

**PENGARUH *INTELLECTUAL STIMULATION* , *INSPIRATIONAL MOTIVATION*
DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
INSPEKTORAT KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

Tesis

**Disusun untuk memenuhi persyaratan
Mencapai Gelar Magister Manajemen**

Program Magister Manajemen



**Disusun Oleh :
Wiwik Zubaidah
Nim: 20402300307**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

**PENGARUH *INTELLECTUAL STIMULATION* , *INSPIRATIONAL MOTIVATION*
DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
INSPEKTORAT KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

Disusun Oleh :

WIWIK ZUBAIDAH

NIM: 20402300307

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan Sidang Panitia Ujian Tesis
Program Study Magister Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, Nopember 2024

Pembimbing,



Prof.Dr.Ir.Juni Gultom, S.T., M.TP.

NIDN : 8995920021

**PENGARUH *INTELLECTUAL STIMULATION* , *INSPIRATIONAL MOTIVATION*
DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
INSPEKTORAT KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

**Disusun Oleh :
Wiwik Zubaidah
NIM : 20402300307**

Tesis ini telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal, November 2024

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing



Prof. Dr. Ir. Juni Gultom, S.T., M.TP.

NIDN.8995920021

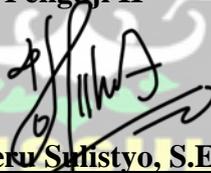
Penguji I



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si.

NIDN. 210491028

Penguji II

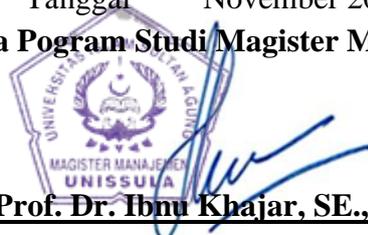


Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si.

NIDN. 210493032

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal November 2024

Ketua Pogram Studi Magister Manajemen



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si

NIDN. 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : WIWIK ZUBAIDAH
NIM : 20402300307
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “ Pengaruh Intellectual Stimulation, Inspirational Motivation Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat”. Merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, November 2024
Yang Membuat Pernyataan,
Pembimbing, Saya yang menyatakan,



Prof. Dr.Ir. Juni Gultom, ST., MTP

NIDN. 8995920021



Wiwik Zubaidah, S.E.

NIM. 20402300307

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wiwik Zubaidah
NIM : 20402300307
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah berupa tesis dengan judul“

PENGARUH INTELLECTUAL STIMULATION, INSPIRATIONAL MOTIVATION DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT”

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap memberikan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, November 2024

Yang Menyatakan,



Wiwik Zubaidah
NIM. 20402300307

Lembar Pengujian

TESIS

**PENGARUH *INTELLECTUAL STIMULATION* , *INSPIRATIONAL MOTIVATION*
DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
INSPEKTORAT KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**

Disusun oleh :

WIWIK ZUBAIDAH

NIM.20402300307

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing


Prof. Dr. Ir. Juni Gultom, S.T., M.TP.
NIDN. 8995920021

Penguji I


Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si.
NIDN. 210491028

Penguji II


Prof. Dr. Heru Santyho, S.E., M.Si.
NIDN. 210493032

Ketua Pogram Studi Magister Manajemen



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si
NIK. 210491028

ABSTRACT

Improving employee performance at the Inspectorate of Kotawaringin Barat Regency is very important because the Inspectorate's role as a quality guarantor (Quality Assurance) and consultant (Consulting) to realize good and clean governance. Factors that influence the improvement of employee performance include transformational leadership, one of the dimensions of which is Intellectual Stimulation and Inspirational Motivation and Continuance Commitment. This study aims to analyze the influence of the dimensions of transformational leadership, namely Intellectual Stimulation, Inspirational Motivation and Continuance Commitment on Employee Performance at the Inspectorate of Kotawaringin Barat Regency. This study uses a quantitative method (explanatory research). The sampling technique uses a census, meaning that the population is the same as the sample. The population in this study was the entire number of employees (ASN) at the Inspectorate of Kotawaringin Barat Regency, namely 44 employees. The data analysis technique was carried out using partial least square (PLS) software version 4.1.0.8. The results of this study indicate that the Intellectual Stimulation dimension has a positive and significant effect on employee performance, while the Inspirational Motivation dimension does not directly affect employee performance and the Continuance Commitment variable has a positive and significant effect on employee performance. The results of the determinant coefficient of Intellectual Stimulation, Inspirational Motivation and Continuance Commitment affect employee performance by 52.4% and the remaining 47.6% is influenced by other variables outside those discussed in this study.

Keywords: *Employee Performance, Intellectual Stimulation, Inspirational Motivation, Sustainable Commitment*

ABSTRAK

Peningkatan kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin barat sangat penting karena peran Inspektorat sebagai penjamin kualitas (Quality Assurance) dan konsultan (Consulting) untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih. Faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai antara lain kepemimpinan transformasional yang salah satu dimensinya adalah Stimulasi Intelektual dan Motivasi Inspirasional serta Komitmen Berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dimensi kepemimpinan transformasional yaitu Stimulasi Intelektual, Motivasi Inspirasional dan Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Kotawaringin barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif (*eksplanatory research*). Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus artinya jumlah populasi sama dengan jumlah sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai (ASN) pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin barat yaitu 44 orang pegawai. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan software partial least square (PLS) versi 4.1.0.8. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi Stimulasi Intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan dimensi Motivasi Inspirasional secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan variabel Komitmen Berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien ditentukan Stimulasi Intelektual, Motivasi Inspirasional dan Komitmen berkelanjutan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 52,4% dan sisanya 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Stimulasi Intelektual, Motivasi Inspirasional, Komitmen berkelanjutan

KATA PENGANTAR

Segala puji Syukur yang sedalam dalamnya kepada Allah SWT. Karena hanya dengan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan Tesis ini dengan judul “**PENGARUH INTELLECTUAL STIMULATION , INSPIRATIONAL MOTIVATION DAN KOMITMEN BERKELANJUTAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**”

Tujuan penulisan Tesis ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen pada Program Studi Pasca Sarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam proses penulisan tesis ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penulisan tesis ini dapat terselesaikan tepat waktu. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si** Kaprodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Sultan Agung Semarang.
2. Bapak **Prof.Dr.Ir.Juni Gultom, S.T., M.TP.** selaku Dosen Pembimbing, yang telah memberikan bimbingan, tambahan ilmu, serta masukan dan pengarahan dengan penuh perhatian dan kesabaran dalam memberikan bimbingan dan referensi didalam penulisan Tesis ini.
3. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf pengajar Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Universitas Sultan Agung Semarang yang telah membekali penulis ilmu pengetahuan.
4. Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu.
5. apak **Isno Pandowo, SH. M.H., CGCAE**, selaku Inspektur rekan sejawat dan seluruh pegawai dilingkungan Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat yang telah meluangkan waktu untuk menjadi responden, memberikan support dan membantu terselesaikannya Tesis ini.
6. Teman teman seperjuangan kelas MM 78 G seluruhnya. Mbak Hanny Cicilya, Yu Sri Harjani, Endang Sulistyaningsih yang memberikan support saran masukan dan dukungan dalam proses penyelesaian penelitian ini.
7. Kedua orang tua saya, Suami tercinta Danang Aries Widodo serta anak anak tercinta Diva Puspitingtyas Widodo, Danu Rayzal Widodo dan malaikat kecilku Dildar Fathir Widodo dan keluarga yang telah memberikan segala bentuk dukungan.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk saran masukan dan kritik demi perbaikan penulisan ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan karunia yang sebesar-besarnya kepada kita semua dan penulisan Tesis ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi ilmu pengetahuan.

Pangkalan Bun, November 2024

Penulis


Wiwik Zubaidah

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Halaman Pengesahan	i
Abstrak	vi
Abstrak	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Gambar	xi
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
BAB I.....	1
Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Gambaran umum Instansi Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat.....	5
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II	9
KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Kinerja Pegawai	9
2.2 Kepemimpinan Transformasional	10
2.3 Komitmen Berkelanjutan	13
2.4 Model Empirik Penelitian	14
BAB III.....	15
METODE PENELITIAN.....	15
3.1. Jenis Penelitian.....	15
3.2. Variabel Dan Indikator.....	15
3.3. Sumber Data.....	17

3.4. Metode Pengumpulan Data	18
3.5. Responden	18
3.6. Teknik Analisis.....	18
3.6.1 Analisa Model Pengukuran (Outer Model).....	18
3.6.2 Analisa Model Struktural (Inner Model).....	20
BAB IV	
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Diskripsi Karakteristik Responden.....	21
4.2. Diskripsi Variabel.....	23
4.2.1 Variabel Stimulasi Intelektual	24
4.2.2 Variabel Motivasi Inspirasional.....	25
4.2.3 Variabel Komitmen Berkelanjutan.....	26
4.2.4 Variabel Kinerja Pegawai.....	28
4.3. Hasil Analisa Data dan Pembahasan.....	29
4.3.1 Hasil Analisis SEM-PLS.....	29
4.3.1.1 Analisa Model Pengukuran (Outer Model).....	30
4.3.1.2 Analisis Model Struktural (Inner Model).....	34
4.3.2 Pembahasan	37
4.3.2.1 Analisis Pengaruh Stimulasi Intelektual terhadap Kinerja Pegawai.....	37
4.3.2.2 Analisa Pengaruh Motivasi Inspirasional terhadap kinerja pegawai.....	38
4.3.2.3 Analisa Pengaruh Komitmen Berkelanjutan terhadap kinerja pegawai.....	38
BAB V	
PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	40
5.2. Keterbatasan Penelitian	41
5.3. Saran untuk Penelitian Mendatang.....	41
DAFTAR PUSTAKA	43
LAMPIRAN	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat	6
Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian	14
Gambar 4.1: Outer Model Pengukuran	30
Gambar 4.2 : Inner Model Pengukuran	31



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Aparatur Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat	6
Tabel 1.2. Hasil penilaian Akuntabilitas Kinerja Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat...	7
Tabel 3.1. Variabel dan Indikator Penelitian	15
Tabel 4.1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	21
Tabel 4.2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia	21
Tabel 4.3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	22
Tabel 4.4. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	22
Tabel 4.5. Hasil Statistik Deskripsi Variabel Stimulasi Intelektual	24
Tabel 4.6. Hasil Statistik Deskripsi Variabel Motivasi Inspirasional	26
Tabel 4.7. Hasil Statistik Deskripsi Variabel Komitmen Berkelanjutan	27
Tabel 4.8. Hasil Statistik Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	29
Tabel 4.9. Nilai Faktor Loading.....	31
Tabel 4.10. Nilai Average Variant Extracted (AVE).....	32
Tabel 4.11. Nilai Discriminant validity (Fornell-Larcker)	33
Tabel 4.12. Nilai Cross Loading.....	34
Tabel 4.13. Nilai Composite Realiability.....	35
Tabel 4.14. Nilai Cronbach's Alfa.....	35
Tabel 4.15. Nilai R-square (R ²).....	36
Tabel 4.16. Nilai Q-square (Q ²).....	36
Tabel 4.17. Nilai T-statistik dan P-values.....	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	48
Lampiran 2 : Hasil Olah data Penelitian.....	50



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan bisnis di era globalisasi sekarang ini sangat cepat sehingga mempengaruhi perkembangan teknologi dan pengetahuan, oleh karena itu setiap organisasi dihadapkan pada tantangan global yang menuntut terciptanya lingkungan kerja yang inovatif, kreatif dan dinamis begitupula Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat selaku pengawas internal pemerintah daerah merupakan bagian dari Organisasi Pemerintah Daerah yang bertugas mengawasi dan membina pelaksanaan Pemerintah Daerah di wilayah Kabupaten Kotawaringin Barat. Inspektorat berperan penting dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih sesuai dengan visi dan misi pemerintah kabupaten kotawaringin barat yaitu diperkuat tata pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis serta transparan. Tugas pokok dan fungsi Inspektorat sebagai penjamin kualitas (Quality Assurance) dan konsultan (Consulting) sehingga memperkecil peluang terjadinya pelanggaran dan penyalahgunaan anggaran.

Dari hasil audit BPK tahun 2023 nomor: 37.B/LHP/XIX.PAL/05/2023. Tanggal 5 Mei 2023 menyebutkan masih adanya temuan penyimpangan pengelolaan keuangan dan masih adanya temuan yang berulang setiap tahunnya. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat terdapat permasalahan utama yang dihadapi Inspektorat yaitu: Adanya permintaan pelaksanaan kegiatan pengawasan diluar Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) sehingga beban kerja pengawasan meningkat, pada program perumusan kebijakan, pendampingan dan asistensi masih belum mencapai target dan prosentase rekomendasi eksternal sudah ditindaklanjuti sebesar 98,91% dan rekomendasi internal sudah ditindaklanjuti sebesar 89,5% sedangkan target yang ditetapkan adalah 100% sehingga capaian tindaklanjut tidak mencapai target. Sedangkan dari hasil observasi pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat terdapat beberapa hambatan kinerja dalam pengawasan, antara lain lambatnya mendapatkan dokumen sebagai bahan pemeriksaan yang mengakibatkan lambatnya laporan hasil pemeriksaan (Laporan tidak tepat waktu), Laporan hasil pemeriksaan yang belum sesuai standar, rekomendasi atau saran-saran yang diberikan

sering lambat ditindaklanjuti oleh auditi berdasarkan ketentuan seharusnya sudah ditindaklanjuti selambat lambatnya 60 (enam puluh) hari setelah laporan hasil pemeriksaan diterima oleh auditi namun terkadang lebih dari 60 (enam puluh) hari baru ditindaklanjuti rekomendasi tersebut (rekomendasi/saran susah ditindaklanjuti), dan kurang efektifnya waktu pemeriksaan yaitu pemeriksaan yang selesai diluar jadwal yang direncanakan dalam surat tugas, sebagian pegawai Inspektorat merasa tidak puas akan jenjang jabatannya karena susah untuk naik pangkat/jabatan. Sedangkan untuk melaksanakan kegiatan pemeriksaan tersebut dituntut harus dilakukan oleh sumber daya manusia yang berkompeten, berkemampuan, berkualitas dan memiliki kinerja tinggi agar tata kelola pemerintahan yang bersih dapat terwujud.

Tuntutan kegiatan pengawasan yang begitu banyak sehingga membutuhkan sumberdaya berkualitas dan mampu bekerja secara profesional untuk mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi. Kualitas sumberdaya manusia bisa dikatakan baik apabila mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan bekal Pendidikan, Latihan dan pengalaman yang memadai, Widodo (2015) dan (Atika & Mafra, 2020) sedangkan professional dapat dikatakan baik dilihat dari kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat dengan prosedur yang mudah dimengerti, Siagian (2010). Hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah 1. Pendidikan dan pelatihan, 2. Ketrampilan dan keahlian, 3. Sikap dan mental (motivasi kinerja, disiplin kinerja, dan etika kerja), 4. Kepemimpinan, 5. Tingkat penghasilan, 6. Gaji dan Kesehatan, 7. Jaminan social, 8. Iklim kerja, 9. Sarana dan prasarana, 10. Teknologi, 11. Kesempatan berprestasi, (Pusparani, 2021).

Kinerja adalah hasil yang dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam melaksanakan pekerjaannya yang sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi yang bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal dan sesuai dengan moral maupun etika (Busro, 2018:89) dalam (Atika & Mafra, 2020). Dalam (Perpres 29 tahun 2014) kinerja adalah keluaran atau hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai sehubungan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Untuk

itu Pegawai Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat diharapkan mempunyai kesadaran akan komitmen dan loyalitas yang tinggi guna meningkatkan kinerjanya.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang bertujuan menciptakan kepercayaan, kesetiaan, rasa hormat dan kekaguman bawahannya atau pengikutnya sehingga mereka bersedia dengan sukarela untuk mencapai target dan tujuan yang lebih tinggi (Bass dan Avolio, 2000) (Masduki et al., 2020) Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan motivasi mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan, visi dan misi organisasi. Gaya kepemimpinan ini sering kali dianggap sangat efektif dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) dan menciptakan perubahan yang berkelanjutan dalam suatu organisasi. Menurut Thoha (2012:49) (Dahniar, 2012) kepemimpinan adalah sifat atau karakter dan cara seseorang dalam upaya membina, menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mereka bersedia, berkomitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat Thoha mengenai kepemimpinan, dapat dikatakan berpengaruh karena adanya upaya untuk membina dan menggerakkan orang lain yang dapat mempengaruhi kesetiaan pada organisasi.

Pemimpin transformasional dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan individu demi untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal akan menghasilkan upaya ekstra dari pegawai untuk efektivitas organisasi yang lebih baik. Sedangkan kepemimpinan transformasional menurut Luthans,(2005) dan (Masduki et al., 2020) diartikan sebagai kemampuan pemimpin mengubah kesadaran bawahan mereka, meningkatkan semangat, dan memotivasi mereka melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Sesuai dengan penelitian terdahulu, (Priyatmo, 2018) menyimpulkan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, hal ini bisa dilihat dari peran pemimpin yang mempunyai jiwa melayani sehingga menimbulkan rasa hormat serta sikap percaya dari bawahan terhadap pimpinan. Kemampuan pimpinan memberikan semangat dalam bekerja bisa menjadi harapan tersendiri bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut (Edward Ronny et al.,

2022) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu adanya model kepemimpinan yang mampu merangsang bawahan untuk berinovasi dan membangkitkan keinginan pegawai untuk selalu mengasah diri adalah hal yang menantang untuk membuktikan bahwa pegawai mampu bekerja dengan baik.

Beberapa studi terdahulu berpendapat bahwa terdapat kontroversi. (Rompas¹ et al., 2018) menjelaskan gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. akan tetapi pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Agustine Pariesti et al., 2022) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, disarankan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda untuk lebih meningkatkan dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.

Komitmen karyawan menurut (Ronny Edward et al., 2022): komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai yang berada pada sebuah organisasi dengan tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan ukuran kerelaan pegawai untuk bertahan pada organisasi dalam waktu yang lama, komitmen organisasi memiliki tiga dimensi menurut (Parinding, 2017) yaitu: komitmen berkelanjutan, Komitmen afektif dan komitmen normatif. Proses terwujudnya komitmen berkelanjutan menurut umam (2012) dan (Pathan et al., 2016) beberapa kejadian atau tindakan yang dapat dibagi dalam variabel yaitu investasi dan alternatif, *investasi* adalah suatu yang berharga seperti uang, waktu, usaha, ataupun sesuatu yang harus dilepaskan pegawai ketika meninggalkan organisasi. *Alternatif* adalah kemungkinan untuk masuk ke instansi lain. Menurut penelitian sebelumnya (Ariyani & Sugiyanto, 2020) menyatakan bahwa komitmen berkelanjutan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini bisa dilihat dari harapan mendapatkan keuntungan apabila bertahan dan berharap pada perusahaan karena merupakan kebutuhan, banyak pertimbangan bila keluar organisasi, merasa berat bila meninggalkan organisasi, Nurandini,(2014) (Ariyani & Sugiyanto, 2020). Berbeda dengan hasil penelitian (Parinding, 2017) menyatakan bahwa komitmen berkelanjutan tidak memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan ketersediaan pekerjaan dan jenjang karirnya positif terkait dengan lamanya masa jabatan.

1.2 Gambaran umum Instansi Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat

Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat dibentuk dan ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 6 Tahun 2016 yang telah di ubah dengan Peraturan Daerah Nomor 2 tahun 2021 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 6 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kabupaten kotawaringin barat. Sedangkan tugas pokok dan fungsi Inspektorat tertuang dalam Peraturan Bupati Kotawaringin Barat nomor 70 tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi tugas dan fungsi serta tata kerja Inspektorat kabupaten kotawaringin barat. Inspektorat kabupate kotawaringin barat mempunyai fungsi:

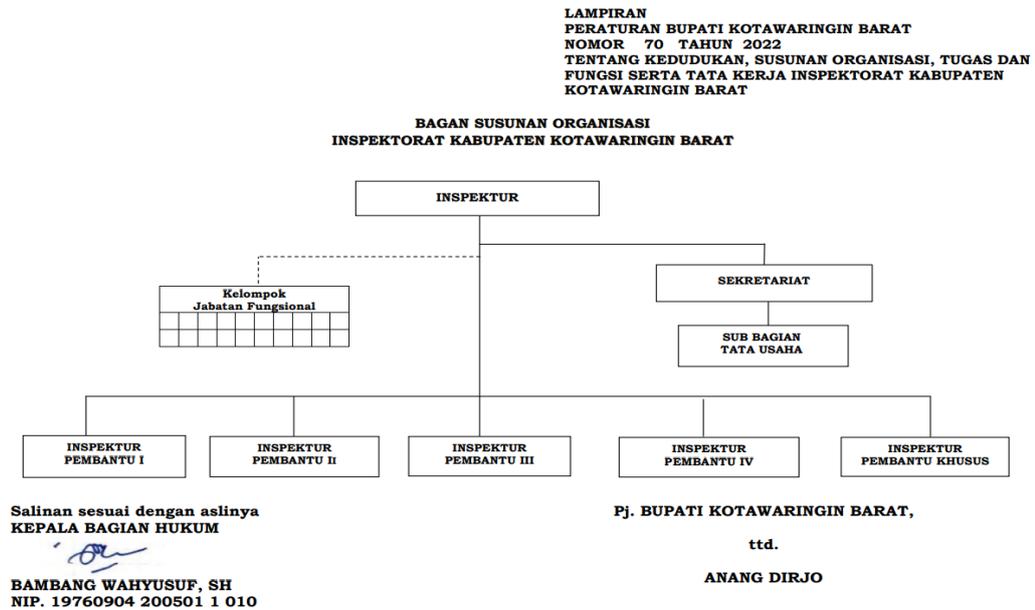
1. Tugas Pokok dan Fungsi

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan.
- b. Pelaksanaan pengawasan internal pada kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya.
- c. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan bupati dan/atau gubernur sebagai wakil pemerintah pusat.
- d. Penyusunan laporan hasil pengawasan.
- e. Pelaksanaan administrasi pencegahan tindak pidana korupsi,
- f. Pengawasan pelaksanaan program reformasi birokrasi.
- g. Pelaksanaan administrasi inspektorat kabupaten.
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas pokok dan fungsinya.

2. Struktur Organisasi

Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi inspektorat kabupaten kotawaringin barat di bentuk struktur organisasi Inspektorat Kabupaten Kotawaringin barat.

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat



Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat di pimpin oleh Inspektur dengan pangkat Pembina Utama Muda (IV/c), dan Sekretaris yang membawahi Sub Bagian Tata Usaha di sekretariat dan Inspektur Pembantu dan pejabat fungsional.

Tabel 1.1 Aparatur Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat

No	Pangkat	Golongan/Ruang	Jumlah Aparatur (Orang)
1	Pembina utama muda	IV/c	1
2	Pembina tingkat I	IV/b	6
3	Pembina	IV/a	4
4	Penata tingkat I	III/d	11
5	Penata	III/c	6
6	Penata muda tingkat I	III/b	6
7	Penata muda	III/a	8
8	Pengatur	II/c	1
9	Perencana ahli pertama	PPPK	1
	Jumlah		44

3. Capaian Kinerja Inspektorat

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah(SAKIP) merupakan salah satu alat ukur yang dipakai pemerintah untuk mengukur kinerja Instansi terkait penyelenggaraan pemerintah dalam mencapai good governance. Untuk itu diperlukan upaya pimpinan untuk membantu meningkatkan akuntabilitas kinerja instansinya dengan memberikan dorongan stimulasi dan motivasi terhadap bawahannya. Berdasarkan hasil evaluasi atas Implementasi SAKIP pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat selama tiga tahun terakhir yaitu:

Tabel. 1.2 Hasil penilaian Akuntabilitas Kinerja Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat

No	Komponen yang dinilai	Bobot	Bobot	Nilai Tahun		
			2021	2021	2022	2023
1	Perencanaan Kinerja	30	30	27,27	25,20	26,10
2	Pengukuran Kinerja	30	25	19,06	22,20	23,70
3	Pelaporan Kinerja	15	15	12,44	12,75	11,85
4	Evaluasi Akuntabilitas kinerja Internal	25	10	6,78	20,50	20,50
5	Capaian Kinerja		20	15,16		
	Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	100	80,71	80,65	82,15
	Kategori			A	A	A

Sumber : Laporan Hasil Evaluasi Sakip

Terdapat perbedaan perhitungan Evaluasi Sakip dari tahun 2021 dengan 2022 dikarenakan perubahan peraturan menteri PANRB dari Permen PANRB nomor 12 tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dirubah dengan Peraturan Menteri PANRB nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Hasil evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) menunjukkan bahwa pelaksanaan AKIP telah terlaksana dengan kategori memuaskan, artinya ada gambaran bahwa Inspektorat dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level eselon 4/pengawas/sub koordinator. Kinerja Organisasi memang tidak sama dengan kinerja individu akan

tetapi kinerja organisasi saling terkait dengan kinerja individu karena kinerja organisasi secara langsung dipengaruhi oleh hasil kontribusi dari pegawai didalamnya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas “Bagaimana pengaruh stimulasi intelektual, motivasi inspirasional dan komitmen berkelanjutan terhadap peningkatan kinerja pegawai”

Solusi yang akan diselesaikan peneliti:

1. Apakah stimulasi intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah motivasi inspirasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah komitmen berkelanjutan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh stimulasi intelektual terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat.
2. Mengetahui pengaruh motivasi inspirasional terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat.
3. Mengetahui pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Manfaat akademis dalam penelitian ini dapat diharapkan memberikan kontribusi untuk mata kuliah manajemen sumber daya manusia dan perkembangan ilmu pengetahuan dalam menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional pada dimensi stimulasi intelektual, motivasi inspirasional dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya bagi peningkatan kinerja pegawai daerah pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat. Dan mengukur peran kepemimpinan transformasional pada dimensi stimulasi intelektual, motivasi inspirasional dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

Menurut Armstrong (2012) dan (Zahara Tussoleha Rony et al., 2023) Pengukuran Kinerja dilakukan menggunakan indikator kinerja yang relevan dan terukur untuk mengukur pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Rivai, 2005) dan (Priyatmo, 2018) Kinerja diukur berdasarkan hasil atau variabel tercapainya keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pada periode tertentu. Hal ini dibandingkan dengan standart hasil kerja, target atau sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut sedarmayanti,(2009) dan (Dwijayati, 2017) bahwa kinerja adalah terjemahan dari performance yaitu hasil usaha seorang pegawai atau proses manajemen suatu organisasi secara menyeluruh dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan dengan bukti yang benar dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang ditentukan). Menurut Byars & Rue (2008) dan (Pathan et al., 2016) mengemukakan kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran atau tugas, hal ini mencerminkan seberapa baik seorang karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan. Berdasarkan devinisi-devinisi tersebut disimpulkan bahwa **kinerja sumber daya manusia merupakan ukuran dan penilaian terhadap capaian keberhasilan individu secara kualitatif dan kuantitatif untuk menghasilkan keluaran fisik dan non fisik pada periode tertentu dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan standart yang ditetapkan.**

Menurut Robbins, (2012) dan (Jufrizen et al., 2020). Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: iklim organisasi, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan kerja, inisiatif, motivasi, daya tahan/ kehandalan, kuantitas pekerjaan, disiplin kerja dan pengawasan. Sedangkan menurut Byars & Rue (2008) dan (Pathan et al., 2016) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu: Effort (usaha), Abilities (kemampuan), dan Role/task perceptions (persepsi peran/tugas).

Dessler (2011) dan (Nurani ira et al., 2023) menyatakan, terdapat delapan indikator dalam menilai dan mengukur kinerja dari karyawan, yaitu: (a). Perencanaan kerja dalam

upaya mencapai tujuan organisasi (planning or organization), (b). Kualitas kerja karyawan (quality or quantity of work), (c). Pengetahuan kerja karyawan (job knowledge), (d). Kemampuan melakukan inisiatif atau komitmen karyawan dalam menjalankan pekerjaannya hingga tuntas (initiative or commitment), (e). Kemampuan berkomunikasi dan berbahasa dalam bekerja (communication oral and written). (f). Kemampuan menyelesaikan permasalahan yang timbul dari sebuah pekerjaan (problem solving or creativity), (g). Kemampuan untuk menjalin hubungan kekaryawanan (interpersonal skills), (h). Kerjasama dalam tim (teamwork and cooperation).

Indikator kinerja menurut (Robbins, 2016) dan (Fahira, 2022). Indikator kinerja yaitu: (a) Kualitas kerja, (b) Kuantitas Kerja, (c) ketepatan waktu. Sedangkan menurut Bernardin&Russel,2010) dan (Fialy sandi et al., 2020) indikator kinerja sebagai berikut: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan komitmen organisasi. Berdasarkan teori diatas disimpulkan bahwa penelitian ini mengambil indikator kinerja menurut Bernadin & Russel (2010): (a). Kualitas Kerja, (b). Kuantitas kerja (c). Ketepatan Waktu , (d). Efektifitas. Menurut hasil penelitian terdahulu (Priyatmo, 2018), (Dwijayati, 2017), (Praditya Maha Putra & Sudibya, 2019), (jufrizen et al., 2020) menyatakan bahwa faktor-faktor pada tipe kepemimpinan transformasional mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan (Pusparani, 2021) dan (Pathan et al., 2016) menyatakan bahwa komitmen mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi (Sutikno, 2014). Menurut (Saebeni, 2012). Kepemimpinan adalah kemampuan atau kecakapan seseorang untuk mempengaruhi orang lain supaya melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana dan tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan kepemimpinan transformasional menurut Kottler dan Pankowski (Maulana, 2012) dapat diartikan sebagai proses menginspirasi perubahan dan pemberdayaan pegawai untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, memperbaiki diri dan meningkatkan proses kerja organisasi. Sedangkan menurut Northouse (2013) dan (Jufrizen et al., 2020) Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang bersifat

social dan peduli terhadap kebaikan Bersama atau proses perilaku seseorang mendorong sekelompok individu untuk mencapai serangkaian tujuan . Dari devinisi-devinisi diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional adalah **proses perilaku seseorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi, menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan sekelompok individu menuju pencapaian tujuan yang lebih tinggi.**

Dimensi Kepemimpinan Transformasional.

Menurut (Rivai, 2008) dan (Priyatmo, 2018) menyatakan, fungsi kepemimpinan mempunyai dua dimensi yaitu: dimensi berkaitan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, dan dimensi yang berkaitan dengan tingkat dukungan (support) atau keterlibatan sumber daya manusia yang dipimpin dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi.

Menurut (jansen et al. 2016) dan (Mendrofa et al., 2022) mengungkapkan empat ciri dimensi kepemimpinan transformasional yaitu :

- 1) Pemimpin yang ideal (idealized influence) atau karismatik, adalah pemimpin yang mampu menunjukkan pendirian dan menekankan kepercayaan , menunjukkan nilai-nilai yang penting, menekankan pentingnya tujuan, komitmen, konsekuen, etika dari keputusan dan memiliki visi dan misi yang jelas.
- 2) Stimulasi intelektual (intellectual stimulation) pemimpin yang mampu mendorong pengikutnya untuk lebih kreatif, menghilangkan rasa enggan pengikutnya untuk mengeluarkan ide dan gagasan dalam menyelesaikan masalah dengan menggunakan metode baru yang menuntut pemikiran kritis dan alasan yang rasional dan bukan asumsi semata.
- 3) Kepedulian secara perorangan (individual consideration) Pemimpin yang mampu memperlakukan orang lain sebagai individu dan mempertimbangkan kebutuhan individu, aspirasi, bersedia mendengarkan, mendidik, dan melatih bawahannya.
- 4) Motivasi yang inspirasional (inspirational motivation) yaitu sifat pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak pengikutnya untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama. Pemimpin seperti ini mempunyai visi yang menarik dan sederhana untuk masa depan, menetapkan standar yang tinggi bagi

pengikutnya, optimis dan antusiasme, memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang dilakukan.

Menurut (Bass & Avolio (1990) dan (Roni Harsoyo, 2022) kepemimpinan transformasional menggunakan 4 dimensi yaitu:

1. Karismatik adalah komponen emosional dalam model kepemimpinan yang biasanya mendeskripsikan kekuatan dari pemimpin dan dapat memberikan dampak yang hebat bagi bawahannya.
2. Motivasi yang dapat menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk meraih tujuan walaupun mustahil untuk dicapai. Dengan indikator pemimpin mampu mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, memfokuskan pencapaian tujuan dengan sikap kerja keras dan dedikasi, pantas menjadi panutan bagi bawahannya, mampu memberikan semangat antusiasme dan optimis dengan inspirasi aktivitas sehari-hari.
3. Stimulasi intelektual adalah pemimpin yang mampu mendorong kecerdasan pengikutnya terhadap masalah dan cara penyelesaian masalah, karena pegawai diikutkan dalam proses penyelesaian masalah. Dengan cara menghargai ide-ide bawahan (promote intelligence), mengembangkan rasionalisasi dan melakukan pemecahan masalah secara cermat, menyarankan cara-cara baru untuk menyelesaikan tugas tanpa takut gagal.
4. Konsiderasi individu yaitu pemimpin dalam menerapkan konsiderasi individu memberikan perhatian dan mentoring secara individu.

Penelitian terdahulu menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan penelitian terdahulu, (Priyatmo, 2018) menyimpulkan kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat melalui peran dari pemimpin yang mempunyai jiwa melayani sehingga menimbulkan rasa hormat dan rasa percaya dari bawahan terhadap seorang pimpinan. Penelitian yang dilakukan (Praditya Maha Putra & Sudibya, 2019) menyimpulkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila kepemimpinan transformasional berjalan dengan baik dan efektif maka dapat memberikan efek pada peningkatan kinerja karyawan. menurut (Jyoti & Dev, 2015) Kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam

mendorong pengikutnya untuk berpikir lebih berbeda dan mengadopsi proses berpikir generatif dan eksploratif yang menghasilkan ide dan solusi yang lebih kreatif . Maka dapat di rumuskan hipotesis yaitu:

H₁ : Terdapat pengaruh signifikan antara stimulasi intelektual pimpinan terhadap kinerja pegawai

H₂ : Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Inspirasional Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai

2.3 Komitmen Berkelanjutan

Komitmen dapat dikatakan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada suatu organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatian terhadap organisasinya dan keberhasilan serta kemajuan yang terus menerus (kaswan.2012) dan (Pathan et al., 2016). Menurut Alen dan Mayer Komitmen Organisasi terdiri dari 3 dimensi yaitu: *Affective Commitment* (komitmen Afeksi), *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan), *Normative Commitment* (Komitmen Normatif). *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan) adalah komitmen ini mendorong seseorang untuk bertahan di dalam organisasi karena adanya analisa untung atau rugi yang didapatkannya, komitmen ini membuat seseorang untuk berpikir ulang jika ingin meninggalkan organisasi. Menurut (Alen dan Mayer,) dan (Ariyani & Sugiyanto, 2020) Indikator dari komitmen berkelanjutan adalah 1. Seseorang akan mendapatkan keuntungan apabila bertahan dalam organisasi tersebut, 2. Bertahan dalam organisasi sudah menjadi kebutuhan, 3. Pertimbangan tidak ada pilihan yang lebih baik dari Organisasi, 4. Perasaan berat meninggalkan Organisasi. **Dari devinisi-devinisi diatas dapat disimpulkan Komitmen berkelanjutan akan mendorong seseorang untuk bertahan dalam organisasi karena adanya nilai ekonomis yang dirasa menguntungkan dari pada meninggalkannya.**

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurandini (2014) dan (Ariyani & Sugiyanto, 2020) mengatakan karyawan yang *continuance commitment*nya tinggi akan berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya karena dia merasa membutuhkan organisasi tersebut. Penelitian yang lain (Parinding, 2017) menyatakan bahwa variabel Komitmen

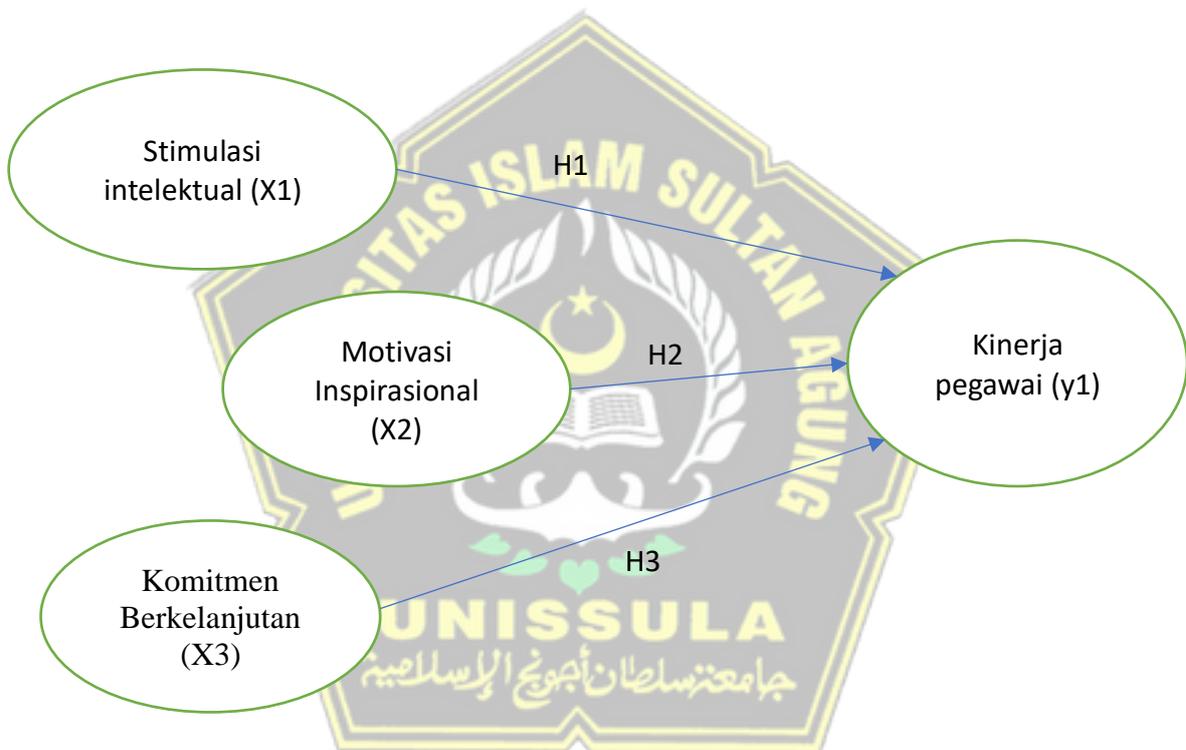
berkelanjutan menunjukkan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Maka dapat di rumuskan hipotesis yaitu

H3 :Terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen Berkelanjutan terhadap kinerja pegawai

2.4 Model Empirik Penelitian

Formulasi : gambar ini menjelaskan bahwa variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Stimulasi Intelektual, Motivasi Inspirasional, dan Komitmen Berkelanjutan.

Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian



BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *eksplanatory research*, menguji hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya, atau mengetahui suatu variabel disebabkan atau dipengaruhi oleh variabel lainnya, (Sugiyono, 2019). Variabel tersebut yaitu: Stimulasi Intektual, Motivasi Inspirasional, Komitmen Berkelanjutan dan kinerja pegawai.

3.2. Variabel Dan Indikator

Variabel penelitian ini mencakup Stimulasi Intektual, Motivasi Inspirasional, Komitmen Berkelanjutan dan Kinerja Pegawai. Masing-masing Indikator sebagai berikut:

Tabel 3.1 : Variabel dan Indikator Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1	<p>Kepemimpinan Transformasional</p> <p>Gaya kepemimpinan yang memiliki karakteristik stimulasi, inspirasi, motivasi, dan mengarahkan anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi.</p>	<p>1. Stimulasi Intelektual (Intelektual Stimulation),</p> <ul style="list-style-type: none"> - menghargai ide-ide bawahan (promote intelegence) - mengembangkan rasionalisasi dan - melakukan pemecahan masalah secara cermat - menyarankan cara-cara baru untuk menyelesaikan tugas tanpa takut gagal. 	<p>5) Bass & Avolio 1990 (Jyoti & Dev, 2015) dan (Roni Harsoyo, 2022)</p>

2. Motivasi Inspirasional

- 1) mampu mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi,
- 2) memfokuskan pencapaian tujuan dengan sikap kerja keras dan dedikasi.
- 3) pantas menjadi panutan bagi bawahannya.
- 4) Mampu memberikan semangat antusiasme dan optimis dengan inspirasi aktivitas sehari-hari

2. Komitmen Berkelanjutan karyawan yang continuance commitmentnya tinggi akan berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya karena dia merasa membutuhkan organisasi tersebut.

1. Akan mendapatkan keuntungan apabila bertahan dalam organisasi tersebut,
2. Bertahan dalam organisasi adalah kebutuhan,
3. Pertimbangan tidak ada pilihan lain yang lebih baik dari Organisasi ini,
4. Berat meninggalkan Organisasi tanpa merasa rugi

6) Alen dan Mayer (2020). (Ariyani & Sugiyanto, 2020)

- 3. Kinerja pegawai**
- Kinerja sumber daya manusia merupakan ukuran dan penilaian terhadap capaian keberhasilan individu secara kualitatif dan kuantitatif untuk menghasilkan keluaran fisik dan non fisik pada periode tertentu dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan standart yang ditetapkan
1. Kualitas Kerja
 2. Kuantitas Kerja
 3. Ketepatan Waktu
 4. Efektifitas
 - 7) Robbins (2016) dan Bernadin & Russel (2010)

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran interval dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut :

<i>Sangat Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Sangat Setuju</i>
----------------------------	---	---	---	---	---	----------------------

3.3. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini mencakup data primer dan skunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyeknya (Widodo,2017). Data primer studi adalah merupakan hasil jawaban kuesioner penelitian yang di isi oleh responden mencakup : kepemimpinan transformasi pada dimensi stimulasi intelektual dan motivasi inspirasional, komitmen berkelanjutan dan kinerja pegawai.

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung pada objek penelitian berupa dokumen, buku, catatan, laporan yaitu seluruh jumlah sumberdaya manusia sebanyak 44 pegawai pada Kantor Inspektorat di Kabupaten Kotawaringin Barat yang berkaitan dengan permasalahan penelitian tersebut.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Studi ini menggunakan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, merupakan serangkaian pertanyaan atau pernyataan untuk memperoleh data atau informasi dari responden. Kuesioner dapat diserahkan secara langsung maupun menggunakan aplikasi yang mudah diakses oleh responden dan terjaga kerahasiaannya.

3.5. Responden

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan suatu objek yang memiliki ciri atau karakteristik yang sama (Widodo, 2022:142). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai (ASN) pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin barat.

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang dimiliki sedangkan sampling adalah teknik penentuan sampel dari jumlah populasi yang kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono,2017). Seluruh sumber daya manusia pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat dijadikan sampel karena berada pada lokasi yang sama. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus artinya jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu 44 orang pegawai.

Selain itu seluruh Sumberdaya Manusia pada Instansi Inspektorat telah melakukan perjanjian kinerja dengan atasannya dan berkewajiban untuk melaksanakan perjanjian kinerja tersebut untuk mencapai tujuan dan target organisasi.

3.6. Teknik Analisis.

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan metode partial least square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 4.1.0.8 salah satu metode penyelesaian Struktural Equation Modeling (SEM) metode ini lebih baik dibandingkan dengan teknik SEM lainnya. SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, dan mampu melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten sehingga sering dipakai oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial. Partial Least Square (PLS) adalah metode analisis yang cukup kuat karena tidak berdasarkan pada banyak asumsi. Data sampel tidak perlu besar, dan dapat mengkonfirmasi teori, namun juga untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten (Gozali, 2012).

3.6.1. Analisa Model Pengukuran (Outer Model)

Analisa data dengan smartPLS ada tiga kriteria untuk penilaian outer model yaitu: *Counvergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang diukur. Pengujian validitas diterapkan terhadap seluruh item pertanyaan yang ada pada setiap variabel.

1) **Counvergent Validity**

Pengukuran konvergensi menunjukkan apakah setiap item pertanyaan mengukur kesamaan dimensi variabel tersebut. Maka hanya item pertanyaan yang mempunyai tingkat signifikansi yang tinggi, yaitu lebih besar dari dua kali standar error dalam pengukuran item pertanyaan variabel penelitian. Nilai Convergent validity dapat dilihat melalui nilai loading factor pada variable dependen dan independen. Nilai yang direkomendasikan untuk convergent validity adalah $> 0,7$. Validitas konvergen dapat terpenuhi pada setiap variabel memiliki nilai AVE diatas 0.5, dengan nilai loading untuk setiap item juga memiliki nilai lebih dari 0.5. (Ghozali, 2012).

- Average Variance Extrated (AVE)

AVE merupakan persentase rata rata nilai variance extracted (AVE) antar item pertanyaan atau indikator suatu variabel yang merupakan ringkasan convergent indicator. Untuk persyaratan yang baik, jika AVE masing-masing item pertanyaan nilainya lebih besar dari 0.5 (Ghozali, 2012).

2) **Discriminant Validity**

Uji validitas ini menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Uji validitas diskriminan terpenuhi apabila nilai korelasi variabel kevariabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi seluruh variabel lainnya. Ada cara lain untuk memenuhi uji validitas diskriminan yaitu dilihat pada nilai cross loading factor, apabila nilai cross loading setiap item pernyataan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya (Ghozali, 2012)

3) **Composite Reliability**, untuk menguji reliabilitas dapat diukur melalui composite reliability, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai composite reliability $\geq 0,7$ (Sekaran, 2014).

- Cronbach Alpha, yaitu konsistensi jawaban ditunjukkan oleh tingginya koefisien alpha (Cronbach). Semakin mendekati 1 koefisien dari variable semakin tinggi konsistensi jawaban pada butir pertanyaan semakin dapat dipercaya. (Imam Ghozali. 2005).

3.6.2. Analisa Model Struktural (Inner Model)

Inner model menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif, pengujian ini memastikan bahwa struktur model yang digunakan akurat. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan:

- 1) **R -Square (R²)** untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. (Ghozali, 2012).
- 2) **Predictive Relevance (Q²)** untuk model konstruktif. Q square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. R Square dilakukan untuk mengetahui kemampuan suatu prediksi melalui prosedur *blindfolding*.
- 3) **Uji Hipotesis (t)** pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan Path coefisien pada pengujian inner model pada PLS dengan metode *Bootstrapping*. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai t statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Diskripsi Karakteristik Responden

Tujuan dari diskripsi karakteristik responden ini adalah untuk memberikan gambaran umum mengenai siapa yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Instansi Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat dengan total sebanyak 44 orang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sama dengan populasi yaitu 44 orang yang terdiri dari beberapa status kepegawaian yaitu: Inspektur, Inspektur Pembantu Wilayah, dan sub bagian sekretariat, Jabatan fungsional Auditor, Jabatan Fungsional Pejabat Pengawas Urusan Pemerintah Daerah (P2UPD), Staf Administrasi.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	25 Orang	56,8%
Perempuan	19 Orang	43,18%
Total	44 Orang	100%

Karakteristik responden pada jenis kelamin dari 44 orang responden laki-laki lebih banyak 25 orang atau sebesar 56,8% sedangkan responden perempuan 19 orang atau 43,18%. Yang berarti terdapat perbedaan gender perempuan yang sedikit lebih rendah dari jumlah pegawai laki-laki hal ini menggambarkan bahwa Inspektorat kabupaten Kotawaringin barat memberikan kesempatan yang sama terhadap pegawai perempuan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak ada diskriminasi gender, perempuan dan laki-laki mempunyai kewajiban dan hak yang sama.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Uraian	Jumlah	Prosentase
Usia		
21 – 30	5 Orang	11,36%

31 – 40	11 Orang	25%
41 – 50	21 Orang	47,72%
>51	7 Orang	15,9%
Total	44	100%

Berdasarkan usia dari 44 orang responden pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat responden paling banyak berusia 41 sampai dengan 50 tahun yaitu sebesar 21 orang atau 47,72% sedangkan usia 31 sampai dengan 40 tahun sebanyak 11 orang atau 25% terbanyak ke dua, dapat di artikan bahwa pegawai di Inspektorat termasuk golongan usia produktif yang mampu menghadapi berbagai macam kendala dan menjalankan tugasnya dengan baik.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Uraian	Jumlah	Prosentase
Tingkat Pendidikan		
SMA	2 Orang	4,55%
D3	4 Orang	9,09%
S1	30 Orang	68,18%
S2	8 Orang	18,18%
Total	44	100%

Tingkat pendidikan responden sebanyak 44 orang dapat dilihat 30 orang atau 68,18%. Berpendidikan S1 dan 8 orang atau 18,18% berpendidikan S2 sedangkan untuk jenjang pendidikan D3 sebanyak 4 orang atau 9,09% dan pendidikan SMA sebanyak 2 orang atau 4,55% jadi pegawai Inspektorat sebagian besar adalah Sarjana Strata 1 (S1) yang berarti pegawai Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat dianggap memiliki kompetensi yang memadai dan mampu berfikir secara logis dalam menyelesaikan masalahnya.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Uraian	Jumlah	Prosentase
Masa Kerja		
< 1 Tahun	1 Orang	2,27%

1 – 2 Tahun	8 Orang	18,18%
3 – 4 Tahun	0 Orang	
5 - 10 Tahun	3 Orang	6,82%
>10	32 Orang	72,73%
Total	44	100%

Dilihat dari masa kerja dari 44 orang responden, 1 Orang kurang dari setahun atau 2,27%, 8 orang atau 18,18% masa kerjanya 1 sampai dengan 2 tahun, masa kerja 5 sampai dengan 10 tahun sebanyak 3 orang atau 6,82%. Sedangkan masa kerja pegawai yang paling banyak adalah lebih dari 10 tahun yaitu 32 orang atau 72,73%, hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai telah bekerja dalam waktu yang lama sehingga mereka memiliki keahlian untuk melakukan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien.

4.2. Diskripsi Variabel

Menjelaskan mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini, pengelolaan data pada penelitian ini menggunakan analisis indeks untuk mengukur atau membandingkan kinerja, perubahan atau pengaruh faktor – faktor tertentu terhadap variabel atau fenomena yang diteliti. Pada penelitian ini tanggapan responden diukur dengan menggunakan skala likert dengan interval 1 – 5 poin. Dengan nilai tertinggi adalah 5 yaitu sangat setuju dan nilai terendah adalah 1 yaitu sangat tidak setuju dihitung dengan rumus berikut:

Nilai Indeks = $[(\%F1*1) + (\%F2*2) + (\%F3*3) + (\%F4*4) + (\%F5*5)] / 5$ Keterangan:

F1 : Frekueansi responden yang menjawab 1

F2 : Frekueansi responden yang menjawab 2

F3 : Frekueansi responden yang menjawab 3

F4 : Frekueansi responden yang menjawab 4

F5 : Frekueansi responden yang menjawab 5

Didasarkan pada perhitungan nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan dalam rentang skor berdasarkan perhitungan three box method sebagai berikut (Ferdinand,2014) dalam jurnal (Rosnaini daga:2020):

Batas atas rentang skor : $(\%F*5)/5 = (44*5)/5 = 44$

Batas bawah rentang skor : $(\%F*1)/5 = (44*1)/5 = 8,8$

Dilihat dari perhitungan diatas, angka yang dihasilkan menunjukkan skor 8,8 - 44 dengan rentang skor 35,2. Sehingga dengan menggunakan perhitungan three box methods, rentang skor 35,2 dibagi menjadi tiga bagian, yang menghasilkan rentang sebesar 11,73 untuk rentang masing-masing bagian kategori. Selanjutnya digunakan untuk menentukan indeks kategori sebagai berikut:

8,8 – 20,53 : Rendah
 20,54 – 32,27 : Sedang
 32,28 – 44 : Tinggi

4.2.1. Variabel Stimulasi Intelektual

Stimulasi Intelektual adalah dimensi dari kepemimpinan transformasional yang berkaitan dengan kemampuan pemimpin mendorong bawahannya untuk berfikir kreatif dengan menghargai pendapat dan masukan bawahannya, mendorong bawahannya untuk mencari solusi inovatif dengan mendukung pendapat bawahannya yang disertai dengan argument yang masuk akal dan data yang valid, serta memperluas pemahaman bawahan terhadap tugas dan tantangan dalam penyelesaian masalah dengan cara yang cermat, memberikan saran alternatif penyelesaian masalah dengan cara cara baru dan tidak takut gagal. Berikut jawaban responden untuk variabel Stimulasi Intelektual pada table berikut:

Tabel 4.5 Hasil Statistik Deskripsi Variabel Stimulasi Intelektual

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah	Indeks	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Menghargai ide-ide bawahan	0	0	6	22	16	44	37,2	Tinggi
		0	0	18	88	80	186		
2	Mengembangkan rasionalisasi	0	0	6	25	13	44	36,6	Tinggi
		0	0	18	100	65	183		
3	Melakukan pemecahan masalah secara cermat	0	0	12	19	13	44	35,4	Tinggi

		0	0	36	76	65	177		
4	Menyarankan cara cara baru untuk menyelesaikan masalah tanpa takut gagal	0	1	12	21	10	44	34,4	Tinggi
		0	2	36	84	50	172		
	Jumlah							143,6	Tinggi
	Rata-rata							35,9	

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata variabel Stimulasi Intelektual sebesar **35,9** masuk dalam kategori tinggi. Menunjukkan bahwa pendapat responden yaitu pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat bahwa Motivasi Inspirasional pimpinan dinilai baik oleh pegawai dan membuat mereka bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Nilai Indeks tertinggi sebesar **37,2** terdapat pada indikator Pemimpin sangat menghargai ide-ide bawahannya. Hal ini menunjukkan Pemimpin menciptakan dan mendorong lingkungan dimana pegawai dapat menyampaikan ide-ide dan pendapatnya secara terbuka dan pandangan mereka terhadap penyelesaian masalah. Sedangkan nilai terendah adalah **34,4** terdapat pada indikator Pemimpin menyarankan cara cara baru untuk menyelesaikan masalah tanpa takut gagal.

4.2.2. Variabel Motivasi Inspirasional

Motivasi Inspirasional adalah termasuk dalam dimensi dari gaya kepemimpinan transformasioanal yang berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam mengkomunikasikan pencapaian tujuan yang berekspektasi tinggi kepada pegawainya, pemimpin yang mampu mendorong dan memotivasi pegawainya agar mempunyai sikap kerja keras dan dedikasi tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan meskipun banyak sekali tantangan, pemimpin yang bisa menjadi panutan atau teladan bagi pegawainya yang mempunyai keyakinan yang kuat dalam dirinya untuk mencapai tujuan organisasi, serta kemampuan pemimpin untuk memberikan semangat antusiasme dan optimis dengan menunjukkan kreativitas dan inovasi dalam

menyelesaikan masalah untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut jawaban responden untuk variabel Motivasi Inspirasional pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Hasil Statistik Deskripsi Variabel Motivasi Inspirasional

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah	Indeks	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Mampu mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi	0	0	7	22	15	44	36,8	Tinggi
		0	0	21	88	75	184		
2	Memfokuskan pencapaian tujuan dengan sikap, kerja keras dan dedikasi	0	0	10	23	11	44	35,4	Tinggi
		0	0	30	92	55	177		
3	pantas menjadi panutan bagi bawahannya	0	0	10	16	18	44	36,8	Tinggi
		0	0	30	64	90	184		
4	Mampu memberikan semangat antusiasme dan optimis dengan inspirasi aktivitas sehari-hari	0	3	5	19	17	44	36,4	Tinggi
		0	6	15	76	85	182		

	Jumlah	145,4	
	Rata-rata	36,35	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai rata-rata variabel Motivasi Inspirasional sebesar **36,35** termasuk kategori tinggi. Berarti menurut responden yaitu pegawai pada Instansi Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat bahwa Motivasi Inspirasional pimpinan dinilai baik oleh pegawai dan membuat mereka bekerja dengan lebih bersemangat dan optimis. Nilai Indeks tertinggi sebesar **36,8** terdapat pada 2 (dua) indikator yaitu pemimpin mampu mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi dan pemimpin menjadi panutan bagi bawahannya. Hal ini menunjukkan Pemimpin menciptakan dan mendorong lingkungan dimana pegawai mempunyai semangat yang tinggi untuk mencapai tujuan instansi dengan mencontoh pemimpinnya yang menjadi teladan bagi bawahannya. Sedangkan nilai terendah adalah **35,4** terdapat pada indikator Pemimpin menyarankan memfokuskan pencapaian tujuan dengan sikap, kerja keras dan dedikasi.

4.2.3 Variabel Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah merujuk pada kesediaan pegawai untuk tetap berkomitmen pada Organisasi karena adanya konsekuensi yang akan terjadi bila mereka meninggalkan organisasi tersebut dengan asumsi akan mendapatkan keuntungan bila bertahan seperti stabilitas keuangan, tunjangan atau jabatan. Dan bertahan dalam organisasi adalah kebutuhan karena adanya tanggungjawab yang harus ditanggung, karena tidak ada pilihan lain yang lebih baik dari organisasi ini dan perasaan enggan untuk meninggalkan organisasi karena merasa telah menginvestasikan banyak waktu dan tenaga, fikiran dan kemampuan dalam organisasi. Jawaban responden untuk variabel Komitmen Berkelanjutan dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Statistik Deskripsi Variabel Komitmen Berkelanjutan

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah	Indeks	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Akan mendapatkan	0	2	10	20	12	44	34,8	Tinggi

	keuntungan apabila bertahan dalam organisasi tersebut								
		0	4	30	80	60	174		
2	Bertahan dalam organisasi adalah kebutuhan	0	0	6	23	15	44	37	Tinggi
		0	0	18	92	75	185		
3	Pertimbangan bahwa tidak ada pilihan lain yang lebih baik dari Organisasi ini	0	0	11	26	7	44	34,4	Tinggi
		0	0	33	104	35	172		
4	Berat meninggalkan Organisasi tanpa merasa rugi	0	0	15	20	9	44	34	Tinggi
		0	0	45	80	45	170		
	Jumlah							140,2	
	Rata-rata							35,05	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah

Menurut tabel 4.7, nilai rata-rata variabel komitmen berkelanjutan adalah sebesar **35,05** dan termasuk dalam kategori tinggi. Berarti bahwa menurut pegawai pada Instansi Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat dengan bertahan di Inspektorat

maka mereka akan mendapatkan keuntungan baik finansial maupun psikologis sedangkan nilai indeks tertinggi adalah sebesar **37,00** terdapat pada indikator bertahan dalam organisasi adalah kebutuhan. Hal ini menunjukkan ekspektasi jika bertahan pada Inspektorat maka akan mendapatkan keuntungan dan jenjang karir yang bagus. Sedangkan nilai indeks terendah adalah **34,00** berarti pegawai merasa berat meninggalkan Organisasi tanpa merasa rugi.

4.2.4 Variabel Kinerja Pegawai

kinerja sumber daya manusia merupakan ukuran dan penilaian terhadap capaian keberhasilan individu secara kualitatif dan kuantitatif untuk menghasilkan keluaran fisik dan non fisik pada periode tertentu dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan standart yang ditetapkan.

Tabel 4.8 : Hasil Statistik Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Jumlah	Indeks	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Kualitas Kerja	0	0	2	21	21	44	39	Tinggi
		0	0	6	84	105	195		
2	Kuantitas Kerja	0	0	2	24	18	44	38,4	Tinggi
		0	0	6	96	90	192		
3	Ketepatan Waktu	0	0	3	23	18	44	38,2	Tinggi
		0	0	9	92	90	191		
4	Efektifitas	0	0	6	18	20	44	38	Tinggi
		0	0	18	72	100	190		
Jumlah								153,6	
Rata-rata								38,4	Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas nilai rata-rata variabel Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten kotawaringin Barat sebesar **38,4** dapat dikategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat kabupaten Kotawaringin Barat merasa bahwa keberhasilan mereka tak lepas dari peran serta pemimpin yang bisa memberikan inspirasi secara intelektual dan motivasi inspirasional yang baik serta komitmen berkelanjutan maka kinerja pegawai Inspektorat bisa optimal, diukur dengan kualitas

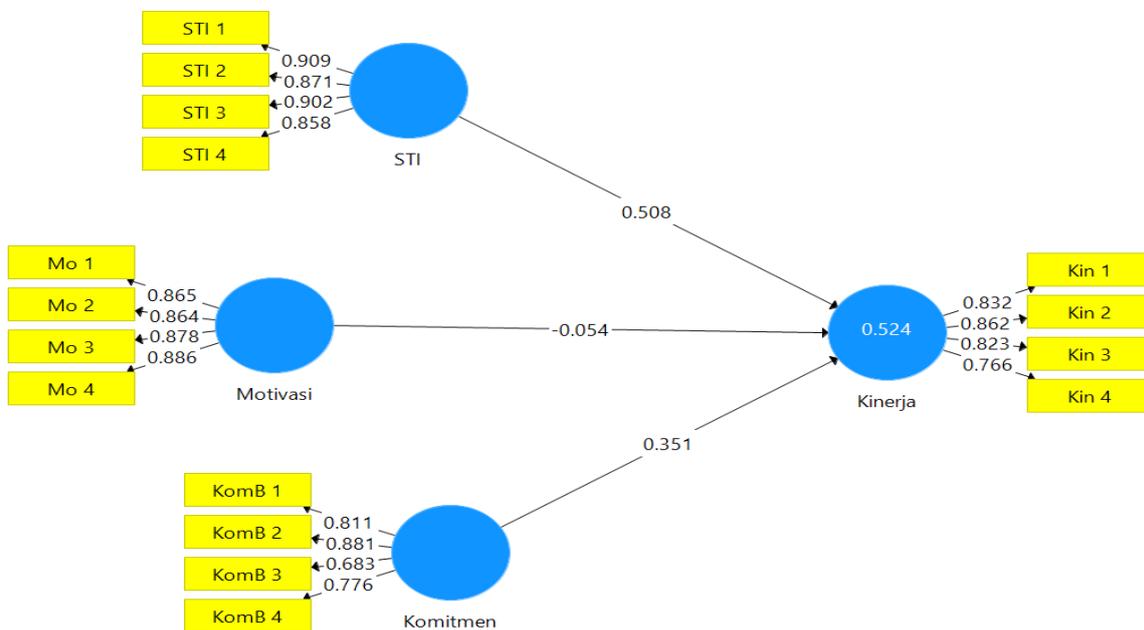
kerja pegawai, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan efektifitas. Nilai indeks tertinggi adalah sebesar **39,00** pada indikator kualitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat menjaga kualitas kerjanya dengan baik dan meningkatkan mutu kerjanya. Sedangkan untuk nilai indeks terendah adalah sebesar **38,00** terdapat pada indikator efektif.

4.3. Hasil Analisa Data dan Pembahasan

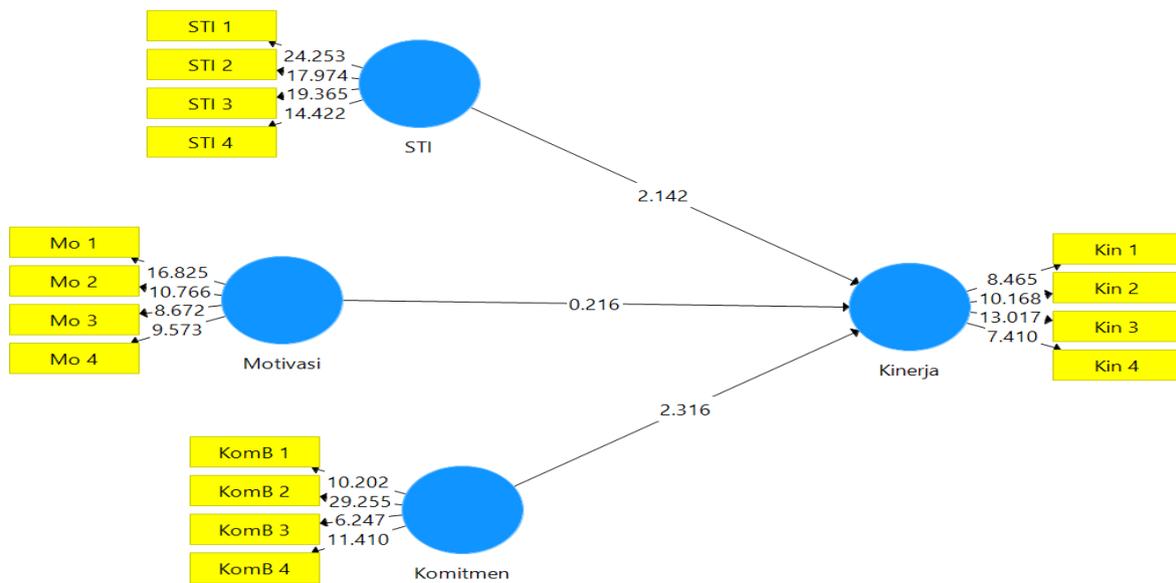
4.3.1 Hasil Analisis SEM-PLS

Penelitian ini menggunakan proses uji hipotesis dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 berikut adalah skema yang digunakan dalam pengujian:

Gambar 4.1: Outer Model Pengukuran



Gambar 4.2 : Inner Model Pengukuran



4.3.1.1 Analisa Model Pengukuran (Outer Model)

1. Convergent Validity

Menurut Hair et al., 2016 dalam Sihombing & Arsani (2022) nilai validitas konvergen dapat diterima dan dianggap valid dalam sistem SmartPLS apabila nilai factor loading diatas 0,6 dan nilai AVE diatas 0,5. Berdasarkan hasil perhitungan SmartPLS 4.0 pada gambar diatas, seluruh indikator pernyataan dan variabel pada kuesioner penelitian ini sudah valid karena memenuhi kriteria minimal dari nilai factor loading dan AVE.

Tabel 4.9 : Nilai Faktor Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Stimulasi Intelektual	STI 1	0,909	Valid
	STI 2	0,871	Valid
	STI 3	0,902	Valid
	STI 4	0,858	Valid
Motivasi Inspirasional	MO 1	0,865	Valid

	MO 2	0,864	Valid
	MO 3	0,878	Valid
	MO 4	0,886	Valid
Komitmen berkelanjutan	KomB 1	0,811	Valid
	KomB 2	0,881	Valid
	KomB 3	0,683	Valid
	KomB 4	0,776	Valid
Kinerja Pegawai	Kin 1	0,832	Valid
	Kin 2	0,862	Valid
	Kin 3	0,823	Valid
	Kin 4	0,766	Valid

Berdasarkan data pada tabel 4.5, diketahui bahwa semua indikator variabel yang ada memiliki nilai outer loading $> 0,7$, akan tetapi ada indikator variable komitmen yang memiliki nilai $> 0,6$ namun masih dapat diterima, sehingga menunjukkan semua indikator yang digunakan dinyatakan layak atau valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Pengujian validitas konvergen selanjutnya untuk mengukur instrument penelitian yaitu dengan melihat average variance extracted (AVE) dimana jika nilai AVE $> 0,50$, maka variable tersebut memiliki validitas konvergen (Ghozali, 2021) dan (Fadhil Taufiq Sudibyo & Indira Rachmawati, 2023)

Tabel 4.10 : Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Stimulasi Intelektual	0,784
Motivasi Inspirasional	0,763
Komitmen Berkelanjutan	0,626
Kinerja Pegawai	0,675

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pada nilai AVE memiliki nilai validitas konvergen yang baik, dimana nilai AVE pada penelitian ini lebih besar dari 0,50. Variabel Stimulasi Intelektual, Motivasi Inspirasional, Komitmen Berkelanjutan

dan kinerja Pegawai mendapat nilai $> 0,5$ yang berarti bahwa semua variabel yang digunakan memiliki validity yang baik.

2. Discriminant Validity

Perhitungan Discriminant Validity adalah untuk menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Uji validitas diskiriminan dapat dilihat pada nilai cross loading factor, apabila nilai cross loading setiap item pernyataan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya.

Tabel 4.11 : Nilai Discriminant validity (Fornell-Larcker)

Variabel	Stimulasi Intelektual	Motivasi Inspirasional	Komitmen Berkelanjutan	Kinerja Pegawai
Stimulasi Intelektual	0,885			
Motivasi Inspirasional	0,832	0,874		
Komitmen Berkelanjutan	0,572	0,501	0,791	
Kinerja Pegawai	0,664	0,545	0,614	0,821

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai hasil perhitungan software SmartPLS versi 4.0 bahwa nilai Discriminant validity (Fornell-Larcker) pada tiap hubungan variabel lebih tinggi dibandingkan dengan hubungan sesama variabel yang lain. Dapat dikatakan perhitungan pada model penelitian ini telah memiliki nilai discriminant validity yang baik.

Discriminant validity dapat diukur dengan menilai cross loading dimana semua indikator harus memiliki nilai cross loading $> 0,7$ jika nilai cross loading dari setiap kontruks lebih besar dibandingkan dengan nilai cross loading dari kontruk yang diukurinya artinya Discriminant validity nya baik atau terpenuhi.

Tabel 4.12 : Nilai Cross Loading

Indikator	Variabel			
	Stimulasi Intelektual	Motivasi Inspirasional	Komitmen Berkelanjutan	Kinerja Pegawai
SI1	0,909	0,806	0,569	0,641
SI2	0,871	0,632	0,600	0,608
SI3	0,902	0,782	0,378	0,589
SI4	0,858	0,727	0,465	0,497
MO1	0,728	0,865	0,539	0,625
MO2	0,762	0,864	0,298	0,435
MO3	0,694	0,878	0,446	0,421
MO4	0,712	0,886	0,414	0,297
KO1	0,395	0,414	0,811	0,505
KO2	0,592	0,526	0,881	0,581
KO3	0,396	0,234	0,683	0,387
KO4	0,402	0,364	0,776	0,446
Kin1	0,499	0,269	0,515	0,832
Kin2	0,412	0,270	0,433	0,862
Kin3	0,576	0,580	0,663	0,823
Kin4	0,657	0,609	0,365	0,766

Dilihat dari tabel diatas bahwa seluruh indikator yang membentuk kontruknya memiliki nilai yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan indikator-indikator pada kontruklainnya. Hal ini berarti nilai Discriminant validity dengan cross loading factor dianggap valid.

3. Composite Reliability

Menguji reliabilitas dapat dilakukan juga melalui composite reliability, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai composite reliability $\geq 0,7$.

Tabel 4.13 : Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Stimulasi Intelektual	0,935
Motivasi Inspirasional	0,928
Komitmen Berkelanjutan	0,869
Kinerja Pegawai	0,892

Dilihat dari tabel diatas disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai composite reliability $> 0,7$ yang diartikan bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi tingkat realibilitas yang tinggi.

Berdasarkan sistem SmartPLS, instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel ditunjukkan dengan nilai cronbach' alpha diatas 0,7. Semakin mendekati 1 koefisien dari variable semakin tinggi konsistensi jawaban butir-butir pertanyaan semakin dapat dipercaya.

Tabel 4.14 : Cronbach's Alpa

Variabel	Composite Reliability
Stimulasi Intelektual	0,908
Motivasi Inspirasional	0,900
Komitmen Berkelanjutan	0,799
Kinerja Pegawai	0,840

Dilihat dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dengan nilai lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dikatakan variabel sudah reliabel.

4.3.1.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif, pengujian ini memastikan bahwa struktur model yang digunakan akurat.

1. Koefisien Diterminasi /R - Square (R²)

Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Tabel 4.15 : Nilai R-square (R2)

Variabel	R-square	R square adjusted
Kinerja	0,524	0,488

Nilai R^2 untuk Kinerja Pegawai adalah sebesar 52,4% artinya adalah kemampuan variabel-variabel bebas, yaitu Stimulasi Intelektual, Motivasi Inspirasional dan Komitmen berkelanjutan di dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 52,4%. Berarti sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar yang dibahas dalam penelitian ini.

2. Predictive Relevance (Q²)

Q square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. R Square dilakukan untuk mengetahui kemampuan suatu prediksi melalui prosedur *blindfolding*.

Apabila nilai $Q^2 < 0$ maka variabel dan data belum bisa memprediksi model dengan baik

Apabila nilai $Q^2 > 0$ maka variabel dan data bisa memprediksi model dengan baik

Tabel 4.16 : Nilai Q-square (Q2)

Variabel	Q-square
Kinerja	0,301

Nilai Q^2 adalah sebesar 0,301 dimana nilai ini di atas 0. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai bisa meprediksi model dengan baik.

3. Uji Hipotesis (t)

Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan Path coefisien pada pengujian inner model smartPLS dengan metode *Bootstrapping*. Hipotesa bisa dikatakan diterima apabila nilai t statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan terbukti atau diterima.

Tabel 4.17 : T-statistik dan P-values

Hipotesis	Pengaruh	Original sample	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-statistik O/STDEV)	P-values	Hasil
H1	Stimulasi Intelektual - > Kinerja Pegawai	0,351	0,358	0,151	2,142	0,032	diterima
H2	Motivasi Inspirasional -> Kinerja Pegawai	-0,054	-0,034	0,249	0,216	0,829	ditolak
H3	Komitmen Berkelanjutan -> Kinerja Pegawai	0,508	0,499	0,237	2,316	0,021	diterima

H1: hasil pengujian menunjukkan bahwa original sample dari Stimulasi Intelektual terhadap kinerja pegawai adalah 0,351 dan statistik t sebesar 2,142 dengan nilai P values 0,032 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga H1 dapat diterima bahwa stimulasi intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Hasil pengujian menunjukkan original sample dari Motivasi Inspirasional terhadap kinerja pegawai adalah -0,054 dan statistik t sebesar 0,216 dengan P values 0,829 atau lebih besar dari 0,05 sehingga H2 berarti tidak dapat dibuktikan kebenarannya dan hipotesis ditolak yang menandakan bahwa Motivasi Inspirasional secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Koefisien menunjukkan arah yang positif artinya apabila Motivasi Inspirasional ditingkatkan akan meningkatkan kinerja pegawai, hanya pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Inspirasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3: Hasil pengujian menunjukkan bahwa original sample dari Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja Pegawai adalah 0,508 dan statistik t sebesar 0,021 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga H3 dapat diterima bahwa Komitmen Berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.2. Pembahasan

4.3.2.1. Analisis Pengaruh Stimulasi Intelektual terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh dimensi kepemimpinan transformasional yaitu Stimulasi Intelektual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Stimulasi Intelektual merupakan dukungan pemimpin terhadap bawahannya yang berdampak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin barat.

Hasil hipotesis didukung oleh jawaban responden dalam kuesioner, bahwa pemimpin yang dapat menghargai pendapat serta ide-ide dari pegawainya maka akan meningkatkan kepercayaan diri pegawai dan mendorong pegawai untuk berfikir kreatif sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai lebih optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu mendorong bawahannya untuk mencari solusi yang inovatif dengan mendukung pendapat bawahannya yang disertai dengan argument yang masuk akal dan data yang valid, memberikan saran alternatif dalam penyelesaian masalah dengan cara mengeksplorasi pendekatan baru atau yang belum pernah dicoba sebelumnya tanpa takut gagal, maka akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengembangkan rasionalisasi dalam menyelesaikan tugasnya secara efisien. Kinerja pegawai diukur dari peningkatan kualitas pelaksanaan pengawasan dan penyelesaian jumlah laporan hasil pengawasan yang tepat waktu dan tugas memberikan saran atau rekomendasi kepada Objek pengawasan lebih efektif sehingga akan mengurangi terjadinya kecurangan yang dilakukan oleh unit yang diperiksa.

Hasil hipotesis pertama sejalan dengan penelitian terdahulu (Priyatmo, 2018), (Priyatmo, 2018), (Praditya Maha Putra & Sudibya, 2019) dan (Jyoti & Dev, 2015) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawainya jika pemimpin

memberikan dukungan dengan baik dan efektif maka dapat memberikan efek pada peningkatan kinerja pegawai dan ketika pemimpin mendorong pegawainya untuk berfikir berbeda dan mengadopsi proses berfikir generatif yang akan menghasilkan ide dan solusi yang lebih kreatif.

4.3.2.2 Analisa Pengaruh Motivasi Inspirasional terhadap kinerja pegawai.

Variabel Motivasi Inspirasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa dimensi motivasi inspirasional pada kepemimpinan transformasional secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana motivasi Inspirasional tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat.

Hipotesa kedua sejalan dengan (Rompas¹ et al., 2018) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. sedangkan menurut (Agustine Pariesti et al., 2022) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan secara langsung tidak mempengaruhi kinerja karena tidak semua organisasi cocok menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Dari hasil jawaban kuesioner oleh responden diketahui bahwa tidak semua pegawai Inspektorat Kabupaten Kotawaringin barat menyetujui pemimpin yang idealis dan memaksa bawahan mencapai tujuan organisasi yang sulit dicapai, dan tidak semua pegawai menjadikan pemimpin sebagai teladan, sebagian pegawai merasa pemimpin belum memberikan semangat antusiasme untuk menunjukkan kreativitas dan inovasi dalam menyelesaikan masalah, dan tidak semua pegawai bisa mengubah arah pandangannya terhadap sesuatu yang baru. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tidak seluruhnya dibangun oleh kepemimpinan yang melibatkan aspek motivasi inspirasional, perlu faktor yang lebih kuat untuk membangun kinerja pegawai dengan cakupan konteks yang lebih luas.

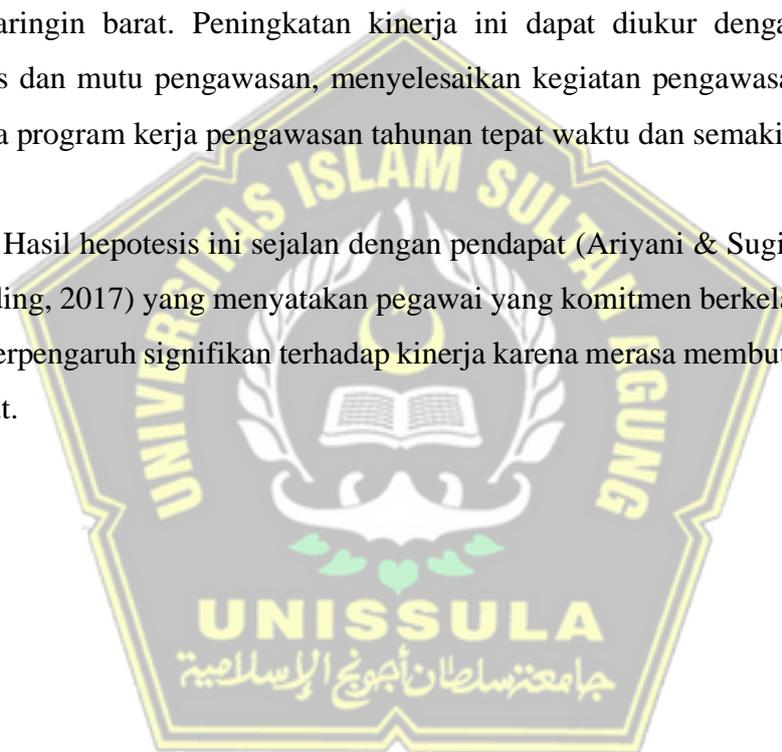
4.3.2.3 Analisa Pengaruh Komitmen Berkelanjutan terhadap kinerja pegawai.

Variabel komitmen berkelanjutan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen Berkelanjutan memberi dampak secara langsung positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat kabupaten Kotawaringin Barat.

Hasil hepotesis ini didukung oleh jawaban responden dalam kuesioner yang menyatakan bahwa keyakinan pegawai akan mendapatkan keuntungan apabila bertahan, dan sudah menjadi kebutuhan pegawai untuk tetap tinggal di organisasi dan adanya pertimbangan akan ada kesulitan atau kerugian yang akan di alami pegawai seandainya keluar dari organisasi dan tidak ada pilihan lain selain tetap tinggal karena Organisasi ini adalah pilihan terbaik, maka itu semakin tinggi komitmen berkelanjutan maka akan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Inspektorat kabupaten Kotawaringin barat. Peningkatan kinerja ini dapat diukur dengan semakin baik kualitas dan mutu pengawasan, menyelesaikan kegiatan pengawasan sesuai dengan rencana program kerja pengawasan tahunan tepat waktu dan semakin efektif.

Hasil hepotesis ini sejalan dengan pendapat (Ariyani & Sugiyanto, 2020) dan (Parinding, 2017) yang menyatakan pegawai yang komitmen berkelanjutannya tinggi akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena merasa membutuhkan organisasi tersebut.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah disampaikan di atas, sehingga dapat ditarik kesimpulan diantaranya sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara dimensi Kepemimpinan Stimulasi Intelektual dengan Kinerja Pegawai pada Instansi Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat. Semakin baik Stimulasi Intelektual Pemimpin maka semakin baik pula kinerja pegawai Inspektorat.
2. Terdapat Pengaruh positif namun tidak signifikan antara Motivasi Inspirasional terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat. Apabila Motivasi Inspirasional ditingkatkan akan meningkatkan kinerja pegawai hanya pengaruh tersebut tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat. Semakin tinggi Komitmen berkelanjutan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat.

5.2. Implikasi Praktis

Berdasarkan temuan hasil penelitian dapat disarankan sebagai berikut:

1. Komponen atau dimensi Kepemimpinan transformasional dapat menjadi panduan bagaimana seorang pemimpin harus bersikap dan berbuat kepada pegawainya sekaligus menjadi karakter pemimpin yang transformatif. Dengan demikian pemimpin mampu memberikan pengaruh signifikan kepada pegawainya agar berbuat melebihi ekspektasi pimpinannya dalam mencapai tujuan organisasi tanpa beban dan terpaksa.
2. Pimpinan diharapkan dapat menumbuhkan antusiasme dan membangun rasa percaya bawahan terhadap kepemimpinannya, memberikan semangat kerja, nasehat dan memberikan motivasi dan teladan yang baik bagi pegawainya, sehingga kinerja pegawai meningkat.

3. Pimpinan perlu mencoba gaya kepemimpinan yang lain yang lebih efektif dengan menyesuaikan karakter bawahannya, dapat juga memberikan reward dan punishment yang jelas dan tegas agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan fungsi kepemimpinan yang berkaitan dengan kemampuan mengarahkan dan mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari sehingga kinerja pegawai lebih meningkat.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini keterbatasan yang penulis alami antara lain:

1. Banyak sekali variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai namun penulis hanya meneliti variabel independen dimensi gaya kepemimpinan transformasional yaitu Stimulasi Intelektual dan Motivasi Inspirasional serta variabel Independen lainnya yaitu Komitmen Berkelanjutan.
2. Selain itu terdapat batasan dimana penelitian ini hanya mengambil responden pada pegawai ASN di lingkungan Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat dan tidak mengikutkan tenaga honor dan pegawai lepas pada Inspektorat kabupaten Kotawaringin Barat.
3. Jawaban responden pada kuesioner memiliki kekurangan adanya kemungkinan terjadinya bias karena jawaban yang diberikan oleh responden belum mencerminkan kondisi yang sebenarnya.

5.4. Saran untuk Penelitian Mendatang

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disarankan dan disampaikan untuk penelitian mendatang:

1. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang lain misalnya kepemimpinan yang ideal atau karismatik, kepedulian secara individu atau lebih mendalam ke fungsi kepemimpinan yang mampu mengarahkan (direction) dalam tindakan dan aktivitas sehari-hari atau kemampuan pemimpin terkait dengan dukungan (support) kepada bawahannya.
2. Untuk mengambil sampel yang lebih besar atau dari bidang yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih banyak. Sehingga hasil penelitian akan lebih mewakili karakteristik atau keragaman populasi

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN BERKELANJUTAN DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113. <https://doi.org/10.31599/jmu.v2i2.772>
- Atika, K., & Mafra, N. U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5098>
- Dahniar. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Organisasi Studi Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Banjarmasin. *Foreign Affairs*, 91(5), 1689–1699.
- Dwijayati, P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Cargo Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 472–483.
- Fadhil Taufiq Sudibyo, & Indira Rachmawati. (2023). Pengaruh Customer Relationship Management Terhadap Customer Loyalty Melalui Customer Satisfaction Pada Raindear Coffee & KIthen Bogor. *E-Proceeding of Management*, 10(2), 791–797.
- Fahira, Y. C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Trada Mobilindo Mazda Bogor. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(1), 404–420.

- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Jyoti, J., & Dev, M. (2015). The impact of transformational leadership on employee creativity: The role of learning orientation. *Journal of Asia Business Studies*, 9(1), 78–98. <https://doi.org/10.1108/JABS-03-2014-0022>
- Komunikasi, P., Iklim, D. A. N., Terhadap, K., & Aisyah, I. N. (2023). *KINERJA SAKIP MELALUI KOMITMEN KERJA (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kotawaringin Barat)*.
- Masduki, A., Dewina, N., Gazali, Nelson, S., & Erni, P. T. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dan Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 615–632. <http://www.jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/15502>
- Mendrofa, V. M., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. A. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional Di Pt. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah Di Kota Gunungsitoli. *Emba*, 10(4), 1517–1524.
- Parinding, R. G. (2017). Komitmen Afektif 2 “Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang.” *Magistra Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88–107.
- Pathan, R. D., Natsir, S., & Adda, H. W. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Radio Nebula Nada Di Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*

(JIMUT), 2(2), 175–186. <https://doi.org/10.22487/jimut.v2i2.54>

- Pengaruh, A., Karyawan, K., Kepemimpinan, D., Komitmen, T., Karyawan, O., Distributor, P., Nasional, K., Ronny Edward, Y., Tannady, H., Budiasih, Y., Ridhwan, M., Nainggolan, H., Dahlan Jakarta, A., Mekkah, U. S., Tinggi, S., & Balikpapan, I. E. (2022). Analysis Of The Effect Of Employee Competence And Leadership On Organizational Commitment Of Employees Of A National Glass Distributor Company. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 3257–3262. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Praditya Maha Putra, K. A., & Sudibya, I. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3618. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p12>
- Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9(1), 13–21.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rompas¹, G. A. C., Tewel, B., & ... (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal ...*, 6(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20919>
- Roni Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>

Zahara Tussoleha Rony, Didi Rochyadi Mangkupradja, & Pramukty, R. (2023). the Role of Transformational Leadership in Employee Performance: a Systematic Literature Review At Xyz University. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 331–342. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i4.42>

Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang *Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*.

