

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Gender Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Banyuwangi

The Influence Of Transformational Leadership Style, Motivation And Gender On The Performance Of District Employees In Banyuwangi District

Suprihatin*¹, Yuniorta Indah Handayani², Tamriatin Hidayah³

Program Studi Magister Manajemen Institut Teknologi dan Sains Mandala, Jember

e-mail: *suprihatinhariyadi@gmail.com, yuniorta@itsm.ac.id, tamriatin@itsm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung maupun tidak langsung kepemimpinan transformasional, motivasi dan gender terhadap kinerja pegawai Kecamatan di Kabupaten Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan obyek seluruh pegawai kecamatan di Kabupaten Banyuwangi dengan populasi sejumlah 415 orang dan sampel dalam penelitian ini sejumlah 204 orang dengan Teknik pengambilan sampel yaitu *Probability Sampling* yaitu metode *Proportionate Stratified Random Sampling*. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa (1) kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) gender secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (4) kepemimpinan transformasional, motivasi dan gender secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan di Kabupaten Banyuwangi.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional; motivasi; gender; kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the direct and indirect influence of transformational leadership, motivation and gender on the performance of sub-district employees in Banyuwangi Regency. This study uses all sub-district employees in Banyuwangi Regency as objects with a population of 415 people and a sample in this study of 204 people with a sampling technique, namely Probability Sampling, namely the Proportionate Stratified Random Sampling method. Data processing using the SPSS version 25 application. Based on the results of the study, it was concluded that (1) transformational leadership partially has a significant effect on employee performance, (2) motivation partially has a significant effect on employee performance, (3) gender partially has an effect on employee performance, (4) transformational leadership, motivation and gender simultaneously have a significant effect on the performance of sub-district employees in Banyuwangi Regency.

Keywords: transformational leadership; motivation; gender; employee performance.

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) aparatur negara memang menuntut suatu pemikiran yang mendalam. SDM aparatur negara adalah dimensi dinamis dan unik dibanding mengelola sumberdaya manusia yang lain. Manusia memiliki sifat, karakter, motivasi, dan emosi yang berbeda-beda sehingga membutuhkan penanganan yang berbeda pula untuk setiap personalnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting pada setiap organisasi, dimana manusia sebagai penggerak dan pengelola sumberdaya-sumberdaya lainnya. Oleh karena itu, salah satu tanggung jawab organisasi

adalah memperoleh, menata, memotivasi, dan mengendalikan sumberdaya-sumberdaya manusianya untuk mencapai kemajuan organisasi dengan efektif. Pada dasarnya PNS mempunyai peran utama sebagai, pelaksana peraturan perundang-undangan; menjalankan fungsi manajemen pelayanan publik; pengelola pemerintahan; *manager/corporate leader*; dan administrator (pengelola asset dan keuangan negara/daerah). Sehingga, tuntutan reformasi birokrasi secara langsung akan membawa konsekuensi bagi arah perbaikan sistem kepegawaian negara yang harus diikuti, khususnya masalah kinerja aparatur birokrasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sampai saat ini masih dianggap belum sesuai harapan. Belum optimalnya kinerja aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsinya, ditunjukkan dengan masih banyaknya keluhan-keluhan yang disampaikan masyarakat atas pelayanan publik yang diberikan pemerintah selama ini, jugamasih seringnya ditemukan kasus penyalahgunaan kewenangan dalam bentuk korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), juga penempatan aparatur yang tidak sesuai dengan persyaratan jabatan.

Penelitian ini didasarkan pada beberapa teori yang relevan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Teori Kepemimpinan Transformasional oleh (Hadidjah, 2013) menjelaskan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat Gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Jadi gaya kepemimpinan transformasional mirip dengan pemilihan dan penggunaan unsur yang tepat demi mencapai dan meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi kantor kecamatan sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Bupati Banyuwangi Nomor 8 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan di Kabupaten Banyuwangi, maka identifikasi dan prosedur serta proses pelayanan yang diselenggarakan oleh kantor kecamatan seluruh Kabupaten Banyuwangi dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1. Identifikasi Analisis Kinerja Pegawai

Pegawai	Penilaian Kinerja		Rata-rata capaian	
	Kecamatan di Kabupaten Banyuwangi	Target	2022	2023
organisasi	Capaian kinerja	AA	A	A
	(SAKIP)			
Kinerja	Nilai SKP (Sasaran	Melebihi	Sesuai	Sesuai
	Pegawai)	Ekspektasi	Ekspektasi	Ekspektasi
pelayanan	Berorientasi	Baik sekali	Baik	Baik
	Akuntabel	Baik sekali	Baik	Baik
	Kompeten	Baik sekali	Baik	Baik
	Harmonis	Baik sekali	Baik	Baik
	Loyal	Baik sekali	Baik	Baik
	Adaptif	Baik sekali	Baik	Baik
	Kolaboratif	Baik sekali	Baik	Baik

Sumber: Data dari BKPP Kabupaten Banyuwangi Tahun 2024

Schermerhorn (2005:97), mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas oleh seorang individu atau kelompok pada pekerjaan. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan transformasional yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik (Robbins, 2017).

Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan mengarahkan, dan suatu memelihara perilaku, atau memertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja (Suseno &

Sugiyanto, 2010). Selanjutnya, kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya (Mangkunegara, 2012).

Gender adalah konsep hubungan sosial yang membedakan (memilahkan atau memisahkan) fungsi dan peran antara laki-laki dan perempuan (J Dwi Narwoko, 2004). Secara terminologis, gender bias didefinisikan sebagai harapan- harapan budaya terhadap laki- laki dan perempuan. Gender dipandang sebagai suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki- laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat. Dipahami bahwa gender merupakan suatu sifat yang dijadikan dasar untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki- laki dan perempuan dilihat dari segi kondisi sosial dan budaya, nilai dan perilaku, mentalitas, dan emosi, serta faktor-faktor non biologis lainnya. (Alfian Rochmansyah, 2016). Dalam pengelolaan SDM PNS di Kecamatan diwilayah Kabupaten Banyuwangi jabatan pembagian tugas dan fungsi Pegawai Kecamatan masih mengacu pada pembagian Tugas dan Fungsi sesuai Peraturan Bupati Banyuwangi Nomor 08 tahun 2020. Fenomena yang terjadi di lingkungan kerja penulis menunjukkan bahwa peran antara pegawai laki – laki dan pegawai perempuan secara umum tidak menampakkan kesenjangan yang krusial.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan yang ada dengan menginvestigasi bagaimana gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan gender mempengaruhi kinerja pegawai kecamatan di Kabupaten Banyuwangi. Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada integrasi ketiga variabel tersebut dalam satu model yang komprehensif, yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya. Manfaat penelitian ini adalah untuk memberikan pandangan yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai kecamatan, yang nantinya dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merancang kebijakan dan strategi pengembangan pegawai di pemerintahan daerah. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan gender terhadap kinerja pegawai kecamatan, serta memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Kabupaten Banyuwangi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada 25 Kecamatan di Kabupaten Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang telah dibuat melalui berbagai tes dan pengolahan data. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kecamatan di Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 415 orang. Sampel penelitian ini menggunakan *proportional stratified random sampling*.

Dari hasil perhitungan sampel sesuai rumus *Slovin* diatas terdapat 204 responden. Kemudian dilakukan penentuan jumlah proporsinya pada masing- masing bagian. Jumlah sampel setiap bagian didapatkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$N = (n/S)*100\%$$

$$N = (204/415) * 100\% = 49.17\%$$

Keterangan:

$$N = \text{Proporsi sample}$$

$$n = \text{Jumlah populasi penelitian}$$

$$S = \text{Jumlah total populasi}$$

Metode Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa: “Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang

diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruksi. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sugiyono (2016:168) menyatakan penelitian yang reliabel adalah: "...bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda".

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linier. Menurut Ghozali (2011) mengemukakan ada tiga penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi, yaitu multikoleniaritas dan heteroskedastisitas, untuk lebih jelas sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal Ghozali, (2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2011). Cara umum untuk mendeteksi adanya multikoleniaritas dalam model ini ialah dengan melihat bahwa adanya R^2 yang tinggi dalam model tetapi tingkat signifikansi t-statistiknya sangat kecil dari hasil regresi tersebut dan cenderung banyak yang tidak signifikan. Selain itu untuk menguji multikoleniaritas, bias dilihat matrik korelasinya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah:

Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2) dan Gender (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) Kecamatan seluruh Kabupaten Banyuwangi . Menurut Sanusi (2011:135) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan rumus analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : kinerja pegawai

X1 : gaya kepemimpinan transformasional

X2 : Motivasi

X3 : Gender

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

e : error

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi adalah cara untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi 0 (nol), artinya variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

“Uji t digunakan untuk melihat secara persial bagaimana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan memiliki pengaruh atau tidak”. (Sugiyono, 2017:184)

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara serentak atau bersama-sama bagaimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden adalah orang atau subjek yang menjawab atas pertanyaan yang di ajukan sebagai landasan dalam penelitian. Responden dalam pengambilan data ini sebanyak 204 ASN responden yang tersebar pada setiap kantor Kecamatan di Kabupaten Banyuwangi.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas Instrumen

Analisis Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Terdapat 2 cara untuk menentukan nilai valid atau tidaknya suatu kuesioner. Yang pertama suatu kuesioner dikatakan valid jika kuesioner yang dilakukan memiliki nilai signifikansinya kurang dari 0,05 atau 5%. Dan yang kedua dengan membandingkan nilai R tabel dengan R hitung melalui SPSS yang telah di uji sebelumnya. Kuesioner dinyatakan valid jika R hitung > dari R tabel.

Tabel 3. Hasil Analisis Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

Item Pernyataan	Person Correlations	r tabel	Keterangan
Pemimpin selalu menjelaskan visi dan tujuan dari segala pekerjaan yang ditugaskan kepada bawahannya.	0,610	0.1367	Valid
Pemimpin melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan dan menghargai setiap masukan yang diberikan.	0,619	0.1367	Valid
Pemimpin memberikan contoh dengan ikut serta mengerjakan berbagai pekerjaan teknis dan rutinitas sehari-hari dari karyawan.	0,656	0.1367	Valid
Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan saat pekerjaannya dilakukan dengan baik.	0,617	0.1367	Valid
Pemimpin Bersifat Adil dalam mengevaluasi kinerja karyawan,	0,629	0.1367	Valid

Sumber data : lampiran

Dari tabel 3 di atas berdasarkan hasil uji analisis validitas, R hitung > R tabel. Maka dapat di nyatakan bahwa, pernyataan pada variabel *Kepemimpinan Transformasional* tersebut dinyatakan valid karena R hitung > R tabel pada setiap item.

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Validitas *Motivasi Kerja*

Item Pernyataan	Person Correlations	r tabel	Keterangan
Prestasi kerja saya berpengaruh terhadap karir saya	0,753	0.1367	Valid
Hasil pekerjaan saya sering dijadikan rujukan oleh teman-teman kerja saya	0,411	0.1367	Valid
Kemandirian dalam pekerjaan itu merupakan dorongan saya dalam bekerja	0,600	0.1367	Valid
Setiap kali saya melakukan pekerjaan saya termotivasi untuk melakukannya dengan penuh tanggung jawab	0,780	0.1367	Valid
Setiap kali saya melakukan pekerjaan saya termotivasi untuk menyesuaikan dengan perkembangan Teknologi Informasi	0,624	0.1367	Valid
Potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan saya adalah memotivasi saya dalam bekerja	0,323	0.1367	Valid

Sumber data : lampiran

Dari tabel 4.6 di atas berdasarkan hasil uji analisis validitas, $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$. Maka dapat di nyatakan bahwa, pernyataan pada variabel *Motivasi Kerja* tersebut dinyatakan valid karena $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$ pada setiap item.

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Validitas *Gender*

Item Pernyataan	Person Correlations	r tabel	Keterangan
Saya bekerja secara adil dalam melaksanakan pelayanan publik yang baik	0,795	0.1367	Valid
Saya ikut berperan dalam tukar menukar informasi dalam organisasi untuk mengkoordinasikan dan menyesuaikan laporan	0,831	0.1367	Valid
Saya mudah marah ketika saya sedang lelah	0,772	0.1367	Valid
Saya bekerja secara adil dalam melaksanakan pelayanan publik yang baik	0,813	0.1367	Valid

Sumber data : lampiran

Dari tabel 4.7 di atas berdasarkan hasil uji analisis validitas, $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$. Maka dapat di nyatakan bahwa, pernyataan pada variabel *Gender* tersebut dinyatakan valid karena $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$ pada setiap item.

Tabel 6. Hasil Analisis Uji Validitas *Kinerja Pegawai*

Item Pernyataan	Person Correlations	r tabel	Keterangan
Saya mengerjakan semua pekerjaan yang sudah tercantum dalam Perjanjian Kinerja	0,805	0.1367	Valid

Item Pernyataan	Person Correlations	r tabel	Keterangan
Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan organisasi	0,736	0.1367	Valid
Semua Pekerjaan yang menjadi Tugas Pokok Fungsi Saya selesaikan tepat waktu	0,634	0.1367	Valid
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan Anggaran / Biaya yang di tentukan	0,638	0.1367	Valid

Sumber data : lampiran

Dari tabel 4.8 di atas berdasarkan hasil uji analisis validitas, R hitung > R tabel. Maka dapat di nyatakan bahwa, pernyataan pada variabel *Kinerja Pegawai* tersebut dinyatakan valid karena R hitung > R tabel pada setiap item.

1.1.1.1 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika pada penelitian menggunakan data SPSS terdapat nilai *Cronbach alpha* > 0,60.

Tabel 7. Hasil Analisis Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach alpha	N of Items
Kepemimpinan Transformasional	0,607	5
Motivasi Kerja	0,613	6
Gender	0,815	4
Kinerja	0,657	4

Sumber data : lampiran 4

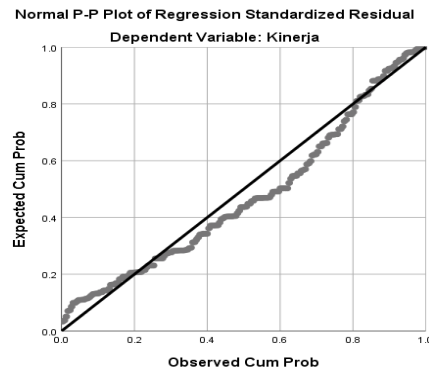
Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel *Kepemimpinan Transformasional* (KepTrans) sebesar 0,607, untuk variabel *Motivasi Kerja* (MotKer) sebesar 0,613, untuk variabel *Gender* sebesar 0,815, dan untuk variabel *Kinerja Pegawai* sebesar 0,657. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner ini termasuk pada skala Cronbach's Alpha yaitu reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas antara lain:

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



Gambar 4.5 Uji Normalitas

Sumber data : lampiran 5.1

Dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti data terdistribusi normal dan uji regresi dapat dilakukan.

1.1.1.2 Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2012) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolonieritas dilihat dari besaran VIF (*variance inflation factor*) dan Tolerance. Tolerance mengukur variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (Karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance $> 0,01$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

Tabel 8. Hasil Analisis Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 KepTrans	,916	1,091
Motker	,920	1,088
Gender	,846	1,182

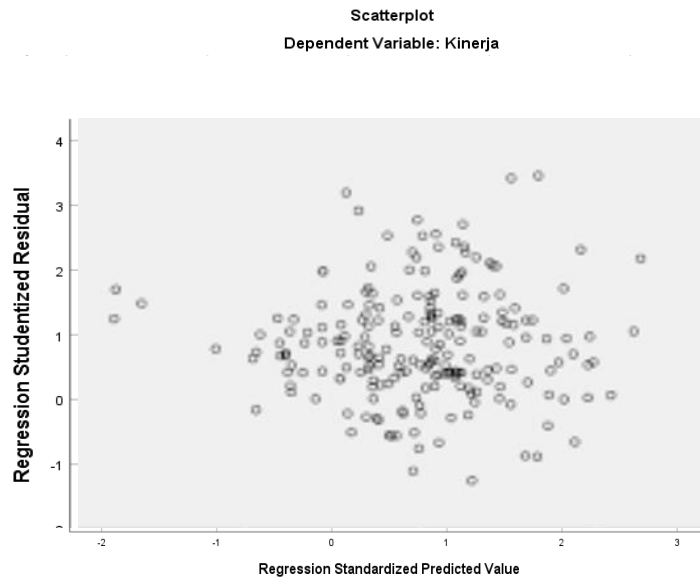
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data : lampiran

Berdasar tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa variabel *Kepemimpinan Transformasional* (KepTrans) menunjukkan nilai *tolerance* $0,916 > 0,10$ dan nilai VIF $1,091 < 10$ maka dapat disimpulkan data pada variable tersebut tidak terjadi multikolonieritas. Nilai *tolerance* variabel *Motivasi Kinerja* (MotKer) sebesar $0,920 > 0,10$ dan nilai VIF $1,088 < 10$ maka dapat disimpulkan data pada variable tersebut tidak terjadi multikolonieritas. Nilai *tolerance* variabel *Gender* sebesar $0,846 > 0,10$ dan nilai VIF $1,182 < 10$ maka dapat disimpulkan data pada variable tersebut tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Imam Ghozali, 2011).



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Sumber data: lampiran

Berdasarkan hasil output Scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola gelombang, melebar kemudian menyempit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada penyajian tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,650	,413		1,575	,117
1 KepTrans	,009	,016	-,040	,539	,590
MotKer	-,006	,014	-,033	-,454	,650
Gender	-,010	,016	,049	-,639	,524

a. Dependent Variable: Abs_Res Sumber data : lampiran 5.3

Berdasarkan hasil output pada Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Kepemimpinan Transformasional* sebesar $0,590 > 0,05$, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel tersebut. Nilai signifikansi variabel *Motivasi Kerja* sebesar $0,650 > 0,05$, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel tersebut. Nilai signifikansi variabel *Gender* sebesar $0,524 > 0,05$, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel tersebut.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Uji ini juga melihat besaran R square untuk mengetahui berapa persen (%) varian pada variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dan melihat signifikan atau tidaknya koefisien regresi dari masing-masing variabel independen.

Tabel 10. Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,651	,657		,991	,323
1 KepTrans	,055	,025	,064	2,204	,029
MotKer	,170	,022	,221	7,583	,000
Gender	,689	,026	,813	26,803	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data : lampiran 6

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 0,651 + 0,055 X_1 + 0,170X_2 + 0,689X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) memiliki nilai positif sebesar 0,651. Artinya tanpa ada variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Gender maka kinerja pegawai kecamatan menunjukkan kinerja yang baik.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) memiliki nilai positif sebesar 0,055. Hal ini menunjukkan jika Kepemimpinan Transformasional dilaksanakan dengan baik dan terus ditingkatkan, maka Kinerja pegawai akan meningkat dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan hubungan yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0,170. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja Pegawai, maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel Gender (X_3) memiliki nilai positif sebesar 0,689. Hal ini menunjukkan jika kesetaraan Gender diterapkan dengan baik maka mengalami kenaikan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar atau presentase kontribusi variabel independen (*Kepemimpinan Transformasional* (KepTrans), *Motivasi Kerja* (MotKer) dan *Gender*) terhadap variabel dependen (*Kinerja Pegawai*).

Tabel 11. Hasil Analisis Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919 ^a	,844	,842	,687

a. Predictors: (Constant), Gender, KepTrans, Motker

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data : lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan nilai R square atau koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,842. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Gender (X_3) mampu mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 84,2% sedangkan sisanya 15,8% dijelaskan oleh variabel lain..

Sesuai dengan tabel 4.14 tentang pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi maka dapat disimpulkan pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Gender (X_3) terhadap Kinerja (Y) sangat kuat.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (*Kepemimpinan Transformasional* (KepTrans), *Motivasi Kerja* (MotKer) dan *Gender*) berpengaruh secara parsial

(sendiri-sendiri) terhadap variabel dependen (*Kinerja Pegawai*).

Menghitung t tabel:

$$df = \text{jumlah responden} - 2 = 204 - 2 = 202$$

maka t tabel = TINV(probabilitas ; deg_freedom)

$$= \text{TINV}(0,05 ; 201) = 1,971777$$

Tabel 13. Hasil Analisis Uji t

Item	T hitung	T tabel	Signifikansi	Alpha
<i>Kepemimpinan Transformasional</i>	2,204	1,971777	0,029	0,05
<i>Motivasi Kerja</i>	7,583	1,971777	0,00	0,05
<i>Gender</i>	26,803	1,971777	0,00	0,05

Sumber data : lampiran 8.1

a. Variabel *Kepemimpinan Transformasional* (KepTrans)

H1 : *Kepemimpinan Transformasional* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan seluruh Kabupaten Banyuwangi.

Hasil analisis regresi berganda uji t, menunjukkan bahwa T_{hitung} pada variabel *Kepemimpinan Transformasional* sebesar 2,204 dan T_{tabel} sebesar 1,971777. Hal ini menunjukkan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Tingkat signifikansi sebesar 0.029 lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0.05 yang artinya signifikan. Sehingga variabel *Kepemimpinan Transformasional* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan seluruh Kabupaten Banyuwangi.

b. Variabel *Motivasi Kerja* (MotKer)

H2 : *Motivasi Kerja* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan seluruh Kabupaten Banyuwangi.

Hasil analisis regresi berganda uji t, menunjukkan bahwa T_{hitung} pada variabel *Motivasi Kerja* sebesar 7,583 dan T_{tabel} sebesar 1,971777. Hal ini menunjukkan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Tingkat signifikansi sebesar 0.00 lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0.05 yang artinya signifikan. Sehingga variabel *Motivasi Kerja* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan seluruh Kabupaten Banyuwangi

c. Variabel *Gender*

H3 : *Gender* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan seluruh Kabupaten Banyuwangi.

Hasil analisis regresi berganda uji t, menunjukkan bahwa T_{hitung} pada variabel *Gender* sebesar 26,803 dan T_{tabel} sebesar 1,971777. Hal ini menunjukkan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Tingkat Signifikansi sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05 dari taraf signifikan yaitu 0.05 yang artinya signifikan. Sehingga variabel *Gender* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan seluruh Kabupaten Banyuwangi

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent.

Nilai F tabel diperoleh dari perhitungan:

$$F_{tabel} \quad df \ 1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df \ 2 = n - k = 204 - 3 = 201$$

Maka $F_{tabel} = \text{FINV}(\text{probability} : \text{deg_freedom1} : \text{deg_freedom2})$

$$= \text{FINV}(0,05 : 2 : 200) = 3,040828$$

Sehingga dalam penelitian ini F_{tabel} diperoleh nilai 3,040828

Tabel 14. Hasil Analisis Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	511,979	3	170,660	361,743	,000 ^b
	Residual	94,354	200	,472		
	Total	606,333	203			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gender, Motker, KepTrans

Sumber data : lampiran 8.2

Diketahui nilai F hitung sebesar 361,743 lebih besar dari Ftabel 3,040828 dan nilai Sig yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05 , maka Ho ditolak dan H4 diterima artinya variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Gender secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan seluruh Kabupaten Banyuwangi.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Deskripsi variabel penelitian kepemimpinan transformasional yang dilihat dari 5(lima) indikator yaitu Visi, Komunikasi Inspirasional, Kepemimpinan yang mendukung, Stimulasi Intelektual, dan Kesadaran Personal dan 5 item pernyataan dipersepsikan dengan baik oleh responden. Hasil ini bisa diartikan responden setuju jika (1) Pemimpin selalu menjelaskan visi dan tujuan dari segala pekerjaan yang ditugaskan kepada bawahannya, (2) Pemimpin melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan dan menghargai setiap masukan yang diberikan, (3) Pemimpin memberikan contoh dengan ikut serta mengerjakan berbagai pekerjaan teknis dan rutinitas sehari-hari dari karyawan , (4) Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan saat pekerjaannya dilakukan dengan baik dan (5) Pemimpin Bersifat Adil dalam mengevaluasi kinerja karyawan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal ini bisa dimaknai bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang dipakai oleh pimpinan di kecamatan bisa meningkatkan Kinerja Pegawai Kecamatan. Pemberian contoh perilaku, gagasan atau ide, motivasi, arahan, lebih banyak kepada kegiatan yang berkaitan langsung dengan bagaimana bekerja dengan baik, bagaimana melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi sesuai dengan Perjanjian Kinerja masing – masing Pegawai. Karakteristik responden yang berada pada rentang masa kerja 10 sampai 20 tahun menunjukkan pada kepatuhan dan loyalitas kepada pimpinan yang lebih besar. Pada masa ini semangat kerja Pegawai juga masih relatif tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari yang dilakukan oleh (Riski & Mutmainnah, 2021) dan (Pambudi et al., 2016). Tetapi tidak sesuai dengan penelitian dari (Sahidillah & Acep, 2016) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

1.1.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan di Kabupaten Banyuwangi. Indikator dari variable Motivasi Kinerja dalam penelitian ini adalah Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab, Kemajuan dan Pengembangan Potensi Individu yang di persepsikan dalam 6 item pernyataan yaitu (1) Prestasi kerja saya berpengaruh terhadap karir saya. (2) Hasil pekerjaan saya sering dijadikan rujukan oleh teman-teman kerja saya. (3) Kemandirian dalam pekerjaan itu merupakan dorongan saya dalam bekerja. (4) Setiap kali saya melakukan pekerjaan saya termotivasi untuk

melakukannya dengan penuh tanggung jawab. (5) Setiap kali saya melakukan pekerjaan saya termotivasi untuk menyesuaikan dengan perkembangan Teknologi Informasi. (6) Potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan saya adalah memotivasi saya dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puti Tahira Amalia (2022), Putri Novrita (2021).

Pengaruh Gender terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kabupaten Banyuwangi. Hal ini disebabkan adanya kesetaraan gender yang memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Aspek-aspek gender yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara lain perbedaan tingkah laku atasan pria dan Wanita. Karakteristik emosional, mengenai sifat atasan pria dan wanita dalam membimbing bawahannya serta mentalitas yang merupakan kekuatan mental pria dan wanita saat berada dibawah tekanan.

Indikator Gender dalam penelitian ini adalah Perilaku, Peran, Karakteristik emosional, dan mentalitas yang dipersepsikan sebagai item pernyataan yang diberikan kepada responden dalam penelitian ini adalah (1) Saya bekerja secara adil dalam melaksanakan pelayanan publik yang baik. (2) Saya ikut berperan dalam tukar menukar informasi dalam organisasi untuk mengkoordinasikan dan menyesuaikan laporan. (3) Saya mudah marah ketika saya sedang lelah. (4) Saya bekerja secara adil dalam melaksanakan pelayanan publik yang baik.

Saat ini, tantangan yang dihadapi oleh pemerintah dalam memenuhi berbagai kebutuhan masyarakat semakin kompleks dan beragam. Oleh karena itu, upaya untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik menjadi sangat penting untuk menjamin bahwa pemerintahan dapat lebih responsif terhadap tuntutan dan aspirasi masyarakat. penguatan etika dan budaya pelayanan di kalangan pegawai pemerintah juga menjadi langkah yang krusial dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Etika kerja yang tinggi, komitmen terhadap kepuasan masyarakat, serta orientasi pada hasil akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Selain itu, pemanfaatan data dan analisis kebutuhan masyarakat juga dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan responsivitas pelayanan publik. Dengan memahami kebutuhan dan preferensi masyarakat secara lebih mendalam, pemerintah dapat merancang program pelayanan yang lebih tepat sasaran dan efektif. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu (Febriyanto et al., 2021) dan (Yunita, 2020)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Gender secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh secara Simultan yaitu pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) yang secara individu mempengaruhi variabel terikat (Y) . Hasil penelitian menunjukkan nilai Fhitung sebesar 361,743 > dari Ftabel 3,040828 dan nilai Sig yaitu 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Gender secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kabupaten Banyuwangi. Pengaruh simultan dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Gender terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari indikator yang digunakan untuk variable kinerja adalah Kualitas, Kuantitas, Waktu , dan Biaya yang dipersepsikan dengan 4 item pernyataan kepada responden yaitu (1) Saya mengerjakan semua pekerjaan yang sudah tercantum dalam Perjanjian Kinerja. (2)

Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan organisasi. (3) Semua Pekerjaan yang menjadi Tugas Pokok Fungsi Saya selesaikan tepat waktu. (4) Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan Anggaran / Biaya yang di tentukan . Mayoritas Responden memberikan Jawaban Setuju terhadap setiap item pernyataan yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai. Konsistensi Kinerja Pegawai adalah suatu hal sangat berpengaruh bagi kesuksesan Pemerintah Kecamatan dalam mencapai tujuan dasar yaitu memberikan pelayanan Publik yang Optimal. Dalam Penelitian ini gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Gender secara Bersama – sama dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam hal memberikan pelayanan publik Hal ini

menunjukkan bahwa kinerja pegawai memberikan efek terhadap kualitas pelayanan. Artinya apabila kinerja pegawai sudah dicapai dengan baik maka masyarakat akan menilai bahwa pelayanan memiliki kualitas yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator Kepemimpinan Transformasional yang terdiri dari Visi (Vision), Komunikasi Inspirasional (Inspirational Communication), Kepemimpinan yang mendukung (Supportive Leadership), Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation), dan Kesadaran Personal (Personal Recognition) mampu mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan di Kabupaten Banyuwangi. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator Motivasi Kerja yang terdiri dari Prestasi (Achievement), Pengakuan (Recognition), Pekerjaan itu sendiri (The work it self), Tanggung jawab (Responsibility), Kemajuan (Advancement), Pengembangan potensi individu (The possibility of growth) mampu mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan di Kabupaten Banyuwangi. Gender secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator gender yang terdiri Perilaku, Peran, Karakteristik emosional, dan Mentalitas kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan di Kabupaten Banyuwangi. Kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja dan Gender secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama – sama / simultan indicator – indicator dari Kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja dan Gender mampu mempengaruhi kinerja pegawai Kecamatan di Kabupaten Banyuwangi.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki implikasi yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin mungkin pegawai akan menunjukkan perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organizational Citizenship Behavior (OCB) mencakup tindakan sukarela yang mendukung organisasi, seperti membantu rekan kerja, berkontribusi pada tim, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.

Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, institusi Pemerintah Kecamatan perlu terus menerapkan Gaya Kepemimpinan Transformasional yang mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Kecamatan. Adaptasi terhadap perkembangan Gaya kepemimpinan Transformasional yang tentu akan seiring dengan perkembangan jaman sangat diperlukan oleh pemerintah Kecamatan dalam Upaya meningkatkan Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, institusi Pemerintah Kecamatan perlu terus mendorong motivasi kerja dari Pegawai kecamatan yang mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Kecamatan. Gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Oleh karena itu, institusi Pemerintah Kecamatan perlu terus melakukan penyetaraan Gender dalam struktur organisasi pemerintahan. Penelitian ini membuktikan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara pegawai laki – laki dan pegawai Perempuan dalam pencapaian kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Alfian Rokhmansyah (2016). Pengantar Gender dan Feminisme : Pemahaman Awal Kritik Sastra Feminis. Yogyakarta : Garudhawaca

Amalia, Puti Tahira (2022) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Kasus Pada Pengadilan Negeri

- Takalar). Thesis thesis, Universitas Hasanuddin.
- Dwi Narwoko, J; Suyanto, Bagong;. (2004). Gender & Kajian tentang Perempuan. InSutinah, SOSIOLOGI: TEKS PENGANTAR DAN TERAPAN edisi keempat (pp.333-359). Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Febriyanto, Endah, S. R., & Eko, S. W. (2021). *PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, GENDER DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAHENDRADATA TEKNIK BALI*.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang:
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Gorontalo: Ideas Publishing
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hadidjah, S. (2013). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis, 1*(7), 153170. <https://www.neliti.com/publications/153170/>
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2012, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung : PT. Rafika Aditama
- Novrita, Putri (2021) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru. Other thesis, Universitas Islam Riau.
- Pambudi, D. S., Mukzam, D., & Nurtjahjono, E. G. (2016). VARIABEL MEDIASI (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(1), 164–171.
- Riski, A. S., & Mutmainnah, Z. S. (2021). Pengaruh Modal, Lama Usaha, Pendidikan, Serta Followers terhadap Tingkat Pendapatan Pelaku Usaha Mikro dan Kecil pada Marketplace Shopee di Kota Banjarmasin. *Pharmacognosy Magazine, 4*(1), 235–250.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1,
- Sahidillah, N., & Acep, R. (2016). Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi. *Ecodemica, IV*(1), 86–100.
- Sanusi , Anwar.(2011). *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Schermerhorn, Jhon R. *Management*. USA: Jhon Willey and Sons Inc, 2005.
- Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi, 37*(1), 94–109. <https://doi.org/10.22146/jpsi.7695>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Yunita, N. W. A. (2020). Analisis Pengaruh Gender, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bringin Gigantara Kc Surabaya. *Repository Unisma, 2013–2015*. <http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/700>