

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Pemberdayaan Karyawan (Studi Kasus Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sleman)

Siti Roisyah *¹
Ari Okta Viyani ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Sosial, Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta, Indonesia

*e-mail: sitiroisyah28@gmail.com ¹

Abstrak

Sumber daya manusia adalah komponen utama yang berperan utama dalam setiap aktivitas organisasi. Diperlukan manajemen organisasi yang baik untuk mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. Peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan karyawan saja tetapi pemimpin juga berperan dalam mengelola organisasi. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis SEM PLS pada sampel karyawan Disperindag Sleman 140 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik non probability sampling dengan pendekatan sampling total. Sumber data yang diperoleh adalah sumber data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui kuisisioner dan dokumen. Hasilnya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pemberdayaan karyawan. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan karyawan. Dimana ketika gaya kepemimpinannya baik dan didukung oleh pemberdayaan karyawan, maka dapat terjadi peningkatan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan Disperindag Sleman perlu dipertahankan, namun pemberdayaan karyawan perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan meningkat serta dukungan pemberdayaan meliputi penyediaan sarana prasarana yang memadai untuk mendukung kebutuhan bekerja.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Karyawan, Kinerja Karyawan.

Abstrak.

Human resources are the main component that plays a major role in every organizational activity. Good organizational management is needed to create competent human resources. Performance improvement is not only carried out by employees, but leaders also play a role in managing the organization. This research aims to determine the influence of transformational leadership style on employee performance mediated by employee empowerment. This study uses a quantitative method with SEM PLS analysis on a sample of 140 respondents from the Sleman Disperindag employees. The data collection technique uses a non-probability sampling technique with a total sampling approach. The data sources obtained are primary and secondary data sources collected through questionnaires and documents. The result is transformational leadership style affects employee performance mediated by employee empowerment. Transformational leadership style and employee empowerment can influence increasing employee performance. Employee performance can increase when the leadership style is good and supported by employee empowerment. The transformational leadership style implemented by the Sleman Disperindag needs to be maintained. Still, employee empowerment needs to be improved to improve employee performance, and support through employee empowerment includes providing adequate facilities and infrastructure to meet work needs.

Keywords: Transformational Leadership Style, Employee Performance, Employee Empowerment.

PENDAHULUAN

Di era transformasi digital yang terus melaju pesat, kompetisi semakin ketat, serta lingkungan yang berubah-ubah membuat organisasi dituntut lebih memperhatikan kualitas sumber daya manusia untuk dapat merespon situasi yang dinamis dan terus berubah-ubah (Yela Aránega et al., 2023). Sumber daya manusia merupakan unsur paling penting dalam didalam organisasi yang mengatur manajemen (Bantam & Pradana, 2024). Peran sumber daya manusia sangat krusial, sehingga perlu manajemen organisasi yang baik sehingga diperlukan manajemen yang memberdayakan karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja adalah sebuah hasil kerja yang diperoleh dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab dan secara kuantitas dan kualitas telah dicapai (Sari et al., 2023). Kinerja merupakan komponen dalam sumber daya manusia yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kelangsungan organisasi (Sari & Pradana, 2024). Dimana kinerja karyawan yang baik dapat memudahkan dalam mencapai tujuan. Kinerja individu yang optimal dapat mengarah kepada kesuksesan organisasi dan mampu mempengaruhi keuntungan organisasi. Sebaliknya, kinerja yang buruk dan tidak efisien maka mampu berdampak pada produktivitas, keuntungan, dan tingkat efektivitas organisasi menjadi rendah. Perilaku dan kepribadian individu mempunyai efek pada kinerja individu (Budiyarti & Astusti, 2024; Wahyuni et al., 2023). Sehingga diperlukan identifikasi, faktor yang mempengaruhinya secara positif.

Organisasi selalu berusaha untuk mendorong kinerja karyawannya, dengan tujuan meningkatkan kinerja yang optimal dan tercapainya visi bersama (Anshori et al., 2022). Apabila didalam organisasi tidak terdapat manajemen organisasi yang baik dalam untuk mendorong peningkatan, maka peningkatan kinerja tidak dapat tercapai. Kinerja karyawan sangat bergantung pada cara karyawan dalam memandang tugas atau pekerjaannya, sehingga pemimpin atau manajer harus mencoba untuk mendorong kinerja karyawannya dengan berfokus pada manusia bukan hanya tugas saja.

Menurut Bantam (2022) Kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi orang lain sangat menentukan pertumbuhan organisasi (Bantam & Pradana, 2024). Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan yang diterapkan, namun sebagian besar model kepemimpinan mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional serta telah digunakan dibanyak tempat di dunia (Wote & Patalatu, 2019). (Arwansyah, 2022). Pada *pra-survey* yang dilakukan kepada 30 sampel responden karyawan Disperindag.

Tabel 1 Hasil Pra-Survey

No.	Gaya Kepemimpinan	Hasil Pra Riset	
		Skor	Persentase
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,745	75%
2.	Gaya Kepemimpinan Transaksional	0,254	25%

Sumber: Hasil Pra-Survey 2024

Berdasarkan tabel 1.1, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dengan hasil pra-riset sebesar 75%, sedangkan pada gaya kepemimpinan transaksional sebesar 25%. Sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sleman adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin suatu organisasi sangatlah penting untuk siklus dan kenyamanan karyawan selama bekerja (Rahmi et al., 2020). Selain gaya kepemimpinan, pemberdayaan karyawan merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk mengeluarkan semua potensi yang karyawan miliki, sehingga dapat memberikan hal terbaik bagi organisasi berdampak untuk meningkatkan kinerja. Menurut Catherine *et al*, (2016) dalam Gani & Rusli (2023) Pemberdayaan dapat dijadikan sebagai rangsangan untuk memberikan dalam meningkatkan kinerja.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sleman adalah instansi pemerintah yang bertugas membantu melaksanakan urusan pemerintah serta bertugas membantu pemerintah dalam bidang perindustrian dan perdagangan. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sleman melaporkan hasil capaian kinerjanya sebagai berikut.

Tabel 2 Hasil Capaian Kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sleman Tahun 2023

No.	Indikator Kerja Sasaran	Satuan	Tahun 2023		
			Target	Realisasi	Capaian (%)
1.	Indeks kepuasan masyarakat	Indeks	82,8	86,7	104,7 %
2.	Predikat AKIP Dinas	Predikat	85,0	82,45	97%
3.	Persentase pelaku usaha perdagangan yang memiliki izin usaha.	%	74,69	81,77	109,48%
4.	Koefisien variasi harga barang kebutuhan pokok antar waktu.	%	≤	2,57	100%

5.	Nilai ekspor	US \$	48.848.000	81.897.994,37	167,66%
6.	Persentase sarana dan prasarana perdagangan dikelola dengan baik.	%	13,95%	15,00	107,5 %
7.	Persentase pertumbuhan nilai produksi industri.	%	2,3	2,6	113,04%

Sumber: LAKIP Disperindag Sleman tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.2, realisasi pada indeks kepuasan masyarakat telah mencapai target dengan realisasi 86,7 (104,7%). Kemudian pada persentase pelaku usaha perdagangan yang memiliki izin usaha telah mencapai target dengan realisasi 82,45 (109,48%). Kemudian pada persentase sarana dan prasarana perdagangan yang dikelola dengan baik telah mencapai target dengan realisasi 15,00 (107,5%). Kemudian pada persentase pertumbuhan nilai produksi industri telah mencapai target dengan realisasi 2,6 (113,04%). Pada Oktober 2021, Pemerintah Sleman menerima penghargaan Daerah Tertib Ukur 2020 dari Kementerian Perdagangan melalui Disperindag Sleman khususnya UPTD Meterologi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Diakses di <https://perindag.slemankab.go.id/sleman-raih-penghargaan-daerah-tertib-ukur/>, 18 Agustus 2024). Berdasarkan capaian kinerja dan prestasi yang dicapai oleh Disperindag, didapatkan bahwa Disperindag Sleman telah meraih capaian kinerja sesuai target dan prestasi bagi organisasi. Dimana prestasi kinerja dapat menunjukkan tingkat kontribusi karyawan dalam mencapai target kinerja (Usman, 2022)

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Hasnah & Asyari, 2022). Upaya peningkatan kinerja menjadi tantangan manajemen yang krusial karena keberhasilan organisasi bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Studi dari Horng & Loeb (2010) dan Ibrahim (2015) menunjukkan bahwa organisasi yang efektif dalam bekerja biasanya dipimpin oleh pemimpin yang efektif (Cahyono, 2022).

Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup beberapa aspek terkait kinerja karyawan Disperindag Sleman. Pertanyaan yang akan dijawab meliputi apakah gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap pemberdayaan karyawan, apakah pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan apakah gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, juga mendalami apakah gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pemberdayaan karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan mengidentifikasi pengaruh pemberdayaan karyawan. Selain itu, penelitian ini akan mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pemberdayaan karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi orang lain sangat menentukan pertumbuhan organisasi (Bantam & Pradana, 2024). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dapat menjadikan karyawan merasa dihargai dan puas dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat memberikan penghargaan yang tepat dan sesuai dengan karakteristik karyawan serta sesuai dengan situasi yang terjadi (Ratnaningrum et al., 2022). Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan dengan model terbaik dalam menggambarkan karakteristik pemimpin (Triyanti, 2019). Menurut Robbins (2013:383) Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dengan karakteristik pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk mengubah kepentingan individu atau pribadi dan mampu memiliki dampak bagi besar dan mendalam bagi para pengikutnya (Lakahing & Widodo, 2020).

Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan merupakan pengembangan teori manajemen partisipatif (Leovani, 2017). Partisipatif merupakan suatu proses yang dilakukan oleh organisasi yang bertujuan memberikan kesempatan para karyawannya untuk ikut serta dan berperan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Khan (1997) Pemberdayaan adalah hubungan berkelanjutan yang terjalin antar individu bertujuan untuk membangun kepercayaan di antara karyawan dan manajemen organisasi (Gayatri & Onsardi, 2020). Wibowo (2016) pemberdayaan karyawan adalah cara organisasi mengelola karyawannya dengan memberikan kepercayaan pada karyawan untuk membentuk strategi dalam melaksanakan pekerjaan dengan tujuan untuk menyelesaikan tugas dan memecahkan permasalahan dengan cara paling efektif, efisien, dan mampu bertanggung jawab atas keputusan dalam penyelesaian masalah (Ekayanti, 2022).

Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel dalam (Ningrum & Ningsih, 2021) Kinerja adalah suatu catatan yang berisi hasil yang didapatkan dari pekerjaan dan aktivitas yang telah dilakukan dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan komponen dalam sumber daya manusia yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kelangsungan organisasi (Puspita Sari & Pradana, 2024). Menurut Wirawan (2009:7) dalam (Pangestu et al., 2022) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor intrinsik, adalah faktor dari sejak lahir yang mana pada faktor ini diperoleh ketika individu berkembang, faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan yang diperoleh dari tempat kerja, dan faktor lingkungan eksternal adalah situasi, kondisi atau keadaan yang terjadi dalam suatu organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain *explanatory research* dengan pendekatan ilmiah kuantitatif dan bentuk model *first model*. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sleman. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan dengan jumlah 140 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan sampling total yaitu pengambilan sampel dengan mengambil seluruh unsur populasi penelitian untuk digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018:146). Sumber data penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui kuisioner dan dokumentasi. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan skor 1 sampai 5.

Analisis statistik penelitian yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling (SEM)*. Menurut Sholihin & Ratmono (2020:1-2) *Structural Equation Modeling* yaitu analisis multivariat yang merupakan analisis metode statistika yang menganalisis dan menguraikan beberapa variabel dalam penelitian secara bersama-sama. Metode analisis yang digunakan adalah metode SEM *Partial Least Square (PLS)*. Abdillah & Jogiyanto (2015) menganalisis data PLS terdapat dua tahapan, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) (Probosari et al., 2022). Analisis data dilakukan menggunakan *software Smart-PLS 3*.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah indikator untuk menunjukkan alat ukur yang digunakan sebagai instrumen penelitian dapat mengukur apa yang hendak diukur secara benar (Amanda et al., 2019). Tipe penelitian ini adalah penelitian survey, sehingga peneliti menggunakan uji validitas internal yang terdiri dari validitas muka dan validitas konstruk.

a. Validitas muka

Validitas muka merupakan validitas pengukuran yang indikator pengukurannya dianggap masuk akal sebagai ukuran untuk mengukur suatu konstruk dalam penilaian orang lain (Neuman, 2014:216). Sehingga validitas muka adalah penilaian yang dilakukan oleh masyarakat ilmiah

b. Validitas konstruk

1.) Validitas konvergen

Menurut Ghozali dan Latan (2015) apabila nilai AVE lebih besar dari 0,5 dapat membuktikan bahwa indikator memenuhi validitas konvergen (Hendra et al., 2021).

Kemudian Menurut Ghozali (2018) validitas konvergen dapat dihitung menggunakan nilai *loading factor* yang nilainya harus lebih dari 0,5, maka dapat dikatakan valid (Fahmi, 2021).

2.) Validitas diskriminan

Menurut Hair et. al, (2011) Kriteria validitas diskriminan dinilai berdasarkan kriteria *Fornell-Larcker* yang menggunakan nilai akar AVE pada setiap variabel laten, yang mana nilainya harus lebih besar dari korelasinya dengan variabel laten lainnya (Nanuru et al., 2021).

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji instrumen atau pengujian yang dilakukan pada instrumen penelitian untuk menunjukkan bahwa alat ukur dapat dipercaya dan andal sebagai alat ukur penelitian (Amanda et al., 2019). Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah *Composite Reliability* dan *Croncobach's Alpha* (Ghozali & Latan, 2015:77) Instrumen penelitian dikatakan reliabel atau andal apabila nilai CR lebih besar dari 0,7. Namun, apabila CR kurang dari 0,7 namun lebih besar dari 0,06 maka masih dapat diterima. Sedangkan dengan teknik *Croncobach's Alpha* (CA), instrumen penelitian dapat diterima dan dikatakan reliabel atau andal apabila nilai *Croncobach's Alpha* (CA) lebih besar dari 0,06.

3. Uji *goodness of fit*

Uji kecocokan model digunakan untuk menguji dan memvalidasi model suatu penelitian, antara model struktural dan model pengukuran untuk mengetahui kelayakan serta ketepatan model dalam penelitian. *Standarized Root Mean Square Residual* (SRMR) merupakan ukuran deskriptif kesesuaian model (*model fit*). Menurut Ghozali (2021:78) nilai SRMR harus kurang dari 0,08 dapat dikatakan cocok sempurna (*perfect fit*) dan apabila nilai SRMR kurang dari 0,10, maka masih dapat diterima atau telah memenuhi kriteria *goodness of fit* model (Simangunsong et al., 2024).

4. Uji *r square*

Square (R) adalah nilai yang dapat menunjukkan dan menjelaskan seberapa kuat dan lemahnya pengaruh dari variabel laten independen terhadap dependen dan mengetahui pentingnya pengaruh tersebut (Ghozali & Latan, 2015:78). Hasil dari nilai *R-Square (R)* dapat menggambarkan jumlah variance dari konstruk dalam model. Menurut Hair et al. (2011) kriteria pengukuran *R-Square (R)* yaitu 0,75 artinya kuat, 0,50 artinya moderate, dan 0,25 artinya lemah (Ghozali & Latan, 2015:81).

5. Uji hipotesis langsung

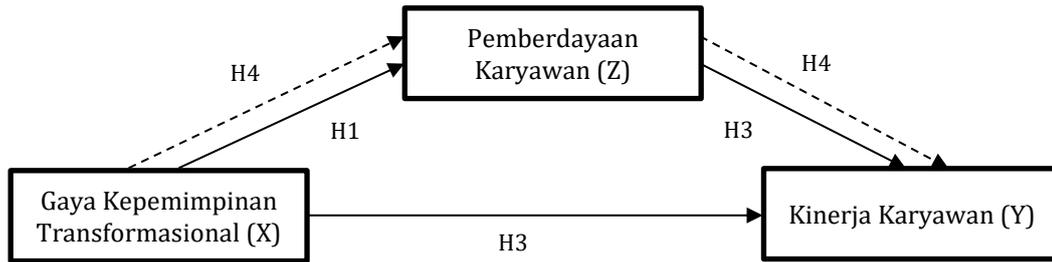
Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode analisa *bootstrapping* untuk melihat pengaruh langsung, yang dapat dilihat dari pengolahan data yang dilakukan melalui *path coefficient* untuk melihat nilai *p-value*. Menurut Ghozali (2015:145) Hasil pada *path coefficient* memperlihatkan hubungan antar variabel, yang mana *p-value* kurang dari 0,05 (*p-values*<0,05), maka hipotesis dapat diterima yang artinya memiliki pengaruh dan signifikan (Simangunsong et al., 2024).

6. Uji hipotesis tidak langsung

Pengujian hipotesis tidak langsung dilakukan dengan metode analisa *bootstrapping* untuk dapat melihat pengaruh tidak langsung, yang dapat dilihat dari pengolahan data yang dilakukan melalui *spesific indirect effect* yang menjelaskan pengaruh tidak langsung (mediasi) antar variabel yang diuji. Hasil pada *spesific indirect effect* memperlihatkan pengaruh tidak langsung yang ditunjukkan melalui nilai *p-value* (Putri & Sentoso, 2022). Kriteria mediasi menurut Suliyanto (2011) dalam (Johar, 2023) yaitu:

- a Mediasi sempurna, apabila pengaruh variabel X terhadap Y yang awalnya signifikan (sebelum menambahkan Z) kemudian menjadi tidak signifikan setelah menambahkan variabel mediasi (Z) ke dalam model.

- b) Mediasi parsial, apabila pengaruh variabel X terhadap Y yang awalnya signifikan (sebelum menambahkan Z) kemudian menjadi tetap signifikan setelah menambahkan variabel mediasi (Z) ke dalam model.



Gambar 1 Kerangka Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model

1. Uji validitas

a. Validitas konvergen

1.) Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Tabel 3 Output Nilai AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,584
Pemberdayaan Karyawan	0,660
Kinerja Karyawan	0,608

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil output diatas, didapatkan nilai AVE diatas 0,5. Sehingga, disimpulkan instrumen penelitian sudah memenuhi validitas konvergen.

2.) Nilai *loading factor*

Tabel 4 Output Outer Loading

	Gaya Kepemimpinan Transformasional		Pemberdayaan Karyawan		Kinerja Karyawan
X1	0,658	Z1	0,601	Y1	0,761
X2	0,776	Z2	0,694	Y2	0,783
X3	0,763	Z3	0,730	Y3	0,796
X4	0,745	Z4	0,748	Y4	0,810
X5	0,755	Z5	0,752	Y5	0,816
X6	0,773	Z6	0,797	Y6	0,715
X7	0,688	Z7	0,748	Y7	0,831
X8	0,772	Z8	0,818	Y8	0,825
X9	0,737	Z9	0,811	Y9	0,866
X10	0,774	Z10	0,783	Y10	0,807
X11	0,768	Z11	0,792	Y11	0,850
X12	0,808	Z12	0,803	Y12	0,874
X13	0,792	Z13	0,824		
X14	0,745	Z14	0,830		
X15	0,749	Z15	0,801		
X16	0,816	Z16	0,841		
X17	0,742	Z17	0,844		
X18	0,783				
X19	0,809				
X20	0,757				

X21 0,823

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil *output outer loading* diatas, keseluruhan indikator pada ketiga variabel, nilai *loading factornya* lebih tinggi dari 0,5. Sehingga, instrumen penelitian sudah memenuhi validitas konvergen.

b. Validitas diskriminan

Tabel 5 Laten Variabel Corelation

	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Pemberdayaan Karyawan (Z)	AVE	Akar Kuadrat AVE
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	1,000	0,704	0,685	0,584	0,764
Kinerja Karyawan (Y)	0,704	1,000	0,704	0,660	0,812
Pemberdayaan Karyawan (Z)	0,685	0,704	1,000	0,608	0,780

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan *output* hasil dari nilai *latent variabel corelation* diatas, didapatkan nilai korelasi antar variabel laten kurang dari akar kuadrat AVE untuk setiap masing-masing variabel laten. Maka, ketiga konstruk tersebut dapat dikatakan memenuhi kriteria validitas diskriminan dengan demikian dikatakan valid.

2. Uji reliabilitas

Tabel 6 Construct Reliability and Validity

	Croncobach's Alpha (CA)	Composite Reliability (CR)
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X)	0,964	0,967
Kinerja Karyawan (Y)	0,953	0,959
Pemberdayaan Karyawan (Z)	0,959	0,963

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan *output* uji instrumen, nilai *Croncobach's Alpha (CA)* dan *Composite Reliability (CR)* pada ketiga variabel didapatkan hasil lebih 0,7. Maka instrumen penelitian ini dapat dikatakan bahwa reliabel atau andal,serta konsisten dalam mengukur konstruk.

3. Uji goodness of fit

Tabel 7 Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,066	0,066
d_ ULS	5,542	5,542
d_ G	4,821	4,821
Chi-Square	2897,502	2897,502
NFI	0,639	0,639

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan *output* diatas, nilai SRMR adalah sebesar 0,066 yang nilainya masih dibawah 0,08. Artinya model yang digunakan cocok sempurna (*perfect fit*) dan dapat digunakan sebagai model penelitian.

4. Uji R-square

Tabel 8 R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,588	0,582
Pemberdayaan Karyawan (Z)	0,469	0,465

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan dari hasil ouput uji *R-Square (R)* didapatkan nilai *R-Square* kinerja karyawan adalah 0,588 yang artinya memiliki pengaruh moderate sebesar 58,8%.

Inner Model

1. Uji hipotesis langsung

Tabel 9 Path Coefficients

	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P- Value</i>
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) → Kinerja Karyawan (Y)	0,418	0,408	0,091	4,601	0,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) → Pemberdayaan Karyawan (Z)	0,685	0,686	0,062	11,135	0,000
Pemberdayaan Karyawan (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,417	0,423	0,089	4,691	0,000

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan *output* diatas, menunjukkan bahwa:

- a). Variabel X terhadap Y memiliki nilai *p-value* 0,000 dan nilai *original sampel* 0,418 yang berarti berpengaruh positif dan signifikan.
- b). Variabel X terhadap Z memiliki nilai *p-value* 0,000 dan nilai *original sampel* 0,685 yang berarti berpengaruh positif dan signifikan.
- c). Variabel Z terhadap Y memiliki nilai *p-value* 0,000 nilai *original sampel* 0,417 yang berarti berpengaruh positif dan signifikan.

Tabel 10 Uji Hipotesis Langsung (Direct Effect)

	Hipotesis	Kesimpulan
H1	Gaya kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh terhadap pemberdayaan karyawan (Z).	Diterima
H2	Pemberdayaan karyawan (Z) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).	Diterima
H3	Gaya kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).	Diterima

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji hipotesis langsung, disimpulkan sebagai berikut.

Hipotesis 1 = diterima, karena nilai *p-value* dibawah 0,05, dan *original sampel* 0,685 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan karyawan.

Hipotesis 2= diterima, karena nilai *p-value* dibawah 0,05 dan *original sampel* 0,417 maka yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3= diterima, karena nilai *p-value* dibawah 0,05 dan *original sampel* 0,417 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan maka terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

2. Uji hipotesisi tidak langsung

Tabel 11 Spesific Indirect Effect

	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P- Value</i>
--	----------------------------	------------------------	-----------------------------------	---------------------------------	-----------------

Gaya Transformasional	Kepemimpinan (X) →	0,286	0,291	0,073	3,941	0,000
Pemberdayaan	Karyawan (Z) → Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan output hasil diatas, didapatkan hasil *p-value* 0,000 yang berarti berpengaruh signifikan atau dapat memediasi dan *original sampel* 0,286 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif. Maka, pemberdayaan karyawan (Z) dapat memediasi pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 12 Uji Hipotesis Tidak Langsung (Indirect Effect)

Hipotesis	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan transformasional (X) berpengaruh secara tidak langsung melalui pemberdayaan karyawan (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)	Diterima

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas, disimpulkan sebagai berikut.

Hipotesis 4: diterima, karena nilai *p-value* 0,000 dibawah 0,05 yang artinya memediasi dan *original sampel* 0,286 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif. Maka gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak langsung melalui pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan karyawan.
Hasil hipotesis pertama, didapatkan nilai *p-value* 0,000 *original sampel* 0,685 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap pemberdayaan karyawan (Z). Hipotesis tersebut didukung oleh penelitian Paradisani & Putra (2019), Ma'rufah (2019) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan karyawan. Artinya semakin baik pola gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi dapat meningkatkan pemberdayaan karyawan.
2. Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan
Hasil hipotesis kedua, didapatkan nilai *p-value* 0,000 dan *original sampel* 0,417 maka yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberdayaan karyawan (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis tersebut didukung oleh penelitian dari Irwan & S (2022), Ekayanti (2022) dan Widodo et al. (2021) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian tanggung jawab sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dapat membantu menyelesaikan pekerjaan secara baik dan sesuai tujuan serta mampu meningkatkan kinerja karyawan. Artinya semakin baik pemberdayaan karyawan yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
Hasil hipotesis ketiga, didapatkan nilai *p-value* 0,000 dan *original sampel* 0,417 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis tersebut didukung oleh penelitian dari Widjaja et al., (2019), Srilestari & Indriyaningrum (2023) dan Jufrizen & Lubis (2020) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pola gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka dapat meningkatkan kinerja para karyawan
4. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui pemberdayaan karyawan
Hasil hipotesis keempat, didapatkan nilai *p-value* 0,000 kurang dari 0,05 dan *original sampel* 0,286 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja karyawan melalui pemberdayaan karyawan (Z). Hipotesis tersebut didukung oleh penelitian Tasya Ayu Wirandini et al., (2022)

yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Artinya gaya kepemimpinan transformasional mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dengan pemberdayaan karyawan sebagai variabel mediasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan pendekatan kuantitatif pada 140 responden dengan analisa data yaitu uji instrumen penelitian, uji kecocokan model, dan uji hipotesis, maka disimpulkan sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan transformasional diketahui memiliki pengaruh signifikan terhadap pemberdayaan karyawan.
2. Pemberdayaan karyawan diketahui memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan transformasional diketahui memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh pemberdayaan karyawan.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan, berikut beberapa saran yang diberikan.

1. Bagi Organisasi
 - a). Perlu adanya peningkatan stimulasi untuk mendorong kreativitas karyawan. Artinya diperlukannya dorongan atau stimulasi bagi karyawan dalam menyelesaikan permasalahan melalui sudut pandang yang berbeda untuk menemukan solusi yang kreatif dan baru . Hal tersebut karena dalam proses perumusan masalah dan pemecahannya melibatkan karyawan.
 - b). Diperlukan penyediaan peralatan mencukupi kebutuhan para karyawan dalam bekerja untuk kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dalam bekerja. Sehingga dapat membangun kepercayaan antara manajemen dengan karyawan yang dapat menciptakan kondisi yang baik dalam bekerja dan kemudian dapat meningkatkan kinerja. Pemberian fasilitas kerja juga dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, sehingga Disperindag perlu menyediakan peralatan kerja yang mencukupi kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang kemudian dapat mendukung dan menunjang kinerja secara optimal.
 - c). Semangat karyawan Disperindag masuk kantor sudah cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan, karena kedisiplinan juga diperlukan untuk mencapai kinerja optimal.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a). Penelitian selanjutnya dapat dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sleman dengan meneliti lebih mendalam terkait dengan faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja.
 - b). Dapat meneliti lebih dalam lagi terkait dengan fasilitas dan prasarana di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sleman

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Anshori, M. Y., Sunaryo, H., & Basalamah, M. R. (2022). Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance Through Work Motivation of Employees of the Culture and Tourism Office of Bojonegoro Regency. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5. <https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/5919>
- Arwansyah, Y. B. (2022). Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Berdasar Nilai Ajaran Astha Brata. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*,

- 5(1), 295. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57811>
- Bantam, D. J., & Pradana, W. D. (2024). Trust in Leaders and Organizational Commitment Study in Generation Z. *SCIENTIA: Social Sciences & Humanities*, 3(2), 63–66. <https://amcapress.amca2012.org/index.php/sssh/article/view/282>
- Budiyarti, N. D., & Astusti, M. E. (2024). Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Petani Di Kalurahan Ngargosari. *UPAJIWA DEWANTARA: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen Daulat Rakyat*, 8(1). <https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/upajiwa/article/view/17340>
- Cahyono, E. T. (2022). Kepemimpinan Efektif Bagi Generasi Milenial. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2). https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=KEPEMIMPINAN+EFEKTIF+BAGI+GENERASI+MILENIAL+&btnG=
- Ekayanti, N. P. R. (2022). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Pemberdayaan Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 178–189. <https://doi.org/10.32795/VOL4WAMRTNO1TH24>
- Fahmi, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 52–64. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i1.678>
- Gani, M., & Rusli, M. (2023). Studi Tentang Pemberdayaan Pegawai dan Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *MARS: Jurnal Magister Research*, 2. <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/MARS/article/view/488>
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (PT Mayora Kota Bengkulu). *(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.36085/jems.v1i1.613>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Badan Penerbit Undip.
- Hasnah, F., & Asyari, D. P. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit: Systematic Review. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89–97. <https://doi.org/10.55784/jkj.Vol1.Iss1.209>
- Hendra, M., Purba, K., Lubis, S., Ginting, R. R., & Edward, Y. R. (2021). The Effect Of Transformational Leadership And Organizational Culture On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables In Minhajus Sunnah Medan Foundation . *International Journal of Business, Economics and Law* , 24(3). <https://ijbel.com/wp-content/uploads/2021/08/IJBEL24-605.pdf>
- Irwan, A., & S, S. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN(Persero) Sektor Tello Kota Makassar . *Kajian Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Dan Kewirausahaan* , 1. <https://www.jpui.upri.ac.id/index.php/jurnalkaizen/article/view/98>
- Johar, M. R. (2023). Hubungan Rata-Rata Lama Sekolah Terhadap Tingkat Pengangguran Terbuka : Mediasi Laju Pertumbuhan Ekonomi. *Oikos: Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan Ekonomi*, 7(1), 108–117. <https://doi.org/10.23969/oikos.v7i1.6035>
- 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>
- Lakahing, M. Y., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja (Studi Pada PT. Asdp Indonesia Ferry (Persero) Cabang Sape). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(2). <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article/download/440/406>
- Leovani, E. (2017). Implementasi Model Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) Di PT Fifgroup Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 245. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.46>

- Ma'rufah, J. (2019). Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pemberdayaan Karyawan (Studi Pada PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/28591>
- Nanuru, T., Jabid, A. W., & Hidayanti, I. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 473–481. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i4.198>
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (17th ed.). Pearson.
- Ningrum, E. R., & Ningsih, S. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Direktorat Kesehatan Kerja Dan Olahraga Kementerian Kesehatan Jakarta Selatan Tahun 2021. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 4(1), 1–10. <https://pandita-fia.unkris.ac.id/index.php/PANDITA/article/view/16>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2). <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1222>
- Paradisani, P. T., & Putra, M. S. (2019). Peran Pemberdayaan Karyawan Dalam Memediasi Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5549. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p10>
- Probosari, N., Kusmayadi, A., Wijayani, A., Ardhanariswari, K. A., Siregar, I. R. P. S. N., & Viyani, A. O. (2022). Relationship Between Knowledge Management with Cost Leadership and Differentiation Strategies in Sumbawa Weaving SMEs: The Moderating Role of Organizational Design. *Journal of Economics and Business*, 5(3). <https://doi.org/10.31014/aior.1992.05.03.450>
- Puspita Sari, W., & Pradana, W. D. (2024). The Influence of Work Environment and Work Discipline on the Performance of Employees of PDAM Madiun Regency. *Journal of Agriprecision & Social Impact*, 1(2). <https://doi.org/10.62793/japsi.v1i2.29>
- Putri, K. A., & Sentoso, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, dan Authentic Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bank BPR Di Kota Batam. *ECo-Buss*, 5(1), 114–132. <https://doi.org/10.32877/eb.v5i1.328>
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(3). https://www.researchgate.net/profile/Doddy-Adhimursandi/publication/343670081_The_Effect_of_Leadership_and_Empowerment_Style_and_Motivation_on_Work_Discipline_and_Employee_Performance_in_Sungai_Kunjang_Subdistrict_Samarinda_City/links/5f3756e392851cd302f7
- Ratnaningrum, R., Haryanti, F., & Nurhidayat, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 2(2), 76–86. <https://doi.org/10.51903/dinamika.v1i1.227>
- Sari, A. P., Maisharah K, S., & Nugroho, B. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(2), 1032–1051. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12287>
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2020). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 Untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Penerbit Andi.
- Simangunsong, E., Manihuruk, C. A., Haloho, E., & Bangun, K. (2024). Pengaruh Pemberian Insentif, Beban Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Perbaungan Hombar Makmur Perbaungan. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 3(1).

- <https://ejournal.ust.ac.id/index.php/KUKIMA/article/view/3790>
- Srilestari, N. A., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara. *Jesya*, 6(2), 1806–1812. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1096>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (S. Y. Suryandari (ed.); 3rd ed.). Alfabeta.
- Triyanti, D. P. B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur. *PubBis:Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 3(1). <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/PubBis/article/view/54>
- Usman, I. (2022). Meneliti Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jesya*, 5(2), 1178–1192. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.717>
- Wahyuni, P., Kusumawati, D. A., & Damayanti, R. W. (2023). The Effect of Big Five Personality on Performance of Beringharjo Market Batik Traders With Coaching As A Mediation. *Asia Pasific Journal of Management and Education (APJME)*, 6(1). <https://ejournal.aibpmjournals.com/index.php/APJME/article/view/2128>
- Widjaja, Y. R., Rahmayani, R., & Dini, A. D. (2019). Effect Of Leadership Style On Performance Of Employees PT Lintas Mediatama Bandung. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 7(2), 202–208. <https://doi.org/10.31846/jae.v7i2.221>
- Widodo, U., Indriyatni, L., & Wahyuningsih, S. (2021). *Pengaruh Pemberdayaan Dan Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada RSUD Dr. M. Ashari Pematang)*. 16. <https://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe/article/view/372>
- Wirandini, T. A., Mubaraq, I., & Tamba, M. (2022). Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Performance Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Kewirausahaan (JAMEK)*, 2(3), 153–166. <https://doi.org/10.47065/jamek.v2i3.312>
- Wote, A. Y. V., & Patalatu, J. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4), 465. <https://doi.org/10.23887/jisd.v3i4.21782>
- Yela Aránega, A., Gonzalo Montesinos, C., & del Val Núñez, M. T. (2023). Towards an entrepreneurial leadership based on kindness in a digital age. *Journal of Business Research*, 159(December 2022). <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113747>