PENGARUH KEPEMIMPINAN PEMBERDAYAAN DAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DI KABUPATEN KERINCI

Zelgi Wiza Aldi[1], Zaitul[2], Reni Yuliviona[3], Akmal[4], Dahliana Kamener BS[5]

[1,2,3,4,5]*Universitas Bung Hatta*
E-mail : zelgi7596@gmail.com[1], zaitul@bunghatta.ac.id [2], reniyuliviona@bunghatta.ac.id [3]
akmal@bunghatta.ac.id[4], dahlianakamener@bunghatta.ac.id[5]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan pemberdayaan dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan pemberdayaan Psikologis sebagai mediator. Penelitian ini melibatkan 45 Aparatur Sipil Negara (ASN) di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci sebagai responden. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS 3.2.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, kepemimpinan transformasional tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pemberdayaan Psikologis ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, baik Kepemimpinan Pemberdayaan maupun kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Pemberdayaan Psikologis. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Pemberdayaan Psikologis tidak memediasi hubungan antara Kepemimpinan Pemberdayaan dan kinerja pegawai, serta antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Pemberdayaan, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai, Pemberdayaan Psikologis*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Empowering Leadership and Transformational Leadership on employee performance with Psychological Empowerment as a mediator. The study involved 45 Civil Servants (ASN) at the Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with the SmartPLS 3.2.9 software. The results showed that Empowering Leadership had a positive and significant effect on employee performance. However, Transformational Leadership did not show a significant effect on employee performance. Psychological Empowerment was found to have a positive and significant effect on employee performance. Nevertheless, neither Empowering Leadership nor Transformational Leadership had a significant effect on Psychological Empowerment. The study also indicated that Psychological Empowerment did not mediate the relationship between Empowering Leadership and employee performance, nor between Transformational Leadership and employee performance.

Keywords : *Empowering Leadership, Transformational Leadership, Employee Performance, Psychological Empowerment.*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan (Apriani et al., 2024). Selanjutnya, Robbins et al. (2019) mendefinisikan kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu dalam kaitannya dengan tujuan organisasi. Ini mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama. Dalam lingkungan pemerintahan, di mana birokrasi dan struktur hierarki sering kali membatasi otonomi pegawai, kepemimpinan yang efektif menjadi krusial untuk mencapai kinerja optimal. Penelitian ini mengkaji pengaruh dua gaya kepemimpinan, yaitu Kepemimpinan Pemberdayaan dan kepemimpinan transformasional, terhadap kinerja pegawai dengan Pemberdayaan Psikologis sebagai mediator. Arbi et al., (2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan atau cara pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya melalui perintah, mengatur, memberi arahan, dan mempengaruhi bawahannya dalam bekerja. Latar belakang umum dari penelitian ini adalah pentingnya memahami pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN). Sejumlah penelitian sebelumnya telah menyoroti aspek-aspek yang relevan dengan topik ini. Misalnya, penelitian oleh Khasanah dan Himam (2019) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif. Selain itu, penelitian oleh Nurokhman (2023) juga mengulas analisis lingkungan pengendalian dalam penerapan SPIP di Inspektorat Kabupaten Nagekeo Nurokhman (2023). Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor internal dalam lingkungan kerja juga dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Selain itu, penting untuk mempertimbangkan pemberdayaan psikologis sebagai pemediasi dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Penelitian oleh Adam et al. (2019) menyoroti pentingnya kepemimpinan dalam meningkatkan partisipasi masyarakat dalam perencanaan pembangunan Adam et al. (2019). Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi tidak hanya kinerja pegawai tetapi juga partisipasi dan keterlibatan mereka dalam proses organisasi.

Kepemimpinan Pemberdayaan berfokus pada pemberian otonomi dan tanggung jawab kepada pegawai, Arnold et al. (2000) mengungkapkan bahwa kepemimpinan pemberdayaan adalah proses di mana pemimpin membagikan kekuasaan dan wewenang kepada bawahan, mendorong mereka untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab, serta mengembangkan kemampuan mereka., sedangkan kepemimpinan transformasional menekankan pada inspirasi dan motivasi untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Burns (1978) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah proses di mana pemimpin dan pengikut saling mengangkat satu sama lain ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Pemberdayaan Psikologis, yang mencakup perasaan memiliki kendali, kompetensi, makna, dan dampak dalam pekerjaan, diharapkan dapat menjadi mekanisme yang menghubungkan kedua gaya kepemimpinan tersebut dengan kinerja pegawai. Agustini et al. (2024) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan yang memperhatikan aspek psikologis seseorang dalam tim dapat membantu dalam membangun hubungan yang kuat, memfasilitasi komunikasi yang efektif, dan memotivasi anggota tim untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama. Spreitzer (1995) menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis adalah keadaan motivasi intrinsik yang ditandai oleh empat kognisi: makna, kompetensi, penentuan nasib sendiri, dan dampak.

Penelitian oleh Solehudin (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan memperhatikan kepuasan kerja sebagai variabel

penengah. Selain itu, penelitian oleh Wibisono (2022) juga menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain kepemimpinan transformasional, penelitian oleh Rupini et al. (2019) menyoroti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dengan menekankan pentingnya gaya kepemimpinan dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja. Temuan dari penelitian ini dapat memberikan wawasan tambahan mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Selain faktor kepemimpinan, faktor motivasi juga memainkan peran penting dalam kinerja pegawai. Penelitian oleh Sujana & Ardana (2020) menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Hal ini menegaskan bahwa motivasi juga perlu diperhatikan sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Kundu et al. (2019) dengan judul *Empowering Leadership and job performance: mediating role of Psychological Empowerment* dengan menambahkan variable Kepemimpinan Transformasional merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Saira et al. (2021) berjudul *Transformational leadership and employee outcomes: the mediating role of Psychological Empowerment* dan penelitian Rita et al. (2018) berjudul *Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance.*

Penelitian ini berfokus pada ASN di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci, yang merupakan konteks spesifik. Penelitian sebelumnya tidak menyebutkan fokus pada sektor publik atau instansi pemerintah daerah tertentu. Penelitian ini juga menggabungkan dua jenis kepemimpinan, yaitu *Empowering Leadership* dan *transformational leadership*, untuk melihat pengaruh keduanya terhadap kinerja pegawai melalui mediasi *Psychological Empowerment*.

Penelitian Kundu et al. (2019) hanya meneliti *Empowering Leadership*, sedangkan penelitian Saira et al. (2021) hanya meneliti *transformational leadership*. Penelitian ini menawarkan perspektif baru dengan menggabungkan kedua jenis kepemimpinan ini. Selain itu, fokus penelitian ini ada pada peran mediasi *Psychological Empowerment* antara dua jenis kepemimpinan (*empowering* dan transformasional) dan kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian Rita et al. (2018) lebih fokus pada efek moderasi perilaku kewarganegaraan organisasi dan tidak menyertakan kombinasi dua jenis kepemimpinan yang akan diteliti.

Tabel 1. Capaian Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci Tahun 2020-2023

No.	Tahun	Jumlah Target (sasaran)	Target Tercapai		Target Tidak Tercapai	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	2020	7	3	43%	4	57%
2	2021	7	6	86%	1	14%
3	2022	6	3	50%	3	50%
4	2023	6	1	17%	5	83%

Sumber: LKj Inspektorat Tahun 2020-2023

Tabel 2. Capaian Kinerja (Predikat SKP) ASN Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci

No.	Tahun	Capaian				
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang
1	2020	3	39	0	0	0

2	2021	4	39	0	0	0
3	2022	4	41	0	0	0
4	2023	32	14	0	0	0

Berdasarkan table 1 dan table 2, ditemui terjadi ketidaksesuaian capaian kinerja organisasi dengan capaian kinerja pegawai ASN serta hasil survey awal mengindikasikan adanya permasalahan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci. Penelitian ini bertujuan Untuk mengalisis secara empiris pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai ASN di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci, pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja, pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Kinerja, pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Pemberdayaan Psikologis, pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Pemberdayaan Psikologis, pengaruh Pemberdayaan Psikologis memediasi Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh Pemberdayaan Psikologis memediasi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja yang kesemuanya menyangkut Pegawai ASN di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.untuk Selanjutnya, di temui ada tujuh hipotesis yang diajukan yaitu:

H1 : Kepemimpinan Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
H2 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
H3 : Pemberdayaan Psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
H4 : Kepemimpinan Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap Pemberdayaan Psikologis.
H5 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap Pemberdayaan Psikologis.
H6 : Pemberdayaan Psikologis memediasi pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap kinerja pegawai.
H7 : Pemberdayaan Psikologis memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

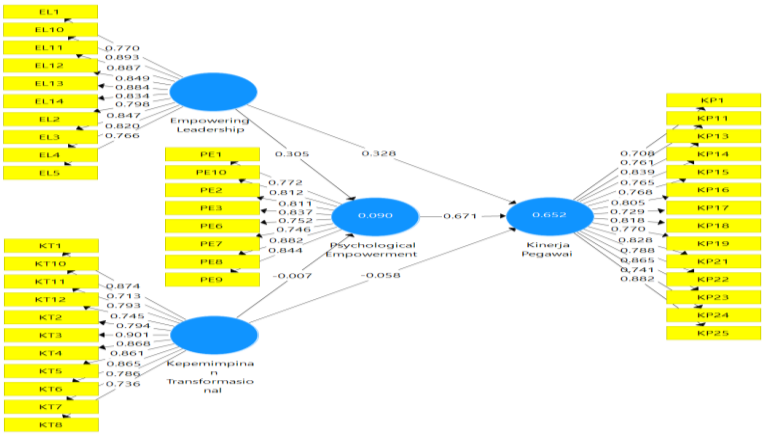
METODE

Penelitian ini melibatkan 45 Aparatur Sipil Negara (ASN) di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci sebagai responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Quota Sampling*, di mana sampel dipilih berdasarkan tingkat jabatan, yaitu pegawai yang tidak memimpin organisasi. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada responden. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima tingkat respons, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju".

Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS 3.2.9. *Measurement Model Assessment* (MMA) digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran, sedangkan *Structural Model Assessment* (SMA) digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Measurement Model Assessment (MMA)



Gambar 1. *Measurement Model Assessment*

Convergent Validity

Semua variabel laten memiliki nilai *outer loading* > 0.7, *composite reliability* > 0.7, dan *average variance extracted* (AVE) > 0.5, menunjukkan bahwa instrumen pengukuran memiliki validitas konvergen yang baik.

Discriminant Validity

Tabel 3. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	*rho_A*	*Composite Reliability*	*Average Variance Extracted (AVE)*
Empowering Leadership	0,952	0,965	0,959	0,699
Kepemimpinan Transformasional	0,950	0,976	0,956	0,664
Kinerja Pegawai	0,954	0,955	0,959	0,627
Psychological Empowerment	0,925	0,931	0,938	0,653

Tabel 4. Discriminant Validity Fornell-Larcker Criterion

	Empowering Leadership	Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Pegawai	*Psychological Empowerment*
Empowering Leadership	0,836			
Kepemimpinan Transformasional	0,662	0,815		
Kinerja Pegawai	0,491	0,290	0,792	
Psychological Empowerment	0,300	0,195	0,758	0,808

Tabel 5. *Cross Loadings*

	Empowering Leadership	Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Pegawai	*Psychological Empowerment*
EL1	0,770	0,765	0,263	0,177
EL10	0,893	0,539	0,418	0,208
EL11	0,887	0,453	0,399	0,287
EL12	0,849	0,731	0,434	0,248
EL13	0,884	0,582	0,496	0,321
EL14	0,834	0,717	0,341	0,159
EL2	0,798	0,635	0,380	0,198
EL3	0,847	0,454	0,440	0,317
EL4	0,820	0,368	0,509	0,335
EL5	0,766	0,453	0,281	0,132
KP1	0,416	0,286	0,708	0,665
KP11	0,424	0,227	0,761	0,562
KP13	0,309	0,320	0,839	0,590
KP14	0,493	0,243	0,765	0,574
KP15	0,447	0,209	0,768	0,497
KP16	0,178	0,032	0,805	0,589
KP17	0,202	0,152	0,729	0,606
KP18	0,449	0,352	0,818	0,594
KP19	0,508	0,354	0,770	0,539
KP21	0,188	0,031	0,828	0,710
KP22	0,427	0,307	0,788	0,667
KP23	0,479	0,211	0,865	0,590
KP24	0,433	0,271	0,741	0,561
KP25	0,431	0,186	0,882	0,618
KT1	0,685	0,874	0,233	0,146
KT10	0,457	0,713	0,210	0,216
KT11	0,428	0,793	0,182	0,168
KT12	0,465	0,745	0,347	0,301
KT2	0,647	0,794	0,171	0,026
KT3	0,525	0,901	0,143	0,050
KT4	0,675	0,868	0,243	0,117
KT5	0,467	0,861	0,101	-0,030
KT6	0,515	0,865	0,267	0,133
KT7	0,546	0,786	0,215	0,129
KT8	0,460	0,736	0,185	0,108

Tabel 6. *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

	Empowering Leadership	Kepemimpinan Transformasional	Kinerja Pegawai	*Psychological Empowerment*
Empowering Leadership				
Kepemimpinan Transformasional	0,710			
Kinerja Pegawai	0,492	0,286		
Psychological Empowerment	0,290	0,191	0,784	

Analisis *Fornell-Larcker Criterion*, *cross-loadings*, dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) menunjukkan bahwa semua variabel laten memiliki validitas diskriminan yang baik.

R *Square* dan Q *Square*

Tabel 7. R *Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,652	0,627
Psychological Empowerment	0,090	0,047

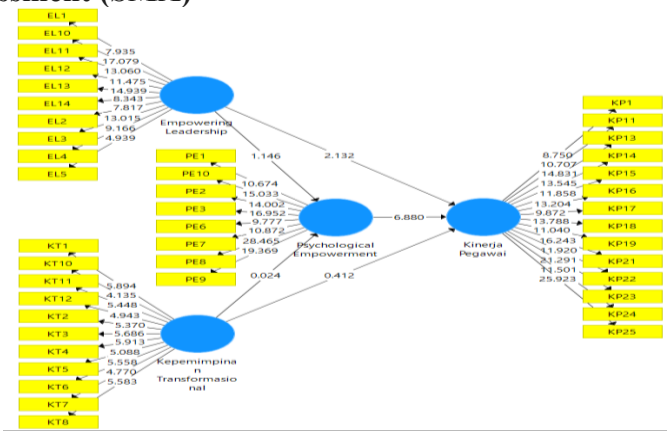
Tabel 8. Q *Square*

	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
Empowering Leadership	450,000	450,000	
Kepemimpinan Transformasional	495,000	495,000	
Kinerja Pegawai	630,000	385,870	0,388
Psychological Empowerment	360,000	343,741	0,045

R-Square : Nilai R-square untuk kinerja pegawai adalah 0.652, menunjukkan bahwa 65.2% varians dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan yang Memberdayakan, kepemimpinan transformasional, dan Pemberdayaan Psikologis.

Q-Square : Nilai Q-square untuk kinerja pegawai adalah 0.388, menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang kuat.

Structural Model Assessment (SMA)



Gambar 2. *Structural Model Assessment*

Tabel 1. *Mean*, STDEV, T-*Values*, P-*Values*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Empowering Leadership -> Kinerja Pegawai	0,328	0,391	0,154	2,124	0,034
Empowering Leadership -> *Psychological Empowerment*	0,305	0,304	0,269	1,134	0,257
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Pegawai	-0,058	-0,100	0,147	0,392	0,695
Kepemimpinan Transformasional -> *Psychological Empowerment*	-0,007	0,068	0,304	0,023	0,982
Psychological Empowerment -> Kinerja Pegawai	0,671	0,650	0,099	6,805	0,000

Pengujian Hipotesis:

H1 (Kepemimpinan yang Memberdayakan -> Kinerja Pegawai): Diterima (*T-statistic* = 2.124, *p-value* < 0.05)

H2 (Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja Pegawai): Ditolak (*T-statistic* = 0.392, *p-value* > 0.05)

H3 (Pemberdayaan Psikologis -> Kinerja Pegawai): Diterima (*T-statistic* = 6.805, *p-value* < 0.05)

H4 (Kepemimpinan yang Memberdayakan -> Pemberdayaan Psikologis): Ditolak (*T-statistic* = 1.134, *p-value* > 0.05)

H5 (Kepemimpinan Transformasional -> Pemberdayaan Psikologis): Ditolak (*T-statistic* = 0.023, *p-value* > 0.05)

H6 (Mediasi Pemberdayaan Psikologis antara Kepemimpinan yang Memberdayakan dan Kinerja Pegawai): Ditolak (*T-statistic* = 1.237, *p-value* > 0.05)

H7 (Mediasi Pemberdayaan Psikologis antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai): Ditolak (*T-statistic* = 0.023, *p-value* > 0.05)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepemimpinan transformasional tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Pemberdayaan Psikologis juga ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, baik Kepemimpinan Pemberdayaan maupun kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Pemberdayaan Psikologis. Selanjutnya, Pemberdayaan Psikologis tidak memediasi hubungan antara Kepemimpinan Pemberdayaan dan kinerja pegawai, serta antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini hanya meneliti *Empowering Leadership*, Kepemimpinan Transformasional dan *Psychological Empowerment* sebagai variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk menambah variabel yang mungkin dapat mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai seperti budaya organisasi, keadilan organisasi, tim konflik, komitmen organisasi dan mekanisme struktur.

Penelitian ini juga hanya menguji pengaruh variabel mediasi yaitu *Psychological Empowerment* antara variabel *Empowering Leadership*, Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai, peneliti berikutnya diharapkan dapat menguji variabel moderasi atau variabel intervening pada variabel yang ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Adam, L., Munawar, A., & Irwan, I. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Partisipasi Masyarakat Pada Perencanaan Pembangunan. *JAKPP: Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik e-ISSN:* 2527-6476. Vol. 5, No. 3, Hal 144-164

Agustini, W. A., Muslifah, A. R., & Purnomosidi, F. (2024). Peran Psikologi dalam Meningkatkan Kualitas Kerjasama Tim. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, *11*, 949–964. https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v11i3.1238

Apriani, D., Sari, E. Y., & Sari, F. P. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kecamatan Lengkiti Kabupaten Ogan Komering Ulu. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, *12*, 1547–1568. https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v11i4.1534

Arbi, M. F. L., Aryoko, Y. P., Bagis, F., & Hidayah, A. (2024). Integrasi Gaya Kepemimpinan , Reward , Punishment , dan *Work Life Balance* Terhadap Motivasi KerjA. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik. *11*, 1387–1399. https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v11i4.1454

Arnold, J. A., Arad, S., Rhoades, J. A., & Drasgow, F. (2000). The empowering leadership questionnaire: The construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, *21*(3), 249–269. https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(200005)21:3<249::aid-job10>3.0.co;2-%23

Khasanah, I. F. N., & Himam, F. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kepribadian Proaktif dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, *4*(2), 143. https://doi.org/10.22146/gamajop.46361

Kundu, S. C., Kumar, S., & Gahlawat, N. (2019). Empowering leadership and job performance: mediating role of psychological empowerment. *Management Research Review*, *42*(5), 605–624. https://doi.org/10.1108/MRR-04-2018-0183

Nurokhman, M. (2023). Analisis Control Environment Evaluation (CEE) Dalam Penerapan SPIP Terintegrasi Di Inspektorat Daerah Kabupaten Kebumen. *Journal of Economics and Business Ubs*, *12*(4), 2616–2633. https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.304

Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, *60*(4), 953–964. https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026

Robbins, S. P., Judge, T., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.

Rupini, M. D., Wati, N. P. S., & Gunawan, K. (2019). Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. *Widya Amerta*, *5*(2). https://doi.org/10.37637/wa.v5i2.203

Saira, S., Mansoor, S., & Ali, M. (2021). Transformational leadership and employee outcomes: the mediating role of psychological empowerment. *Leadership and Organization Development Journal*, *42*(1), 130–143. https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2020-0189

Solehudin, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat. *Journal Nursing Care Jurusan Keperawatan Politeknik Kesehatan Gorontalo*, *8*(1), 16. https://doi.org/10.52365/jnc.v8i1.416

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological, Empowerment In The Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, *38*(5), 1442–1465. https://doi.org/10.2307/256865

Sujana, N. P. A. S. P., & Ardana, I. K. (2020). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *9*(3), 904. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p05

Wibisono, D. (2022). Model Persamaan Struktural Mengekspolarasi Jalur Path Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai TAF. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *5*(2), 264. https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i2.16506