

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN GENDER STEREOTYPE TERHADAP KINERJA KEPALA DESA PEREMPUAN DI KECAMATAN WRINGIN KABUPATEN BONDOWOSO

Mochammad Dendy Amirullah., Akhmad Suharto., Pawestri Winahyu
Prodi Manajemen– FEB, Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia
Jl. Karimata 149, Kode Pos: 68121, Telp. (0331) 336728
Email: gunawankusuma.gk@gmail.com

Abstraksi

Penelitian ini dilakukan pada Perangkat Desa di 3 Desa yaitu Desa Banyuputih, Desa Sumbercanting, dan Desa Wringin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan gender stereotype terhadap kinerja Kepala Desa Perempuan di Kecamatan Wringin Kabupaten Bondowoso. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 38 responden dengan teknik sensus, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji t). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan gender stereotype, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja Kepala Desa Perempuan. Dari uji t diperoleh hasil kepemimpinan transformasional dan gender stereotype, semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kepala Desa Perempuan.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, gender stereotype dan kinerja Kepala Desa Perempuan.

Abstraction

This research was conducted on village officials in 3 villages, namely Banyuputih Village, Sumbercanting Village, and Wringin Village. This study aims to determine the effect of transformational leadership and gender stereotypes on the performance of female village heads in Wringin District, Bondowoso Regency. In this study, data were collected by means of observation, interviews and questionnaires to 38 respondents using a census technique, which aims to determine the respondents' perceptions of each variable. The analysis used includes data instrument testing (validity test, and reliability test), multiple linear regression analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), and hypothesis testing (t test). From the results of the analysis using regression, it can be seen that the variables of transformational leadership and gender stereotypes all have a positive effect on the performance of the female village head. From the t-test, the results of transformational leadership and gender stereotypes have a significant effect on the performance of the female village head.

Keywords: *transformational leadership, gender stereotypes and the performance of female village heads.*

1. PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menegaskan bahwa pemerintahan desa diselenggarakan oleh pemerintah desa itu sendiri. Hal tersebut diperjelas di dalam Pasal 25 yang menerangkan bahwa pemerintah desa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dan yang dibantu oleh Perangkat Desa atau yang disebut dengan nama lain. Dilanjutkan pada Pasal 48 yang menerangkan bahwa Perangkat desa terdiri atas sekretariat desa, pelaksana kewilayahan dan pelaksana teknis. Kepala Desa memiliki tanggung jawab dalam pelayanan publik berdasarkan kesepakatan yang dilakukan dan dipahami secara bersama. Secara status perangkat desa bukanlah seorang Aparatur Sipil Negara (ASN), hal ini tertuang dalam bentuk revisi Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Kesepakatan tersebut telah dibahas pada kontrak politik yang terjadi pada saat kampanye, bahwa kepala desa terpilih telah berjanji atas kesediaannya sendiri untuk melayani kepentingan masyarakat desa sebagai tugas utamanya (Potabuga, 2015). Wewenang dan tugas dari kepala desa adalah untuk menyelenggarakan pemerintahan desa, melaksanakan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa dan pemberdayaan masyarakat desa. Perangkat desa harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya, sehingga dapat membantu kepala desa dalam melaksanakan tugas dalam menyelenggarakan system pemerintahan desa yang baik dan tepat, melaksanakan pembangunan desa yang merata dan juga membina serta memberdayakan masyarakat desa. Dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, perangkat desa bertanggung jawab terhadap kepala desa. Pada era reformasi sekarang ini, kinerja pemerintah mendapat sorotan tajam dari masyarakat. Dengan adanya kebebasan dalam menyampaikan pendapat (aspirasinya), banyak ditemukan kritikan yang pedas terhadap kinerja pemerintah, yang sering dikemukakan secara langsung (melalui forum resmi atau bahkan demonstrasi) maupun secara tidak langsung (melalui tulisan atau surat pembaca pada media massa).

Kinerja berasal dari *job performance* yaitu sebagai suatu tingkatan dimana pegawai memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam waktu periode tertentu. Istilah kinerja tidak dapat dipisahkan dengan bekerja karena kinerja merupakan hasil dari proses bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab pegawai selama periode tertentu. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai pengendali seluruh aktifitas perusahaan dapat dilakukan dengan banyak cara, diantaranya adalah dengan melalui motivasi kerja pada pegawai, karena motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai didalam instansi itu sendiri. Apabila motivasi kerja dalam suatu instansi tidak baik maka sudah tentu instansi tersebut akan mengalami kerugian karena pegawainya bekerja secara tidak produktif atau berkurangnya penurunan kinerja. Sebaliknya apabila motivasi kerja baik maka instansi

akan mendapatkan keuntungan yang lebih baik lagi karena kenaikan kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2017:260).

Menurut Nawawi (2011:34), pimpinan adalah seseorang yang mengarahkan suatu aktivitas yang berjalan diperusahaan dan mempunyai tanggung jawab atas bawahan dan sumber daya perusahaan yang lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Jadi, pimpinan suatu perusahaan didalam menjalankan fungsi dan tugasnya, haruslah memahami peranan dan fungsinya serta tujuan yang hendak dicapai guna memajukan perusahaan yang dipimpinya. Peran pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinan, yaitu apakah kepemimpinan tersebut dapat menggerakkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana, dan waktu secara efisien-efisien serta terpadu dalam proses manajemen. Karena itu kepemimpinan merupakan inti dari organisasi, manajemen, dan administrasi.

Faktor dari keberhasilan suatu organisasi terletak pada gaya kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi tersebut yang akan menjadi model yang ditiru oleh bawahannya untuk keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi dalam meningkatkan pembentukan kualitas sumber daya manusia. Salah satu gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi perubahan dan menyikapi sifat karyawan yang proaktif adalah gaya kepemimpinan transformasional (O'Leary, 2011:21). Bass menjelaskan bahwa pemimpin transformasional menciptakan perubahan signifikan baik terhadap pengikutnya maupun organisasi. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan yang berusaha keras melakukan transformasi ulang organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja yang lebih maksimal dimasa depan (Suwanto dan Priansa, 2016:159).

Amalia dan Ramadhan (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, yang didasarkan dari pendekatan dan hubungan. Penelitian Muhdiyanto dan Wicaksono (2010) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Cahyono, dkk (2014) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pun hasil penelitian Tucunan, dkk (2014) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupun hasil penelitian Prahesti, dkk (2017); Putra, dkk (2019); Sazly dan Ardiani (2019); menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *gender stereotype*. Gender memiliki perbedaan-perbedaan bentuk antara satu masyarakat dengan masyarakat lain, karena norma-norma, adat istiadat, kepercayaan, dan kebiasaan masyarakat yang berbeda. Gender berubah dari waktu ke waktu karena adanya perkembangan yang mempengaruhi nilai dan norma, sehingga munculah istilah stereotype gender. Secara umum stereotype adalah pelabelan atau penandaan terhadap suatu kelompok tertentu

(Fakih, 2012:16). Menurut Crawford dan Unger (2004:50) stereotip muncul lebih seperti bentuk konsensus sosial dari pada pendapat individual. Stereotipe gender menimbulkan adanya anggapan tentang bagaimana memperlakukan jenis kelamin tertentu, namun belum tentu sesuai dengan yang sesungguhnya. Misalnya, perempuan lemah sedangkan laki-laki kuat tetapi pada kenyataannya tidak semua perempuan lemah, dan tidak semuanya laki-laki kuat. Secara sosial, gender menimbulkan adanya perbedaan dalam segala segi kehidupan, baik itu dalam bidang pergaulan, mata pencaharian, politik, dan lain sebagainya.

Adanya implikasi ketidakadilan (diskriminasi) gender termasuk dalam hal pekerjaan antara laki-laki dan perempuan akan mempengaruhi kinerja keuangan yang akan dihasilkan. Karena dengan pembagian kerja yang berbeda antara laki-laki dan perempuan akan menyebabkan perbedaan pula pada kinerja keuangan yang akan dihasilkan. Perbedaan gender sedikit banyak akan berpengaruh didalam menentukan sebuah keputusan dalam kinerja keuangan perusahaan. Begitu pula dengan tingkatan jenjang pendidikan yang berbeda dapat menimbulkan perbedaan dalam pengambilan keputusan dalam kinerja. Penilaian dan pandangan masyarakat yang merendahkan kaum wanita, sangat mempengaruhi terhadap bidang pekerjaan yang bisa didapatkan oleh mereka. Sepertinya wanita tidak mampu memegang peranan penting di tempat kerjanya (Nugroho, 2011: 29).

Penelitian Aminah, dkk (2016) menemukan bahwa *gender stereotype* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen. Hasil penelitian Wilda, dkk (2020) menemukan bahwa *gender stereotype* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pun hasil penelitian Damaris, dkk (2020) menemukan bahwa *gender stereotype* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Rahmadhani dan Virianita (2020) stereotip gender timbul dari adanya pandangan secara psikologis akibat perbedaan seks dari perempuan dan laki-laki. Sedangkan menurut Widayati (2020) laki-laki dianggap lebih berorientasi pada pekerjaan, lebih objektif independen, agresif dan memiliki kemampuan lebih baik di bidang manajerial. Perempuan dianggap sebaliknya, yaitu lebih pasif, lembut, berorientasi pada pertimbangan, sensitif dan porsi tanggung jawab yang lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki.

Kinerja Kepala Desa Perempuan di Kecamatan Wringin masih terdapat yang kurang dari segi nilai walaupun pada kenyataannya masih ada beberapa Kepala Desa Perempuan yang tergolong baik nilai kinerjanya. Jika ini dibiarkan, tentunya akan ada kemungkinan kinerjanya akan menurun kedepannya. Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak dan menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja Kepala Desa Perempuan di Kecamatan Wringin. Dalam hal ini Kecamatan Wringin Kabupaten Bondowoso menilai kinerja berdasarkan dari tingkat kesalahan, jumlah pekerjaan yang dihasilkan, penggunaan waktu dalam berkerja, ketidak hadiran, keterlambatan, dan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Adanya penurunan produktivitas yang dikaitkan dengan kinerja menunjukkan adanya beberapa faktor yang berkaitan dengan karyawan antara lain kepemimpinan, pemberdayaan, dan perilaku bekerja karyawan. Kepemimpinan Kepala Desa Perempuan di Kecamatan Wringin yang telah mengalami pergantian juga menentukan kedekatan karyawan dan keharmonisan karyawan dengan atasan. Kepemimpinan transformasional berhubungan erat dengan kinerja. Seorang pemimpin jika menginginkan kinerja yang optimal maka dalam pelaksanaannya mengelola suatu organisasi haruslah mempunyai nilai-nilai transformasional. Nilai-nilai inilah yang akan memotivasi dan menimbulkan kesadaran untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Dalam kedudukan sebagai subjek pembangunan, Laki-laki dan Perempuan mempunyai peranan yang sama dalam merencanakan, melaksanakan, memantau dan menikmati hasil pembangunan. Salah satunya adalah hak yang sama di bidang pemerintahan. Laki-laki dan Perempuan mempunyai hak yang sama untuk dapat berperan memajukan pemerintahan di negeri ini, hal tersebut bisa dilakukan dengan menjadi pemimpin di tingkat Desa. Tentu tidaklah adil jika dalam era global ini menomorduakan Perempuan berkarier di bidang pemerintahan, apalagi jika Perempuan mempunyai kinerja yang baik.

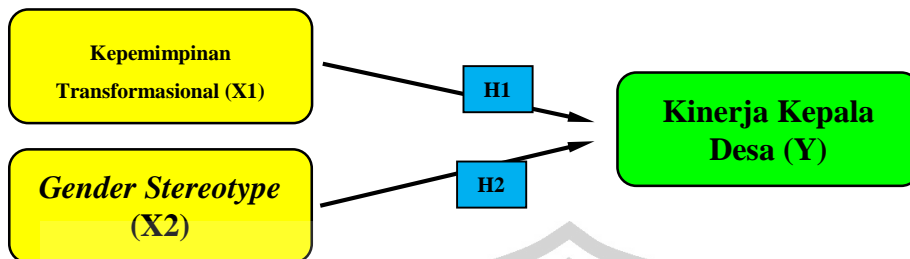
2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja (Sunyoto, 2015:1). Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Yukl (2015:3) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya. Menurut O'leary (2011:19) kepemimpinan transformasional adalah Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Salah satu jenis *stereotype* adalah yang bersumber dari pandangan gender. Banyak sekali ketidakadilan terhadap jenis kelamin tertentu umumnya perempuan yang bersumber dari penandaan (*stereotype*) yang melekat pada mereka. *Stereotype* ini berakibat wajar sekali jika pendidikan kaum perempuan dinomorduakan (Fakih, 2012:16). *Stereotype* gender menimbulkan adanya anggapan tentang bagaimana memperlakukan jenis kelamin tertentu, namun belum tentu sesuai dengan yang sesungguhnya.

3. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini dibuat untuk menjawab hipotesis, dengan memakai analisis data statistik. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif.



Gambar 1: Kerangka Konsep Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perangkat Desa di 3 Desa yaitu Desa Banyuputih, Desa Sumbercanting, dan Desa Wringin yang berjumlah 38 orang, maka teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Analisis Regresi Linier Berganda
Untuk mengetahui atau mengukur hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X) (Ghozali, 2013).
- b. Uji t
Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).
- c. Koefisien Determinasi (R^2)
Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2013)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh tersebut bisa bernilai positif atau negatif. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 23,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| No | Variabel | Koefisien Regresi |
|----|---|-------------------|
| 1 | Konstanta | 3,813 |
| 2 | Kepemimpinan Transformasional (X_1) | 0,571 |
| 3 | <i>Gender Stereotype</i> (X_2) | 0,716 |

Sumber: Data yang Diolah 2021

Berdasarkan tabel 1 yaitu hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 3,813 + 0,571 X_1 + 0,716 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- a. Konstanta = 3,813 menunjukkan besaran kinerja 3,813 satuan pada saat kepemimpinan transformasional, dan *gender stereotype*, sama dengan nol.
- b. $\beta_1 = 0,571$ artinya meningkatnya kepemimpinan transformasional per satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,571 satuan apabila *gender stereotype* sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja yang berarti semakin baik kepemimpinan transformasional akan berdampak pada semakin baik pula kinerja dengan asumsi *gender stereotype* konstan.
- c. $\beta_2 = 0,716$ artinya meningkatnya *gender stereotype* per satu satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,716 satuan apabila kepemimpinan transformasional sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa *gender stereotype* berpengaruh positif terhadap kinerja yang berarti semakin baik *gender stereotype* akan berdampak pada semakin tingginya kinerja dengan asumsi kepemimpinan transformasional konstan.

4.2 Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 2: Hasil Uji t

| No | Variabel | Signifikansi Hitung | Keterangan |
|----|-------------------------------|---------------------|-------------------|
| 1 | Kepemimpinan Transformasional | 0,001 | Signifikan |
| 2 | <i>Gender Stereotype</i> | 0,000 | Signifikan |

Sumber: Data yang Diolah 2021

Dari tabel 2, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- a. Hasil uji kepemimpinan transformasional mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja yang berarti semakin baik kepemimpinan transformasional akan berdampak pada semakin tinggi kinerja.
- b. Hasil uji *gender stereotype* mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis *gender stereotype* mempunyai pengaruh terhadap kinerja diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa *gender stereotype* mempengaruhi kinerja yang berarti semakin baik *gender stereotype* akan berdampak pada semakin tinggi kinerja.

4.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 3: Hasil Uji Koefisien Determinasi

| No | Kriteria | Koefisien |
|----|--------------------------|-----------|
| 1 | <i>R</i> | 0,921 |
| 2 | <i>R Square</i> | 0,848 |
| 3 | <i>Adjusted R Square</i> | 0,840 |

Sumber: Data yang Diolah 2020

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,840. Hal ini berarti 84,0% variasi variabel kinerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, dan *gender stereotype*, sedangkan sisanya sebesar 0,160 atau 16,0% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), lingkungan kerja dan semangat kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil temuan ini berarti semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja
- Gender stereotype* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil temuan ini berarti semakin baik *gender stereotype* maka akan meningkatkan kinerja.

Referensi :

- Amalia, Diah dan Muhammad Ramadhan 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional Dilihat dari Perspektif Gender. *Journal Of Applied Managerial Accounting Vol. 3, No. 1, March 2019, Page 126-139 ISSN: 2548-9917 (online version)*
- Aminah, Siti; Sri Suprpti; dan Hikmah. 2016. Pengaruh Faktor Gender terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang. *Media Ekonomi Dan Manajemen Vol. 31 No. 1 Januari 2016*
- Cahyono, Ujang Tri; Mohamad Syamsul Maarif; dan Suharjono 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Perkebunan Jember. *Jurnal Manajemen & Agribisnis, Vol. 11 No. 2, Juli 2014*
- Crawford, Mary and Unger, Rhoda. 2004. *Women and Gender: A Feminist Psychology*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.

- Damaris, Agum; Kemal Riyadsyah; dan Novandy Daya Hikmad Lantang. 2020. Pengaruh Sales Approach, Gender Stereotype, Networking dan Purchase Intention terhadap Sales Performance di PT Intraco Penta Prima Servis. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora Vol 02 No 03 Oktober 2020 E-ISSN 2686 5661*
- Fakih, Mansour. 2012. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhdiyanto dan Gamal Arif Wicaksono. 2010. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja yang Dimoderasi Kecerdasan Emosional (Studi Empiris di Kantor DPRD Kota dan Kabupaten Magelang). *Kajian Permasalahan dan Isu-isu Strategis Daerah* <http://balitbang.magelangkota.go.id/>
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nugroho, Taufan. 2011. *Buku Ajar Obstetric Untuk Mahasiswa Kebidanan Edisi Kedua*. Yogyakarta : Nuha Medika.
- O'Leary, Elizabeth. 2011. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Andi.
- Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Potabuga, J. 2015. Peranan Kepala Desa Dalam Pelayanan Publik (Studi Di Desa Pontak Kabupaten Minahasa Selatan). *E-Journal "Acta Diurna"*, 4(2).
- Prahesti, Devi Shinta; I Gede Riana; dan I Made Artha Wibawa. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.7 (2017): 2761-2788
- Putra, Putu Darmawan; I Wayan Bagia; dan Ni Nyoman Yulianthini. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 1, Bulan Maret Tahun 2019 P-ISSN: 2476-8782*
- Rahmadhani, Ghania Ahsani dan Ratri Virianita. 2020. Pengaruh Stereotip Gender dan Konflik Peran Gender Laki-Laki terhadap Motivasi Kerja Pemuda Desa Putus Sekolah. *Jurnal Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat [JSKPM], Vol. 4 (2): 217-234 ISSN: 2338-8021; E-ISSN: 2338-8269*
- Sazly, Syukron dan Yolanda Ardiani 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif Vol 17 No. 2 September 2019*
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tucunan, Roy Johan Agung; Wayan Gede Supartha; dan I Gede Riana. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.9 (2014) :533-550

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Widayati, Palupi. 2020. Bias Gender pada Komunikasi antar Pekerja Perhotelan: Studi Kasus pada Hotel Grand Keisha Yogyakarta. *MetaCommunication: Journal of Communication Studies* Vol 5 No 2 September 2020 P-ISSN : 2356-4490 E-ISSN : 2549-693X

Wilda, Arvin Yunita Nurul; Hadi Sunaryo; dan Budi Wahono. 2020. Analisis Pengaruh Gender, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* Vol 09 No 13 Agustus 2020

Yukl, Gary. 2015. *Leadership in Organizations*, Seventh Edition. Jakarta: PT. Indeks.

BIOGRAFI PENULIS

Mochammad Dendy Amirullah adalah mahasiswa di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember Indonesia. Penulis saat ini sedang menempuh studi pada semester Sebelas dan menjalani masa bimbingan informal dalam menyelesaikan penulisan Tugas Akhir. Untuk informasi lebih lanjut, beliau dapat dihubungi melalui gunawankusuma.gk@gmail.com

