengan berbagai jenis dan bentuknya.

Kinerja pegawai di provinsi Jawa timur menyimpulkan bahwa tingkat presentase rata-rata pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk setiap kehadiran di masing-masing SKPD setiap bulannya dengan sistem pelaporan absensi setiap bulannya berbagai pencapaian tingkat kinerja utama Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur yang memberikan gambaran bahwa keberhasilan dan kegagalan kinerja sangat ditentukan oleh faktor kunci keberhasilan, komitmen pimpinan dan seluruh pegawai di BKD Provinsi Jawa Timur saling kerja sama, terlibatnya, dan dukungan aktif segenap semua bidang dan instansi yang terkait atau stakeholder sangat diharapkan dalam mendukung keberhasilan capaian program dan kegiatan BKD Provinsi Jawa Timur yang akan mendatang. (Badan Kepegawaian daerah Jawa Timur, 2015).

Terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan perempuan meliputi empat dimensi yaitu : mendorong partisipasi, berbagi kekuasaan dan informasi, mengajak orang lain meningkatkan nilai pribadinya, dan memberi kesempatan orang lain bangga pekerjaan. Gaya kemampuan perempuan memiliki efektifitas lebih tinggi khususnya dalam kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang positif, kemampuan berpikir strategis, kemampuan mendengarkan keluhan bawahan, dan kemampuan menganalisis isu-isu terkini. (Mayasari, 2016).

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna meningkatkan kinerja para karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Moekijat (2007 : 21) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin tidak searah. Keadaan ini menimbulkan seseorang bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya (Dewi, 2014).

Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi topik yang menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Jika di sektor bisnis, gaya kepemimpinan mempengaruhi jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi dalam pencapaian misi, visi, dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi

utamanya terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter, dkk: 2004).

Pada tataran lembaga eksekutif, dari 7 presiden, Indonesia pernah dipimpin oleh seorang presiden perempuan, yakni Presiden kelima Indonesia, Megawati Soekarnoputri. Sementara, komposisi perempuan dalam Kabinet Kerja yang dibentuk oleh Presiden Joko Widodo merupakan yang terbanyak sepanjang sejarah kabinet di Indonesia, yakni sebesar 24%. Menteri Perempuan hebat yang saat ini kita miliki adalah Sri Mulyani, Susi Pudjiastuti, Yohana Yembise, Puan Maharani, Retno Marsudi, Siti Nurbaya, Nila F Moeloek, dan Khofifah Indar Parawansa. Serupa dengan tataran lembaga eksekutif, komposisi Pegawai Negeri Sipil (PNS) perempuan pun mengalami perkembangan setiap tahunnya. Berdasarkan jenis kelamin, selama periode 2011-2015 persentase PNS perempuan terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2011, persentase perempuan yang menduduki jabatan eselon I sebesar 9,17% dan terus meningkat menjadi 20,66% pada tahun 2014. Pada tahun 2015, persentasenya sedikit menurun menjadi 15,67%. Hal serupa juga terjadi pada perempuan yang menduduki jabatan struktural di eselon II, III, dan IV. Persentase perempuan yang menduduki jabatan struktural di eselon V juga mengalami dinamika. Selama mengalami peningkatan pada periode 2011-2013, angka ini kemudian menurun di tahun 2014 menjadi sebesar 30,47% dan meningkat kembali di tahun 2015 menjadi 32,64%. (KPPAI, 2017).

Permasalahan pada penelitian ini khususnya pada Pemkab Jember adalah kebijakan yang dilakukan oleh bupati Jember, menyerahkan surat

keputusan mutasi kepada 34 orang pegawai, mutasi itu terdiri atas mutasi keluar dari jember, masuk ke jember, dan mutasi antar posisi di pemkab jember. Bahwa keputusan yang di ambil oleh bupati tersebut untuk mmeberikan efisiensi dan efektifitas pada kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat (Surya.co.id, 2019).

Lazimnya, organisasi dipimpin oleh seorang pria, tetapi perkembangan zaman menuntut wanita untuk mampu memimpin sebuah organisasi. Banyak sosok wanita hebat yang menjadi pemimpin, baik sebagai presiden, direktur perusahaan, pemimpin organisasi, dan sebagai pemimpin lainnya. Pria dan wanita memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Pria lebih menggunakan norma keadilan sementara wanita menggunakan norma persamaan. Pria juga menggunakan strategi yang lebih luas dan lebih positif, perbedaan manajemen tidak akan terlihat jika wanita memiliki rasa percaya diri yang tinggi (Fitriani, 2015). Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mayasari, 2016) yang menyatakan bahwa sebuah perusahaan yang di pimpin oleh wanita dapat mempengaruhi kinerja karyawan, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan komunikasi antar pemimpin dan karyawan.

Komunikasi merupakan proses antara dua orang atau lebih dalam bertukar informasi yang pada akhirnya memiliki pemahaman dan pemikiran yang sama (Sugiyo, 2005) (dalam Menangani et al., 2019). Komunikasi antara pemimpin wanita dan pemimpin laki-laki dengan bawahan memiliki cara yang berbeda. Terlepas dari perbedaan cara seorang pemimpin berkomunikasi

terhadap bawahan, yang terpenting adalah karyawan memiliki pemahaman terhadap apa yang akan disampaikan oleh seorang pemimpin. Komunikasi yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan, begitu juga komunikasi yang buruk akan membawa dampak buruk terhadap kinerja karyawan. Komunikasi bertujuan membina hubungan yang harmonis antara karyawan dan pimpinan serta diharapkan dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki hubungan harmonis secara emosional dengan pimpinan akan lebih terbuka dibandingkan dengan pimpinan yang tidak pernah membangun komunikasi dengan karyawan.

Gender juga diartikan sebagai proses internalisasi dan sosialisasi menerapkan adat kebiasaan, norma-norma, sanksi-sanksi, ciri-ciri dan perilaku bagi pria dan wanita serta menentukan apa yang pantas dimiliki dan diharapkan dari laki-laki dan perempuan. *Gender* bergerak dalam lingkup kultur (budaya) dan struktur peraturan dan sanksi-sanksi yang berlaku bagi masyarakat tertentu dan dapat berubah menurut tempat dan waktu (Departemen Agama, 2011) (dalam Wandu et al., 2015). Dapat dipahami bahwa sejatinya gender adalah bagaimana suatu budaya menginterpretasikan perbedaan kelamin, yang berkaitan dengan perilaku, kebiasaan, harapan, peran dan fungsi yang diletakkan pada masing-masingnya. Dimana interpretasi tersebut berbeda antara suatu kebudayaan, dan dapat berubah seiring berjalannya waktu. Dengan adanya penjelasan tersebut, diharapkan bahwa kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap jenis kelamin apa yang dimiliki pemimpinnya, tidak lagi

terjadi ketimpangan gender seperti kondisi perempuan yang terpuruk, tertinggal, dan ter subordinasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, selain seorang pemimpin budaya organisasi dapat sangat mempengaruhi individu dan kinerja perusahaan, terutama dalam lingkungan yang bersaing. Perusahaan harus memperhatikan factor eksternal yang berasal dari luar diri karyawan dan internal seperti kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Budaya organisasi menurut Sule dan Saefullah, (2005) dalam Lina, (2014) merupakan nilai dan norma yang diterapkan oleh sebuah perusahaan atau organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Menurut Block (dalam Moeljono, (2005) Pegawai sebagai bagian dari organisasi perusahaan akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kinerja.

Berawal uraian diatas, maka penelitian ini mengambil judul “**PENGARUH KEPEMIMPINAN WANITA, KOMUNIKASI, KESETARAAN GENDER, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**” (studi kasus Pada Pegawai kantor Bupati Daerah Kabupaten Jember).

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan yang telah diuraikan mengenai penelitian tentang pengaruh dari Kepemimpinan Wanita, Komunikasi, Kesetaraan *Gender*, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai kantor Bupati Daerah Kabupaten Jember, maka dirumuskan pertanyaan sebagai berikut :

- a Bagaimana deskripsi Kepemimpinan Wanita, Komunikasi, Kesetaraan *Gender*, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan ?
- b Apakah Kepemimpinan Wanita berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?
- c Apakah Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?
- d Apakah Kesetaraan *Gender* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?
- e Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sebagaimana yang telah diuraikan pada bagian latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian mengenai penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mendeskripsikan Kepemimpinan Wanita, Komunikasi, Kesetaraan *Gender*, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan.
- b. Untuk menguji dan menganalisis Kepemimpinan Wanita berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- c. Untuk menguji dan menganalisis Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- d. Untuk menguji dan menganalisis Kesetaraan *Gender* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- e. Untuk menguji dan menganalisis Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan terhadap pihak-pihak yang berkepentingan, adapun manfaatnya adalah sebagai berikut :

a. Teoritis.

Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan deskripsi dan informasi yang bermanfaat pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Praktis.

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharap mampu memberikan kontribusi dan manfaat bagi Kantor daerah Pemerintah Kabupaten Jember khususnya bagi karyawan terutama pengaruh Kepemimpinan Wanita, Komunikasi, Kesetaraan *Gender*, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bahwa kepemimpinan wanita berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Bahwa kesetaraan gender berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
4. Bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Bahwa kepemimpinan wanita, komunikasi, kesetaraan *gender*, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini hanya dilakukan di kantor Bupati Kabupaten Jember., maka hasil penelitian ini hanya bisa diterapkan pada kantor Bupati Kabupaten Jember.
2. Alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner oleh karena itu data yang diperoleh di kelola hanya berdasarkan yang telah didapatkan di kuesioner.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan realita yang terjadi di lapangan, maka penulis memberikan beberapa saran dan masukan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan wanita mempengaruhi kinerja kerja pegawai, dengan adanya kepemimpinan wanita pegawai lebih terbantu ketika mengalami kesulitan dan pemimpin akan mengingatkan bawahan apabila mengalami kesulitan.
2. Komunikasi sangat perlu di gunakan dengan adanya komunikasi dalam sebuah pekerjaan akan membentuk koordinasi yang baik antara pemimpin dan bawahan.
3. Kesetaraan *gender* :
 - a. Disarankan dalam hal pekerjaan antara laki-laki dan perempuan terdapat perbedaan dalam pembagian kerja.
 - b. Instansi tempat penelitian yaitu Kantor Bupati Kabupaten Jember terdapat peraturan tersirat seperti pekerja wanita di bolehkan untuk tidak mengambil pekerjaan lembur dengan alasan seperti tanggung jawab terhadap suami apabila pegawai perempuan berstatus sudah menikah karena suami terkadang membatasi seorang istri untuk bekerja karena tanggung jawab terhadap keluarga, dan apabila pegawai perempuan yang belum menikah atau lajang apabila mengambil pekerjaan lembur mereka takut ketika harus pulang malam melewati jalan sepi.
4. Budaya organisasi di perlukan dalam instansi, karena dengan adanya budaya organisasi dalam sebuah pekerjaan akan terbentuk kesempatan bagi pegawai untuk menjaga stabilitas organisasi, mementingkan visi & misi, dan tujuan instansi, dan menimbulkan rasa memiliki identitas bagi setiap anggota..

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan dan melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini guna meningkatkan kinerja karyawan baik dengan menambah variabel atau mengurangi variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan kantor Bupati Kabupaten Jember.



Daftar Pustaka

- Achmad Gani, 2008, *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bumi dan Bangunan Kota Makassar*, Dirjen Dikti No. 43/Dikti/Kep, ISSN: 1693-5241.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Peneli-tian: Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta: Rineka Cipta.
- Carli, Linda L. (2001). Gender and Social Influence. *Journal of Social Issues*, Vol. 57, No. 4, 2001, pp. 725-741.
- Chaterina Melina T, Intan Ratnawati. (2012). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang) . *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol. 19, No. 2, 2012. Hal. 170 – 187
- Dwi Hastjarja KB, (2004). Stress di Tempat Kerja: Perbandingan antar Gender dengan Pekerjaannya. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol .4, No1, April 2004 : 31-40.
- DR. A.A Anwar Prabu Mangkunegara, M. (2005). Evaluasi Kinerja SDM. In *Refika Aditama*.
- Departemen Agama RI. 2001. *Pelatihan Calon Pelatih (TOT) Analisis Jender*. Jakarta: Departemen Agama RI
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A., (2012), *Corporate culture: The rites and rituals of corporate life*. Massachusetts: Addison-Wesley
- Effendi, Safari Nur. (2018). “Kinerja Pegawai Berdasarkan Kesetaraan Gender Di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser”. *eJournal Pemerintahan Integratif*, Volume 6, Nomor 1, Hal, 95-104
- Euis Karwati dan Doni Juni Priansa. (2015). *Manajemen Kelas. Guru Profesional yang inspiratif, kreatif, Menyenangkan dan Berprestasi*. Bandung: Alfabeta
- Fadilah, S. (2018). Kesetaraan Gender : Fenomena Pergeseran Peran Ekonomi Wanita dari Tulang Rusuk Menjadi Tulang Punggung. *Gender Dan Anak*, 1(1), 18–26.
- Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaily, R. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 7(1), 90. <https://doi.org/10.32832/inovator.v7i1.1462>
- Fusun Çınar Altintas, & Altintas, M. H. (2008). The relationship between

- feminist/womanist identity and leadership styles of women managers in turkey. *Gender in Management*, 23(3), 175-193.
- Flippo, Edwin B. (2011), *Manajemen Personalia*, PT Gelora Askara Pratama, Jakarta.
- Fitriani, A. 2015. GAYA KEPEMIMPINAN PEREMPUAN. *Jurnal TAPIs*. 11(2), 1-24.
- Ghozali, I (2006). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS (Keempat). Kajian Bisnis Dan Manajemen*. Vol. 8,No, 33-42.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*.
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ronald J. Ebert. (2010). *Business Essential* (8th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Gibson, et al, 1995. *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat, Jakarta :Erlangga.
- Hutapea, Parulian, & Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hartono, W.F.,& Rotinsulu, J.J. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PRIMA INTI CITRA RASA MANADO)*. *Jurnal EMBA*, Vol.3, Hal-908-916.
- Hersey, P. (2004). *Kunci sukses pemimpin situasional*. Jakarta: Delaprasata
- Indriantoro, Nur, daan Bambang Supomo, 1999, *Metodologi Penelitian dan Bisnis*, Ypgyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Josiah, T. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Provinsi Lampung*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.2 No.(1), 16-29.
- Jogloabang. 2019. PP 30 Tahun 2019 *Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. <http://www.jogloabang.com/pustaka/pp-30-2019-penilaian-kinerja-pegawai-negeri-sipil?amp>.(4 Mei 2020
- Kristoyo, 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten*

- Pekalongan. *Tesis*, Universitas Sebelas Maret. Surakarta. <http://eprints.uns.ac.id/9932/1/75071307200905111>. Hal. 38-59.
- KPPAI. 2017. *Dinamika Pertumbuhan Srikandi Indonesia di Sektor Publik*. <https://kemenpppa.go.id/index.php/page/read/31/1357/dinamika-pertumbuhan-srikandi-indonesia-di-sektor-publik>.(4 Mei 2020).
- Kartini, Kartono. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta:Rajawali Pers
- Lensufiie, Tikno. 2010. *Leadership Untuk Profesional dan Mahasiswa*. Erlangga
- Keputusan. Bupati. No 188.45/561/kpts-BPT 2016 “tentang Pendelegasian wewenang penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Jawa Timur”*, Muaro Sijunjung, 2016
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Lopez-Zafra, E., Garcia-Retamero, R., & Martos, M. P. (2012). *The relationship between transformational leadership and emotional intelligence from a gendered approach*. *The Psychological Record*, 62(1), 97-114.
- Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Moekijat, 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju. Bandung
- Mayasari, D. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Karyawan di PT . AIA CHANDRA UTAMA AGENCY*, 4(1), 776–781.
- Malayu S.P Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Jakarta: PT.Bumi Aksara*.
- Manajemen, J. M. (2016). *UNIVERSITAS MATARAM Juni 2016 Juni 2016*. 1–17.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mayasari, D. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aia Chandra Utama Agency Kupang*. *Agora*, 4(1), 776–781.
- Menangani, G., Siswa, P., Bermasalah, Y., & Kelas, D. I. (2019). *Membangun komunikasi antara guru dan siswa guna menangani perilaku siswa yang bermasalah di kelas*. 01(02).
- Mernissi, F. (2015). *Women’s work: Religious and scientific concepts as political manipulation in dependent Islam*. In *Contemporary North Africa: Issues*

- of Development and Integration*. <https://doi.org/10.4324/9781315650623>
- Masmuh, A., 2010. *Komunikasi organisasi dalam perspektif teori dan praktek*. Cetakan 2, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.
- Moehariono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Nathan, A. (2017). Api Kartini dalam Pergerakan Wanita Indonesia Masa Kini. Diakses 12 Maret 2017 dari <http://mapcorner.wg.ugm.ac.id/2017/04/api-kartini-dalam-pergerakan-wanita-indonesia-masa-kini/>
- Nugraha, S., & Adi, I. K. Y. (2019). Determinas Komitmen, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UKM di Kabupaten Badung, Bali. *Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 25(1), 56–71.
- Nathania. (2014). Hubungan Aliran Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Karyawan di PT. SARANA Lubitama Semesta. *Jurnal E-KOMUNIKASI*, Vol.2, No.3
- Nugroho, Agus. 2007. *Pengantar Ilmu Budaya Insan*. Jakarta: Cendekia
- Prodi, S., Administrasi, I., Fanida, E. H., Ap, S., Ap, M., & Link, W. (2017). Strategi Kepemimpinan Wanita Sebagai Agen Perubahan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kota Surabaya) Prima Ayu Kusuma Wardani 13040674109. *Non Publication*, 1–12.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 “ tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil ”*
- Porter, L.W., Crampon, W.J., & Smith, F.J. 2004. *Organizational commitment and managerial turn over, Organizational Behavior and Human Performance*
- Rangkuti, F. (2013). Tehnik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI. In. *PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta*
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Jilid II*. Salemba Empat. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e31821db670>
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih bahasa : Hadyan Pujiatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

- Reid, Merry. (2000). *Comunnicating succesfully in groups*. Psychology Press.
- Sugiyono. (2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* Cetakan ke-empat. Bandung: Alfabeta
- Setiadi, Elly M. dan Usman Kolip. 2011. *Pengantar Sosiologi*. Jakarta: Kencana Preneda Media Group
- Siagian. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Ker/Ja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen, VOL.3 No.1(4)*, 16–30.
- Surya. 2019. PP 34 Tahun 2019 *keputusan kebijakan bupati jember*. <http://www.Surya.co.id>, 2019 (17 Mei 2019)
- Stres, P., & Kompensasi, D. A. N. (2016). *Pengaruh stres, gender, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran di btpn syariah yogyakarta skripsi*.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitaif, Kualitatif, dan R&DSugiyono. 2013. “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitaif, Kualitatif, dan R&D.” Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitaif, Kualitatif, dan R&D. <https://doi.org/10.1>. In *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitaif, Kualitatif, dan R&D*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Stelter, N. Z. (2002). Gender Differences in Leadership: Current Social Issues and Future Organizational Implications. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 8(4), 88-99.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Suratman, S. (2017). Kepemimpinan Wanita di Indonesia. <http://psw.ugm.ac.id/2017/09/18/kepemimpinan-wanita-di-indonesia/Sedarmayanti>. 2
- Soetjipto, B.W dan Ardiyanti, Niken. (2006). *Menggapai SDM Optimal: Kinerja, Produktivitas dan Kreativitas*. Jakarta: Lembaga Manajemen FEUI
- Taha, Z., Sugiyono, & Sawada, T. (2010). A comparison of computational and experimental results of Wells turbine performance for wave energy conversion. *Applied Ocean Research*. <https://doi.org/10.1016/j.apor.2010.04.002>
- Taurisa, C.M., & Ratnawati, Intan. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Orgaisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 170-187.

- Tjiptono, F. (2001). *Total quality management*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- van Engen, M.,L., Rien van, d. L., & Willemsen, T. M. (2001). Gender, context and leadership styles: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 581-598.
- Wandi, G., Ilmiah, J., & Gender, K. (2015). *Gusri Wandu / Kafa'ah : Jurnal Ilmiah Kajian Gender Vol.V No.2 Tahun 2015. 2*, 239–255.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winastyo, F. Hartono.,& Jopie, J. Rotinsulu. (2015). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA INTI CITRA RASA MANADO. *Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 908-916*.

