

---

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL TERHADAP KINERJA PEAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK (DPPPA) KABUPATEN SITUBONDO**

**Senain<sup>1</sup>, Usrotul Hasanah<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Abdurahman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik, Situbondo

<sup>2</sup>Universitas Abdurahman Saleh, FISIP Prodi Administrasi Publik, Situbondo

Email: uusstbond@gmail.com

### **Abstrak**

Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan data penelitian yang di kumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X), yang diolah menggunakan bantuan program SPSS versi 22 for windows 7 maka diperoleh hasil perhitungan korelasi dimana besar koefisien variabel gaya kepemimpinan transformational (X) sebesar 0,644 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,644 yang artinya dua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat.

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana menunjukkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X), maka diperoleh hasil perhitungan regresi linier sederhana dimana besar koefisien variabel gaya kepemimpinan transformational (X) sebesar 0,498. Sedangkan standart error sebesar 8.647.artinya bahwa seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS 22 memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 8.647. Hasil analisis regresi linier sederhana di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni gaya kepemimpinan transformational, berpengaruh positif terhadap terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** kepemimpinan transformational, kinerja pegawai.

### **Abstract**

Based on the results of the correlation test shows the research data collected for both the dependent variable (Y) and the independent variable (X), which is processed using the help of SPSS program version 22 for windows 7 then obtained correlation calculation results where the coefficient of variables transformational leadership style (X) of 0.644 and employee performance variable (Y) of 0.644 which means that two variables tersebut have a very strong relationship.

Based on the results of simple linear regression shows the research data collected for both dependent variable (Y) and independent variable (X), then obtained the results of simple linear regression calculation where the coefficient of variables transformational leadership style (X) is 0.498. While the standard error of 8.647.artinya that all variables calculated in the SPSS 22 test has a disruptive variable level of 8.647. The result of simple linear regression analysis above shows that independent variable

that is transformational leadership style, positively influence to dependent variable that is employee performance.

**Keywords:** transformational leadership, employee performance.

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan (concoersive) untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu Menurut Wahjosumidjo (2006), dalam praktek organisasi, kata "memimpin" mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya. Pemimpin sebagai komponen yang paling penting dalam peningkatan kualitas organisasi, dihadapkan berbagai tantangan. Secara mikro pemimpin secara langsung berkaitan dengan proses program kegiatan di organisasi. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Selain style kepemimpinan, didalam sebuah organisasi pemerintah juga didukung oleh bawahan (Pegawai Negri Sipil) dan pegawai non PNS yang mempunyai kinerja yang bagus sehingga tujuan organisasi dapat terlaksana. Berdasarkan hasil observasi, pada pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPTA) Kabupaten Situbondo hampir 25% pegawai yang tidak masuk kerja. Dapat dikatakan, tanggungjawab dan beban kerja seorang pegawai tidak dilaksanakan dengan baik. Sangat di sayangkan sekali jika ada pegawai yang tidak profesional dan tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah di amanatkan kepadanya sebagai pembantu pemerintah dan pelayan masyarakat. Dari pernyataan Bapak H. Akhmad Purwadi yang dikenal H. Ipung (jabatan Sekertaris) yaitu :

“Dari bebrapa pegawai yang tidak masuk kerja, kekantor datang pagi- pagi dan hanya absen/pijer saja, setelah itu pulang dan tidak ada surat tugas keluar atau apa, pekerjaan yang ada disini ditinggal. Kalau yang perempuan pulang untuk momong anak (nganju anak) saja” (Wawancara, 20-Maret-2021)

Dari pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai yang di angkat menjadi pegawai negri sipil tidak melaksanakan tugasnya dengan baik. Padahal sangat dibutuhkan tenaga seorang pegawai untuk menjalankan roda organisasi sehingga tercapainya tujuan bersama. Disinilah dibutuhkan sosok seorang pemimpin untuk mengayomi, mengarahkan, memberikan motivasi dan sekaligus memberikan teguran sekali-kali agar organisasi yang dipimpinnya saat ini sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh publik khususnya untuk pemberdayaan perempuan dan anak.

Suatu organisasi pemerintah maupun non pemerintah tidak asing lagi dengan struktur organisasi yang menggambarkan alur komando/ perintah dan alur koordinasi. Jika sebuah instansi pemerintah terdapat pegawai yang tidak profesional dan tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, maka garis koordinasi atasan kepada bawahan tidak digunakan dengan baik. Koordinasi dimaksudkan agar terjadi hubungan kerja yang baik dan harmonis dalam mencapai tujuan bersama, yang terjadi

malah sebaliknya yaitu tumpang tindihnya koordinasi baik secara vertical maupun horizontal.

Berdasarkan uraian di atas, nampaknya tidak terlalu berlebihan, jika peneliti ingin meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kabupaten Situbondo. Pada tahun 2016 Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Situbondo merupakan dinas yang baru ditetapkan oleh bupati Situbondo Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat daerah Kabupaten Situbondo dan peraturan Bupati Situbondo Nomor 47 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kabupaten Situbondo.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Guna menjawab perumusan masalah penelitian yang sudah ditetapkan, peneliti memilih pendekatan penelitian. Pendekatan ini disesuaikan dengan kebutuhan pencarian jawaban atas pertanyaan penelitian (perumusan masalah). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Sesuai dengan pendapat Arikunto (2006:12) yang mengemukakan “penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data tersebut Serta penampilan hasilnya”.

### **Populasi**

Setiap penelitian ilmiah berhadapan dengan masalah sumber data yang disebut Populasi dan Sampel. Penelitian yang menggunakan populasi dan sampel yang keliru tidak banyak artinya bagi pemecahan masalah yang dihadapi, bahkan akan menimbulkan masalah-masalah baru bilamana hasilnya dipergunakan untuk melakukan tindakan-tindakan taktis. Berdasarkan pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara dan Non ASN pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kabupaten Situbondo sebanyak 30.

### **Sampel**

Sugiyono (2014:81) berpendapat bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Smpel dalam penelitian adalah menggunakan teknik sampling yang digunakan yaitu dengan menggunakan sampling jenuh. Dikatakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sugiyono (2014:85). Maka sampel penelittian ini sebanyak 30 orang.

### **Jenis Data**

Data mutlak diperlukan dalam sebuah penelitian untuk menjawab permasalahan yang akan diteliti. Menurut Sugiarto dalam (Nanang Martono, 2010:6), “data merupakan sekumpulan informasi, informasi atau angka hasil pencatatan atas suatu kejadian”. Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data kualitatif
2. Data kuantitatif

### Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data primer dan sekunder didapatkan dari:

1. Sumber primer
2. Sumber sekunder

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara atau prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner
2. Dokumentasi
3. Studi Kepustakaan

### Metode Analisa Data

1. Uji Validitas

Dalam uji validitaskuesioner digunakan rumus *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

(Sugiyono,2012:183)

Di mana:

$r_{xy}$	=	Besarnya koefisien korelasi <i>Product Moment</i>
$N$	=	Jumlah responden
$x_i$	=	Jumlah skor tiap item/butir
$y_i$	=	Jumlah skor total

2. Uji Reliabilitas
3. Uji Korelasi

"Nilai korelasi ( $r$ ) berada di antara  $-1 \leq r \leq 1$ . Bila nilai  $r = 0$ , berarti tidak ada korelasi atau tidak ada hubungan antara variabel independen dan dependen. Nilai  $r = +1$  berarti terhadap hubungan positif antara variabel independen dan dependen. Nilai  $r = -1$  berarti terdapat hubungan negatif antara variabel independen dan dependen. Dengan kata lain, tanda "+" dan "-" menunjukkan arah hubungan di antara variabel yang dioperasionalkan. Uji signifikansi KPM menggunakan uji  $t$ , sehingga nilai  $t$  hitung dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel. Kekuatan hubungan antarvariabel ditunjukkan melalui nilai korelasi." (Nanang Martono, 2010:243)

4. Uji Regresi Linier sederhana

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Kepemimpinan Transformasional (X)

#### 1) Indikator kharisma

- a. Pemimpin memiliki visi yang jelas

Dari hasil jawaban responden didapat jawaban cukup setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 81,8%

- b. Pemimpin mengutamakan kedinasan dan bawahan  
Dari hasil jawaban responden didapat jawaban cukup setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 9,1%
- c. Atasan sosok panutan  
Dari hasil jawaban responden didapat jawaban cukup setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 45,5%
- d. Pemimpin melibatkan bawahan  
Jawaban responden didapat jawaban cukup setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 54,5%
- e. Pemimpin mampu menumbuhkan  
Dari hasil jawaban responden didapat jawaban cukup setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 40,9%
- f. Bawahan memiliki rasa hormat dan loyal kepada atasan  
Dari hasil jawaban responden didapat jawaban setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 68,2%

## **2) Indikator Motivasi Inspirasi**

- a. Meningkatkan motivasi Bawahan  
Dari hasil jawaban responden didapat jawaban cukup setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 45,5%
- b. Pimpinan menaikkan moralitas  
Dari hasil jawaban responden didapat jawaban setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 40,9%
- c. Pimpinan mampu mendorong optimalisasi bawahan  
Dari hasil jawaban responden didapat jawaban cukup setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 50%
- d. Pimpinan memberikan inspirasi bawahan  
Dari hasil jawaban responden didapat jawaban setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 9,1%

## **3) Indikator Individual Consideration**

- a. Pimpinan memberikan semangat kepada bawahan  
Dari hasil jawaban responden didapat jawaban setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 50%
- b. Pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahan  
Dari hasil jawaban responden didapat jawaban setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 31,8%
- c. Pimpinan menghargai ide kreatif bawahan  
Dari hasil jawaban responden didapat jawaban tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 54,5%
- d. Pimpinan memperlakukan bawahan secara manusiawi  
Dari hasil jawaban responden didapat jawaban cukup setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 50%
- e. Memberikan pujian kepada bawahan berkinerja baik  
Dari hasil jawaban responden didapat jawaban tidak setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 36,4%

#### 4) Indikator Intellectual Stimulation

- a. Merangsang bawahan memikirkan kembali cara kerja  
Dari hasil jawaban responden didapat jawaban sangat setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 72,7%
- b. Memfasilitasi bawahan mencari kerja baru  
Dari hasil jawaban responden didapat jawaban setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 68,2%
- c. Mendorong bawahan untuk terus belajar  
Dari hasil jawaban responden didapat jawaban cukup setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 50%
- d. Mendorong bawahan menjadi kompeten  
Dari hasil jawaban responden didapat jawaban cukup setuju dengan pernyataan tersebut sebanyak 59,1%

## 2. Kinerja Pegawai (Y)

### 1) Indikator tanggung Jawab

- a. Mampu melaksanakan tugas  
Responden menjawab cukup setuju sebanyak 36,4% dengan pernyataan tersebut.
- b. Cepat tanggap  
Responden menjawab setuju sebanyak 59,1% dengan pernyataan tersebut.
- c. Dapat mengatasi masalah yang terjadi  
Responden menjawab cukup setuju sebanyak 40,9% dengan pernyataan tersebut.
- d. Teliti dalam bekerja  
Responden menjawab cukup setuju sebanyak 45,5% dengan pernyataan tersebut.

### 2) Indikator Kejujuran

- a. Tugas yang dikerjakan sebagai amanah  
Responden menjawab setuju sebanyak 31,8% dengan pernyataan tersebut.
- b. Tidak menyalahgunakan tugas dan wewenang  
Responden menjawab cukup setuju sebanyak 31,4% dengan pernyataan tersebut.
- c. Tidak merekayasa tugas dan tanggung jawab  
Responden menjawab cukup setuju sebanyak 50% dengan pernyataan tersebut.

### 3) Indikator Kerjasama

- a. Kerjasama menurut tugas dan tanggung jawab  
Responden menjawab setuju sebanyak 52,2% dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai atau staf mampu kerjasama dengan rekan kerja bidanglain untuk melaksanakan pekerjaan.
- b. Taat pada peraturan  
Responden menjawab setuju sebanyak 63,6% dengan pernyataan tersebut.
- c. Tertib waktu dan administrasi  
Responden menjawab cukup setuju sebanyak 59,1% dengan pernyataan tersebut.
- d. Kerjasama dengan rekan kerja bidang lain  
Responden menjawab setuju sebanyak 45,5% dengan pernyataan tersebut.
- e. Memperhatikan kode etik ASN

Responden menjawab cukup setuju sebanyak 50% dengan pernyataan tersebut..

#### Hasil Uji Validitas

Dari hasil pengujian SPSS dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki  $r$  hitung > dari  $r$  tabel (0,3515) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Sehingga pertanyaan tersebut sudah dapat digunakan lebih lanjut untuk penelitian.

#### Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilihat dari nilai skor Crombach Alphanya dengan makin mendekati 1). Nilai *Crobach Alpha* yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan jika nilai *Crobach Alpha* 0,7 dapat diterima dan reliabilitas dengan nilai *Crobach Alpha* 0,8 atau di atasnya adalah baik. Hasil Pengujian penelitian ini menunjukkan *Crobach Alpha* Kepemimpinan Transformasional (X) 0,850 > 0,7 dan Kinerja Pegawai (Y) 0,872 > 0,7.

#### Uji Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *product moment* dari pearson, dan didukung dengan bantuan program SPSS di atas di dapat nilai  $r$  hitung sebesar 0,674. Jadi, terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformational terhadap kinerja pegawai sebesar 0,674.

Dari hasil perhitungan di atas, uji hubungan dua variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) menggunakan *product moment* menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat. Suatu data dikatakan ada korelasi yang kuat dapat dilihat dari pedoman interpretasi koefisien korelasi.

#### Regresi linier sederhana

Dari hasil pengujian SPSS, dapat diketahui hasil analisis regresi di peroleh koefisien untuk variabel gaya kepemimpinan transformational sebesar 0,498 dengan konstanta sebesar 13.898 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 13.898 + 0,498X$$

Hasil empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformational terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai  $t$  hitung 3.854 dan  $p$  value (Sig) sebesar 0,001 yang di bawah alpha 5%. Artinya bahwa ada pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan transformational terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dapat menerima hipotesis yang menyatakan "ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformational terhadap kinerja pegawai"

Nilai beta dalam *Unstandardized Coefficients* variabel gaya kepemimpinan transformational menunjukkan angka sebesar 0,498, yang artinya adalah besaran koefisien gaya kepemimpinan transformational terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 49.8%.

Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X), yang diolah menggunakan bantuan program SPSS versi 22 for windows 7 maka diperoleh hasil perhitungan korelasi dimana besar koefisien variabel gaya kepemimpinan transformational (X) sebesar 0,674 dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,674 yang artinya dua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat.

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana menunjukkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X), maka diperoleh hasil perhitungan regresi linier sederhana dimana besar koefisien variabel gaya kepemimpinan transformational (X) sebesar 0,498. Sedangkan standart error sebesar 8.647. artinya bahwa seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS 22 memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 8.647. hasil analisis regresi linier sederhana di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni gaya kepemimpinan transformational, berpengaruh positif terhadap terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka variabel gaya kepemimpinan transformational memiliki pengaruh yang positif terhadap variable kinerja pegawai, hal itu di tunjukkan dalam hasil analisis uji korelasi yaitu  $Y = 13.898 + 0,498x + e$ , dari hasil tersebut dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut : Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui variabel gaya kepemimpinan transformational, variabel gaya kepemimpinan transformational yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Faktor gaya kepemimpinan transformational mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,674% sedangkan sisanya 0,32.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian. Maka dapat disimpulkan bahwa faktor gaya kepemimpinan transformational mempunyai pengaruh yang kuat.

## **REFERENSI**

- Anwar, Prabu Mangkunegara A,A. 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda karya, Bandung
- Ariana, Hermawati, Suharyono dan Devianti, Dwi Risma. 2012. *Analisis Pendapatan dan Belanja pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Ekonomi Universitas Mulawarman.
- Agus Hermawan. 2012. *Komunikasi Pemasaran*. Jakarta, Erlangga Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bintoro Tjokroamidjojo, *Pengantar Administrasi pembangunan*, LP3ES, Jakarta, 2000.
- Bass, B.M. 2005. *Leadership : Good, Better, Best*. Organizational Dynamics. Winter
- Bambang Istianto (2009). *Manajemen Pemerintah dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Mitra Wacana Media. Edisi 2
- Burn, J.M. 2008. *Leadership*. New York: harper & Row Bastiani, Puji Astuti. (2009). *Penerapan Metode Cooperative Learning Tipe Student Team Achievement Divisions (STAD) Sebagai Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Pada Pembelajaran IPS*. Skripsi FIP UPI:
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusi* Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Donni Juni Priansa, S.Pd., S.E., M.M dan Dr. H. Suwatno, 2011, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Edy Sutrisna, M.S.I, 2011, *Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2004. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE
- Harbani, Pasolong.2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Alfabeta. Herbert, Hicks. G and G. Ray Gullet, 2010, *Organisasi : Teori dan Tingkah Laku*, Edisi Terjemahan, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hersey, Paul & Blanchard, Kenneth H. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi : Sumber daya Manusia*. Erlangga, Jakarta
- Kartini.Kartono..(2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja WaliPers Keban, Jeremias T. 2005. *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah Dalam Pendekatan Manajemen dan Kebijakan*. Makalah, Fisip UGM, Yogyakarta
- Kerlinger, Fred N., 2002. *Azas-Azas Penelitian Behavioral*. Gadjah mada University Press, Yogyakarta
- Koontz, Harorld & O'Donnel C. 2008.*Principles of Managemenet an Analysis of Management Function*. New York, McGraw Hill Book Company
- Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, Dedi. Dan Veithzal Rivai 2009. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Miftah Thoha. (2007). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT Raja GrafindoPersada
- M. S. P. Hasibuan, 2007. *Manajemen SDM*, EdisiRevisi PT. Bumi Aksara,Jakarta.
- Ndraha,Taliziduhu (2003). *Budaya Organisasi*. Jakarta Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge, (2008). *Perilaku Organisasi*. EdisiKedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., 2003. *Perilaku Organisasi Jilid II*. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Stoner, James dkk. 2006. *Manajemen*. PT Prenhallindo, Jakarta
- Surjadi, Djidjidan Hartono Hendradjaja, 2001, *Kepemimpinan Di Alam Terbuka*. Bahan Ajar Diklatpim IV. LAN RI, Jakarta
- Sugiyono, 2014.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. JI, Geger kalong Hilir. No 84 Bandung
- Suprihatiningrum, Jamil. 2012. *Strategi Pembelajaran Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA
- Siagian.Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT.rineka Cipta.
- Suranta. Sri. (2002) *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*.*Jurnal Empirika*, Vol. 15 (2).Desember :116-138
- Sudarto, 1993, *Hukum dan Hukum Pidana*, Alumni, Bandung
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Soejono, Trimo. 2009. *Analisis Kepemimpinan*. Angkasa, Bandung
- Veithzal Rivai 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. Raja Gafindo Persada

- Widodo, Joko, 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Bayu Media Publishing, Malang
- Wahjosumidjo.(2001). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Wexley
- KN &Yukl, G.A. 2002. *Organization Behavior and Personel Psychology*. Richard D. Irwin
- Yukl, Gary. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi kelima. Jakarta: PTIndeks.
- Yun, S., Riki, T., &Wei, L. (2007). *Employee Self-Enhancement Motives and Job Performance Behaviors: Investigating the Moderating Effects of Employee Role Ambiguity and Managerial Perceptions of Employee Commitment*. *Journal of Applied Psychology*,92(3), 745-756
- Zainun, Buchari, 2009. *Manajemen dan Organisasi*. Balai Aksara, Jakarta

### **Undang-undang**

- Peraturan Bupati No 47 Tahun 2016, Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Situbondo.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 53 Tahun 2011 Tentang Hukuman Disiplin Pegawai

### **Internet**

- <http://www.antarjatim.com/lihat/berita/193472/kppt-ppa-pelecehan-seksual-di-situbondo-sebananyak-34-kasus>