

Pengaruh kepemimpinan *transformatasional* dan *gender stereotype* terhadap kinerja (*performance*) kepala desa perempuan

Mochammad Dendy Amirullah^{1✉}, Akhmad Suharto², Pawestri Winahyu³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Jember.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kepemimpinan transformasional serta stereotip gender terhadap kinerja kepala desa perempuan di wilayah Wringin Kabupaten Bondowoso. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa observasi, wawancara serta kuesioner kepada 38 responden, dengan menggunakan teknik sensus yang digunakan untuk mengetahui pandangan responden terhadap variabel yang diteliti. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t) serta koefisien determinasi. Dari hasil analisis menggunakan regresi berganda diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan transformasional serta stereotip gender memiliki pengaruh positif terhadap kinerja (*performance*) kepala desa perempuan. Uji-t menunjukkan bahwa hasil kepemimpinan transformasional serta stereotip gender memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (*performance*) kepala desa perempuan.

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional; gender stereotype serta kinerja (*performance*); kepala desa perempuan

The influence of transformational leadership and gender stereotypes on the performance of female village heads

Abstract

This study aims to determine the impact of transformational leadership and gender stereotypes on the performance of female village heads in the Wringin area, Bondowoso Regency. The tools used to collect data in the form of observations, interviews and questionnaires to 38 respondents, using the census technique used to determine the respondents' views on the variables studied. The analysis used is multiple linear regression analysis, hypothesis testing (t test) and the coefficient of determination. From the results of the analysis using multiple regression, it was found that the variables of transformational leadership and gender stereotypes had a positive effect on the performance of female village heads. The t-test shows that the results of transformational leadership and gender stereotypes have a significant effect on the performance of female village heads.

Key words: Transformational leadership, gender stereotypes and the performance of female village heads

PENDAHULUAN

UU No. 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah menegaskan bahwa desa dikelola oleh pemerintah desa sendiri. Hal ini diperjelas dalam Pasal 25 yang menjelaskan bahwa pemerintah desa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 adalah kepala desa atau diganti serta dibantu oleh perangkat desa, atau diganti namanya. Dilanjutkan pada Pasal 48 yang menjelaskan bahwa perangkat desa terdiri atas sekretariat desa, pelaksana daerah, serta pelaksana teknis. Kepala desa memiliki tanggung jawab pelayanan publik atas dasar kesepakatan yang dilaksanakan serta dipahami bersama. Status perangkat desa bukan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Kesepakatan politik yang dicapai selama kampanye membahas kesepakatan bahwa kepala desa terpilih telah berjanji bagi melayani kepentingan masyarakat desa sebagai tugas utamanya (Potabuga, 2015). Wewenang serta tanggung jawab kepala desa adalah menyelenggarakan pemerintahan desa, melaksanakan pembangunan desa, membina masyarakat desa, serta memperkuat masyarakat desa. Perangkat desa perlu memiliki sumber daya manusia yang kompeten di wilayahnya sehingga bisa membantu kepala desa menjalankan tanggung jawabnya dalam melaksanakan sistem pemerintahan desa yang baik serta benar, melaksanakan pembangunan desa yang berkeadilan, serta memajukan serta memberdayakan masyarakat desa. Dalam melaksanakan tugas serta wewenangnya, perangkat desa bertanggung jawab kepada kepala desa. Di era reformasi saat ini, tindakan pemerintah cukup menarik perhatian publik. Seiring dengan kebebasan berekspresi, banyak kritik terhadap tindakan pemerintah, yang sering diungkapkan secara langsung (melalui forum resmi atau bahkan demonstrasi) atau tidak langsung (melalui artikel atau surat pembaca kepada media).

Kinerja (*performance*) berasal dari kinerja (performance) suatu pekerjaan, yaitu tingkat di mana karyawan memenuhi atau memenuhi persyaratan pekerjaan tertentu. Kinerja (*performance*) adalah rekaman hasil yang dihasilkan dari pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam kurun waktu tertentu. Istilah kinerja (*performance*) tidak bisa dipisahkan dari pekerjaan karena kinerja (*performance*) merupakan hasil dari suatu proses kerja. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa kinerja (performance) seorang pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tugas pegawai tersebut bagi jangka waktu tertentu. Meningkatnya kinerja (*performance*) pegawai sebagai pengendali segala kegiatan usaha bisa dilakukan dengan berbagai cara, antara lain melalui motivasi pegawai, karena motivasi kerja bisa memengaruhi kinerja (*performance*) pegawai di lingkungan instansi itu sendiri. Apabila motivasi kerja pada suatu instansi kurang baik, maka tentunya instansi tersebut akan mengalami kerugian karena pegawai bekerja tidak produktif atau menurunkan kinerja (*performance*). Sebaliknya apabila motivasi kerja baik maka instansi akan memperoleh keuntungan yang lebih besar lagi seiring dengan meningkatnya kinerja (*performance*) pegawai (Sedarmayanti, 2017: 260).

Menurut Navavi (2011:34), manajer adalah seseorang yang mengelola kegiatan perusahaan serta bertanggung jawab atas anak buah serta sumber daya lain perusahaan bagi mencapai tujuan. Dengan demikian, dalam menjalankan fungsi serta tanggung jawabnya, manajemen perusahaan harus memahami peran serta fungsinya, serta tujuan yang ingin dicapai dalam rangka memajukan perusahaan. Peran seorang pemimpin bisa memengaruhi moral, kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja, serta terutama tingkat pencapaian suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada kepemimpinan yaitu, apakah manajemen mampu mengintegrasikan seluruh sumber daya manusia, sumber daya alam, tempat, sumber daya serta waktu secara efisien serta efektif ke dalam proses manajemen. Itulah mengapa kepemimpinan adalah jantung dari organisasi, kepemimpinan serta administrasi.

Faktor keberhasilan organisasi adalah gaya manajemen yang digunakan dalam organisasi, yang akan menjadi model yang akan ditiru oleh anak buah agar berhasil dalam implementasi visi serta misi bagi meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu gaya manajemen yang paling tepat bagi menghadapi perubahan serta merespons sifat proaktif karyawan adalah manajemen transformasi (O'Leary, 2011: 21). Bass menjelaskan bahwa pemimpin transformasional membuat perubahan signifikan baik bagi pengikut mereka maupun organisasi. Pemimpin transformasi adalah agen perubahan yang berupaya mentransformasikan organisasi secara keseluruhan agar organisasi bisa mencapai kinerja (performance) yang maksimal di masa yang akan datang (Suwanto serta Priansa, 2016:159).

Amalia serta Ramadhan (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional melibatkan membangun hubungan yang lebih dekat antara pemimpin serta pengikut atas dasar pendekatan serta hubungan. Studi Muhdiyanto serta Wicaksono (2010) menemukan bahwa manajemen transformatif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja (performance) karyawan. Hasil penelitian Cahyono, dkk (2014) menemukan bahwa manajemen transformasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (performance) karyawan. Demikian pula hasil penelitian Tucunan et al (2014) mengungkapkan bahwa manajemen transformasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja (performance) karyawan. Demikian pula hasil penelitian Prahesti, dkk (2017); Putra dkk (2019); Sazly serta Ardiani (2019); menyimpulkan bahwa manajemen transformasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (*performance*) karyawan.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja (*performance*) adalah stereotip gender. Dalam masyarakat yang berbeda, gender memiliki bentuk yang berbeda karena norma, kebiasaan, kepercayaan, serta kebiasaan orang yang berbeda. Gender berubah dari waktu ke waktu karena adanya peristiwa yang memengaruhi nilai serta norma, sehingga muncul istilah stereotype gender. Secara umum stereotip adalah penandaan atau pelabelan terhadap suatu kelompok tertentu (Fakih, 2012:16). Menurut Crawford serta Unger (2004:50), stereotip tampaknya lebih merupakan bentuk konsensus sosial daripada penbisa individu. Stereotip gender menciptakan asumsi tentang bagaimana memperlakukan gender tertentu, tetapi tidak selalu sesuai dengan kebenaran. Misalnya wanita lemah sedangkan pria kuat, namun pada kenyataannya tidak semua wanita lemah serta tidak semua pria kuat. Secara sosial, gender menciptakan perbedaan dalam segala aspek kehidupan, baik itu pergaulan, sarana penghidupan, politik, serta sebagainya.

Dampak ketidaksetaraan gender, termasuk pada pekerjaan antara laki-laki serta perempuan, akan berdampak pada hasil keuangan yang akan dihasilkan. Karena perbedaan pembagian kerja antara laki-laki serta perempuan juga akan menyebabkan perbedaan hasil finansial yang akan dihasilkan. Perbedaan gender sedikit banyak akan memengaruhi pengambilan keputusan dalam kinerja (performance) keuangan suatu perusahaan. Juga, tingkat pendidikan yang berbeda bisa menyebabkan perbedaan dalam pengambilan keputusan dalam kinerja (*performance*). Penilaian serta keyakinan masyarakat yang merendahkan perempuan berdampak besar pada bidang pekerjaan yang bisa mereka bisakan. Perempuan seolah-olah tidak mampu memainkan peran penting di tempat kerja (Nugroho, 2011: 29).

Aminah dkk. (2016) menemukan bahwa stereotip gender memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja (*performance*) dosen. Hasil penelitian Wilda et al (2020) mengungkapkan bahwa stereotip gender memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (*performance*) karyawan. Demikian pula hasil penelitian Damaris et al (2020) mengungkapkan bahwa stereotip gender memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja (performance) karyawan. Menurut Rahmadhani serta Virianita (2020), stereotip gender bermula dari keyakinan psikologis akibat perbedaan gender antara perempuan serta laki-laki. Sedangkan menurut Widayati (2020), laki-laki dipandang lebih berorientasi pada pekerjaan, lebih objektif, lebih mandiri, lebih agresif, serta memiliki kemampuan kepemimpinan yang lebih baik. Perempuan dipandang sebaliknya, yaitu lebih pasif, lebih lembut, lebih fokus, lebih sensitif serta kurang bertanggung jawab dibandingkan laki-laki.

Kinerja (*performance*) perempuan kepala desa di wilayah Wringin masih kurang bernilai, meskipun pada kenyataannya masih ada sejumlah perempuan yang kinerja (*performance*)nya baik. Apabila hal ini dibiarkan, tentunya ada kemungkinan kinerja (*performance*)nya akan menurun di kemudian hari. Kinerja (*performance*) adalah kegiatan mengelola sumber daya organisasi bagi mencapai tujuan organisasi. Metrik kinerja (*performance*) adalah aspek yang digunakan bagi mengukur kinerja (*performance*). Indikator kinerja (*performance*) sangat dibutuhkan karena akan menguntungkan banyak pihak serta akan menjadi tolak ukur bagi menilai kinerja (*performance*) perempuan kepala desa di wilayah Wringin. Dalam hal ini Kecamatan Wringin Kabupaten Bondowoso mengevaluasi kinerja (*performance*) atas dasar tingkat kesalahan, jumlah pekerjaan yang dihasilkan, waktu yang akan habis dalam bekerja, ketidakhadiran (absensi), keterlambatan serta kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurunnya produktivitas yang dikaitkan dengan kinerja (*performance*) menunjukkan bahwa ada sejumlah faktor yang terkait dengan karyawan, antara lain manajemen, pemberdayaan, serta perilaku karyawan. Kepemimpinan perempuan kepala desa di kecamatan Wringin yang telah

mengalami perubahan juga menentukan kedekatan pegawai serta keharmonisan pegawai dengan atasannya. Manajemen transformasi erat kaitannya dengan kinerja (*performance*). Seorang pemimpin, apabila menginginkan kinerja (*performance*) yang optimal, harus memiliki nilai-nilai transformatif dalam memimpin organisasi. Nilai-nilai ini akan memberikan motivasi serta membangkitkan kesadaran bagi mencapai hasil yang diharapkan.

Dalam kedudukan subjek pembangunan, laki-laki serta perempuan memiliki peran yang sama dalam merencanakan, melaksanakan, memantau serta menikmati pembangunan. Salah satunya adalah persamaan hak dalam pemerintahan. Laki-laki serta perempuan memiliki hak yang sama bagi mempunyai peran dalam menggerakkan pemerintahan di negeri ini, serta ini bisa dilakukan dengan menjadi pemimpin di tingkat desa. Tentu tidak adil bagi perempuan bagi berkarir di pemerintahan di era global ini, apalagi apabila perempuan berprestasi.

Tinjauan Pustaka

Pengelolaan sumber daya manusia secara umum adalah bagi mencapai tingkat pengembangan pegawai yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang harmonis antar pegawai serta integrasi sumber daya manusia yang efektif atau tujuan efisiensi serta kerjasama sehingga bisa diharapkan meningkatnya produktivitas tenaga kerja darinya (Sunyoto, 2015: 1). Kinerja (*performance*) adalah hasil dari fungsi kerja seseorang atau kelompok selama periode waktu tertentu, yang mencerminkan seberapa baik orang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2013: 67), kinerja (*performance*) adalah hasil, secara kualitatif serta kuantitatif, dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Yukl (2015:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses memahami apa yang dilakukan orang-orang secara bersama-sama sehingga mereka mengerti serta siap bagi melakukannya. Menurut O'leary (2011: 19), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin ketika dia ingin kelompoknya berkembang melampaui status quo atau mencapai serangkaian tujuan organisasi yang sama sekali baru. Salah satu jenis stereotip adalah salah satu yang berasal dari perspektif gender. Ada begitu banyak ketidakadilan terhadap jenis kelamin tertentu, biasanya perempuan, yang bermula dari stereotip yang melekat pada mereka. Stereotip ini memiliki konsekuensi wajar bahwa pendidikan perempuan adalah pendidikan menengah (Fakih, 2012:16). Stereotip gender menciptakan asumsi tentang bagaimana memperlakukan gender tertentu, tetapi tidak selalu sesuai dengan kebenaran.

METODE

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

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan bagi mengetahui atau mengukur hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X) (Ghozali, 2013).

Uji t

Uji ini dilakukan bagi mengetahui apakah variabel independen/bebas secara individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2013).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2013)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan bagi menguji hipotesis pengaruh parsial variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat, dampaknya bisa positif atau negatif. Atas dasar perhitungan regresi linier berganda dengan SPSS versi 23.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	3,813
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,571
Gender Stereotype (X_2)	0,716

Atas dasar tabel 1 yaitu hasil analisis regresi linier berganda bisa diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

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

Dari persamaan tersebut bisa diartikan bahwa:

Konstanta = 3,813 menunjukkan besaran kinerja (*performance*) 3,813 satuan pada saat kepemimpinan transformasional, serta *gender stereotype*, sama dengan nol;

$\beta_1 = 0,571$ artinya meningkatnya kepemimpinan transformasional per satu satuan akan meningkatkan kinerja (*performance*) sebesar 0,571 satuan apabila *gender stereotype* sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja (*performance*) yang berarti semakin baik kepemimpinan transformasional akan berdampak pada semakin baik pula kinerja (*performance*) dengan asumsi *gender stereotype* konstan; dan

$\beta_2 = 0,716$ artinya meningkatnya *gender stereotype* per satu satuan akan meningkatkan kinerja (*performance*) sebesar 0,716 satuan apabila kepemimpinan transformasional sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa *gender stereotype* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja (*performance*) yang berarti semakin baik *gender stereotype* akan berdampak pada bertambah tingginya kinerja (*performance*) dengan asumsi kepemimpinan transformasional konstan.

Uji t

Keabsahan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi (p-value), apabila tingkat signifikansi yang diperoleh hasil perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sedangkan apabila tingkat signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 hipotesis ditolak.

Tabel 2.
Hasil Uji t

Variabel	Signifikansi Hitung	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,001	Signifikan
Gender Stereotype	0,000	Signifikan

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

Hasil uji kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikansi hitung sebesar 0,001 serta lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja (*performance*) diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja (*performance*) yang berarti semakin baik kepemimpinan transformasional akan berdampak pada bertambah tinggi kinerja (*performance*).

Hasil uji *gender stereotype* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 serta lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis *gender stereotype* memiliki pengaruh terhadap kinerja (*performance*) diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa *gender stereotype* memengaruhi kinerja (*performance*) yang berarti semakin baik *gender stereotype* akan berdampak pada bertambah tinggi kinerja (*performance*).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah besaran yang menunjukkan besarnya perubahan suatu variabel terikat yang bisa dijelaskan oleh variabel bebas tersebut. Dengan kata lain, koefisien determinasi digunakan bagi mengetahui sejauh mana variabel bebas menjelaskan variabel terikat.

Tabel 3.

Hasil Uji Koefisien Determinasi	
Kriteria	Koefisien
<i>R</i>	0,921
<i>R Square</i>	0,848
<i>Adjusted R Square</i>	0,840

Atas dasar Tabel 3 bisa diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,840. Hal ini berarti 84,0% variasi variabel kinerja (performance) bisa dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, serta *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 serta semangat kerja.

SIMPULAN

Atas dasar analisis data serta pembahasan yang telah diuraikan, maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja (performance). Hasil temuan ini berarti semakin baik kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja (performance); dan

Gender stereotype memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja (performance). Hasil temuan ini berarti semakin baik *gender stereotype* maka akan meningkatkan kinerja (performance).

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Diah serta Muhammad Ramadhan 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional serta 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 Suprapti; serta Hikmah. 2016. Pengaruh Faktor Gender terhadap Kinerja (performance) Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang. *Media Ekonomi serta Manajemen Vol. 31 No. 1 Januari 2016*
- Cahyono, Ujang Tri; Mohamad Syamsul Maarif; serta Suharjono 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja (performance) 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 Riyadisyah; serta Novandy Daya Hikmad Lantang. 2020. Pengaruh Sales Approach, Gender Stereotype, Networking serta 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 serta 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 serta Gamal Arif Wicaksono. 2010. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja (performance) yang Dimoderasi Kecerdasan Emosional (Studi Empiris di Kantor DPRD Kota serta Kabupaten Magelang). *Kajian Permasalahan serta Isu-isu Strategis Daerah <http://balitbang.magelangkota.go.id/>*
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Nugroho, Taufan. 2011. *Buku Ajar Obstetric Bagi 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; serta I Made Artha Wibawa. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja (performance) Karyawan dengan OCB Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi serta Bisnis Universitas Udayana* 6.7 (2017): 2761-2788
- Putra, Putu Darmawan; I Wayan Bagia; serta Ni Nyoman Yulianthini. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja (performance) Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 1, Bulan Maret Tahun 2019 P-ISSN: 2476-8782
- Rahmadhani, Ghania Ahsani serta Ratri Virianita. 2020. Pengaruh Stereotip Gender serta Konflik Peran Gender Laki-Laki terhadap Motivasi Kerja Pemuda Desa Putus Sekolah. *Jurnal Sains Komunikasi serta Pengembangan Masyarakat [JSKPM]*, Vol. 4 (2): 217-234 ISSN: 2338-8021; E-ISSN: 2338-8269
- Sazly, Syukron serta Yolanda Ardiani 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja (performance) 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 serta Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suwanto serta Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik serta Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tucunan, Roy Johan Agung; Wayan Gede Supartha; serta I Gede Riana. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi serta Kinerja (performance) Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi serta 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; serta Budi Wahono. 2020. Analisis Pengaruh Gender, Beban Kerja, serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja (performance) Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* Vol 09 No 13 Agustus 2020
- Yukl, Gary. 2015. *Leadership in Organizations*, Seventh Edition. Jakarta: PT. Indeks.