

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, *WORK LIFE*
BALANCE, *ROLE CLARITY*, DAN *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KANTOR PEGADAIAN DI KABUPATEN
MALANG)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

SATRIO AIRLANGGA PUTRA

22101081252



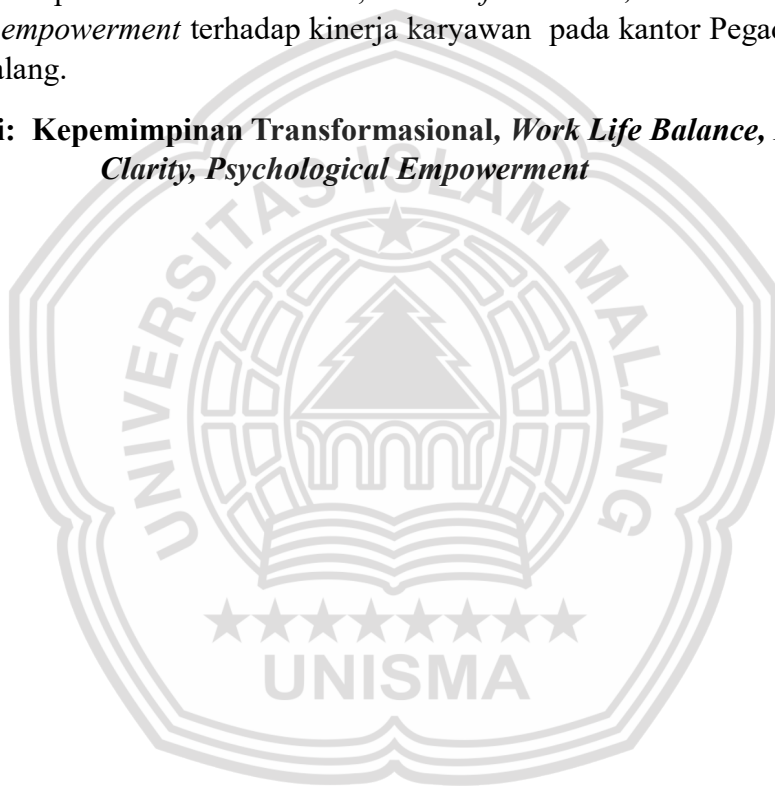
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, *work life balance*, *role clarity*, dan *psychological empowerment* terhadap kinerja karyawan studi kasus pada karyawan kantor Pegadaian di Kabupaten Malang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan kantor pegadaian Kabupaten Malang, yang terdiri dari 1 kantor cabang dan 4 unit pembantu cabang (UPC) sebanyak 33 responden. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan pada penelitian adalah analisis regresi berganda dengan SPSS 29. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh secara positif signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional, *work life balance*, *role clarity*, dan *psychological empowerment* terhadap kinerja karyawan pada kantor Pegadaian di Kabupaten Malang.

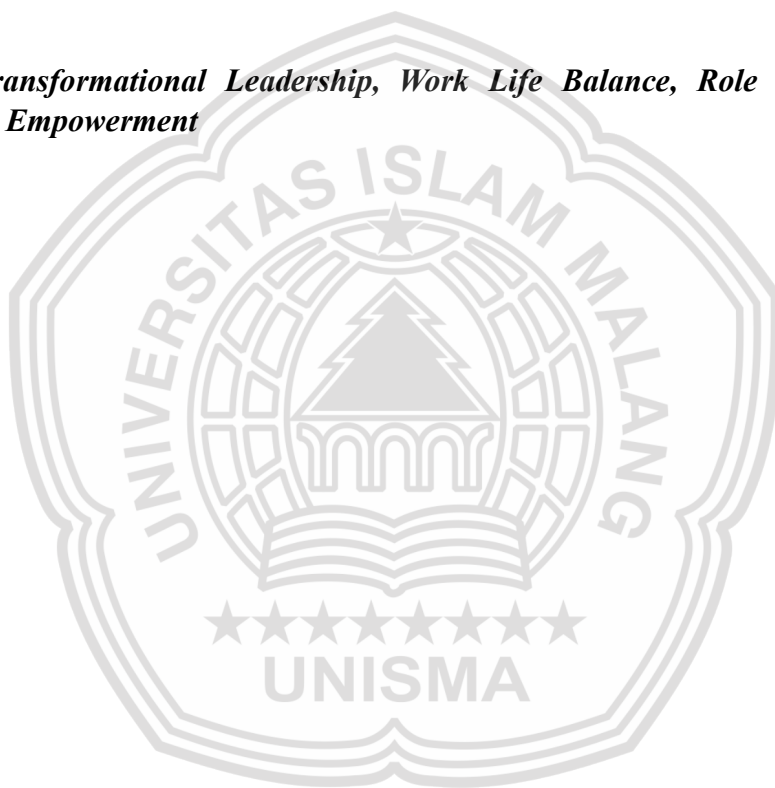
Kata kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Work Life Balance, Role Clarity, Psychological Empowerment*



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of transformational leadership, work-life balance, role clarity, and psychological empowerment on employee performance. This study used quantitative methods. The population was employees of the Malang Regency pawnshop office, consisting of one branch office and four sub-branch units (UPC), totaling 33 respondents. Data collection was conducted using a questionnaire. The analysis method used in this study was multiple regression analysis with SPSS 29. The results of this study indicate a significant positive influence between the variables of transformational leadership, work-life balance, role clarity, and psychological empowerment on employee performance at the Malang Regency pawnshop office.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Life Balance, Role Clarity, Psychological Empowerment*



BAB I

PENDAHULUAN

Sangat penting bagi organisasi untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan era digital dan ketidakpastian pasar karena perubahan lingkungan bisnis global pada tahun 2023–2024. Untuk tetap kompetitif di tengah disrupsi teknologi, organisasi harus meningkatkan kinerja sumber daya manusia mereka. Laporan *World Economic Forum* (2023) menyatakan bahwa kemampuan seperti pemberdayaan karyawan, fleksibilitas kerja, dan kepemimpinan adaptif adalah yang paling penting dalam pasar kerja global. Perubahan ini berdampak pada efisiensi organisasi, kesejahteraan karyawan, dan keberlanjutan bisnis.

Kondisi sumber daya manusia Indonesia menghadapi masalah yang serupa. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2024), produktivitas tenaga kerja Indonesia masih rendah dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 8 Tahun 2022 tentang Pengembangan Kompetensi Kerja adalah salah satu contoh upaya pemerintah untuk memperkuat kebijakan ketenagakerjaan. Namun, peningkatan kinerja karyawan masih menjadi tantangan utama di dalam organisasi, terutama di sektor BUMN di kota besar, karena masalah seperti kepemimpinan yang kurang kreatif, ketidakseimbangan kerja, dan peran yang tidak jelas.

Tingkat produktivitas karyawan PT Pegadaian pada tahun 2024 menunjukkan peningkatan signifikan. omzet per pegawai tercatat sebesar Rp 20.117 juta, sementara laba bersih per pegawai mencapai Rp 467 juta. Data ini mencerminkan efisiensi dan kinerja sumber daya manusia yang semakin optimal. Dari sisi pencapaian target, Perusahaan berhasil mencapai targetnya dengan mencapai pendapatan usaha 38,62 triliun rupiah, naik 58,04% dari tahun sebelumnya. Laba bersih yang diraih pun meningkat sebesar 33,70% menjadi Rp 5,85 triliun. Hal ini menunjukkan bahwa PT Pegadaian mampu melampaui target operasional dan finansial yang telah ditetapkan. Dalam hal omzet, bisnis gadai mencatatkan omzet sebesar Rp 194,30 triliun atau meningkat 22,65% dari tahun sebelumnya. Sementara itu, bisnis gadai syariah meraih omzet Rp 36,98 triliun (naik 26,55%) dan bisnis emas mencapai Rp 16,01 triliun (naik drastis sebesar 104,91%). Pertumbuhan ini menunjukkan tingginya kepercayaan dan loyalitas nasabah terhadap layanan Pegadaian (laporan tahunan PT. Pegadaian 2024).

Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional menjadi pendekatan strategis yang menekankan pentingnya visi, inspirasi, dan perhatian terhadap individu dalam membentuk perilaku serta kinerja karyawan. Konsep kepemimpinan transformasional diperkenalkan oleh Burns (1978) dan Bass (1985, 1990, 1998), yang menggambarannya sebagai interaksi kreatif dan bermakna antara pemimpin dan pengikut untuk mendorong perubahan berdasarkan visi bersama. Kepemimpinan transformasional terdiri dari empat aspek utama, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Pengaruh ideal mencakup perilaku pemimpin sebagai teladan, identifikasi pengikut

dengan pemimpin, serta internalisasi visi, nilai, dan misi melalui pengaruh emosional dari pemimpin yang karismatik (Avolio & Bass, 2004). Motivasi inspirasional melibatkan tindakan pemimpin yang memberikan makna pada tugas pengikut, membangkitkan optimisme, dan menginspirasi melalui simbol-simbol (Avolio & Bass, 2004). Stimulasi intelektual berarti pemimpin mendorong pengikut untuk berpikir kreatif dengan mengajukan masalah baru dan pendekatan inovatif terhadap situasi lama (Bass et al., 2003). Sedangkan pertimbangan individual adalah perilaku pemimpin yang menciptakan lingkungan dukungan dan menyediakan kesempatan pembelajaran baru, seperti pelatihan (Bass et al., 2003). Gaya kepemimpinan ini terbukti efektif dalam meningkatkan semangat kerja dan loyalitas, khususnya dalam budaya kolektif di Indonesia (Susiawanti, 2024). Tren ini semakin penting mengingat kebutuhan organisasi akan pemimpin yang mampu mengelola perubahan dan memberdayakan tim secara psikologis (Setyoningtyas, 2024).

Faktor kepemimpinan dan *work life balance* menjadi fokus utama. Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan berisiko menyebabkan kelelahan, *burnout* dan produktivitas yang rendah. Amin (2023) menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat komitmen dan kepuasan kerja karyawan di berbagai sektor. Hal ini menunjukkan pentingnya penerapan sistem kerja yang fleksibel dan mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kejelasan peran (*role clarity*) juga menjadi faktor krusial dalam meningkatkan efektivitas kerja. Jika peran seorang karyawan tidak dijelaskan dengan jelas, hal ini dapat menimbulkan stres kerja dan konflik terkait peran yang

dijalankan (Pranitasari, 2021). Sebaliknya, pemahaman yang jelas mengenai tanggung jawab dan harapan kerja akan membantu meningkatkan efisiensi serta ketepatan dalam pengambilan keputusan.

Tak kalah penting, *psychological empowerment* atau pemberdayaan psikologis yang mencakup perasaan memiliki makna, kompetensi, otonomi, serta pengaruh dalam pekerjaan merupakan faktor utama yang mendorong keterlibatan dan kinerja karyawan (Setyoningtyas, 2024). Konsep ini semakin mendapat perhatian dalam organisasi *modern* yang menitikberatkan pada kolaborasi dan pemberdayaan karyawan sebagai bagian dari strategi bisnis yang berkelanjutan.

Namun, penelitian di Indonesia umumnya masih mempelajari variabel-variabel tersebut secara parsial. Belum banyak penelitian yang menggabungkan kepemimpinan transformasional, *work life balance*, *role clarity*, dan *psychological empowerment* dalam satu model yang komprehensif untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Safria, 2022; Hayati & Hardianty, 2025). Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu segera diisi, terutama dalam konteks sektor BUMN di daerah urban.

Pentingnya penelitian ini terletak pada kebutuhan organisasi untuk mengembangkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan perubahan dinamika kerja saat ini. Tanpa adanya penelitian tersebut, organisasi berpotensi kehilangan kesempatan untuk meningkatkan kinerja akibat penerapan pendekatan manajerial yang kurang menyeluruh. Kota besar dipilih sebagai lokasi penelitian karena mencerminkan kompleksitas tantangan kerja *modern* serta keberagaman dinamika tenaga kerja.

Berdasarkan rangkuman dari beberapa penelitian sebelumnya (Safria, 2022; Pranasari, 2021; Amin, 2023; Hayati & Hardianty, 2025; Setyoningtyas, 2024), mayoritas studi masih berfokus pada hubungan antara dua variabel saja atau belum menggabungkan semua faktor dalam satu model yang komprehensif. Selain itu, banyak penelitian yang menggunakan metode kualitatif atau studi kasus sehingga belum mampu menghasilkan model yang dapat digeneralisasi secara luas. Oleh karena itu, peneliti berminat untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Work Life Balance*, *Role Clarity*, *Psychological Empowerment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pegadaian Di Kabupaten Malang”** yang diharapkan dapat mengurangi resiko kehilangan potensi peningkatan kinerja akibat pendekatan manajerial yang tidak holistik.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi kinerja karyawan pada pegawai kantor Pegadaian di Kabupaten Malang ?
2. Bagaimana *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai kantor Pegadaian di Kabupaten Malang ?
3. Bagaimana *Role clarity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai kantor Pegadaian di Kabupaten Malang ?
4. Bagaimana *Psychological empowerment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pegawai kantor Pegadaian di Kabupaten Malang ?
5. Bagaimana tingkat pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Work life balance*, *Role clarity*, *Psychological empowerment* terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai kantor Pegadaian di Kabupaten Malang ?

1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai kantor Pegadaian di Kabupaten Malang
2. Menganalisis pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai kantor Pegadaian di Kabupaten Malang
3. Menganalisis pengaruh *Role clarity* terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai kantor Pegadaian di Kabupaten Malang
4. Menganalisis pengaruh *Psychological empowerment* terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai kantor Pegadaian di Kabupaten Malang
5. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Work life balance*, *Role clarity*, *Psychological empowerment* terhadap Kinerja Karyawan Kinerja Karyawan pada pegawai kantor Pegadaian di Kabupaten Malang

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang seperti di atas , diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan secara teoritis maupun praktis. Berikut ini manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

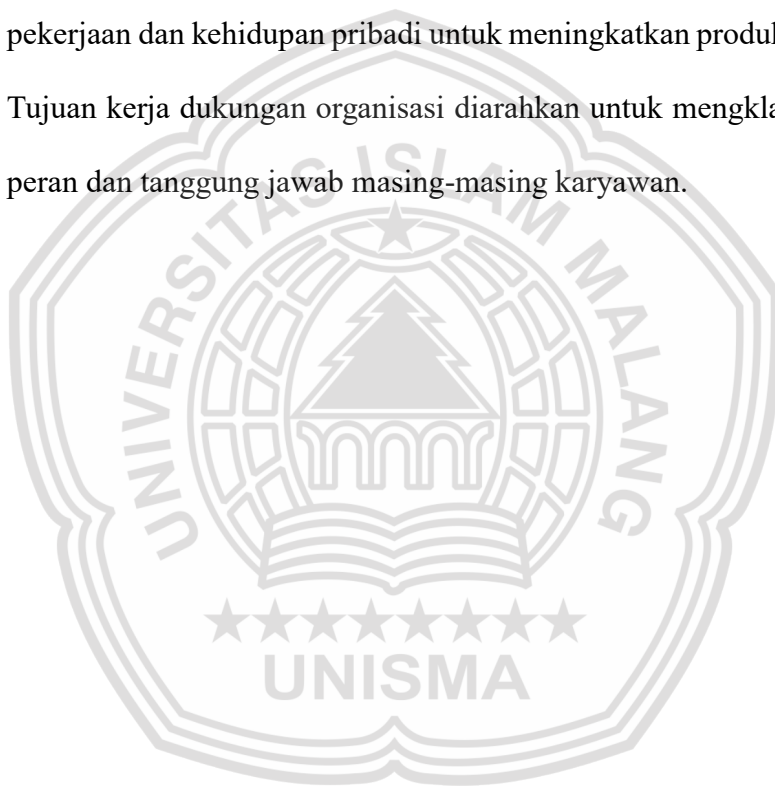
1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini bertujuan untuk berkontribusi pada pengembangan orang yang terkait dengan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Studi ini juga dapat memperkaya literatur tentang efek manajemen transformasional, keseimbangan kerja, kejelasan

peran, dan penguatan psikologis peningkatan kinerja dalam pengaturan organisasi kontemporer.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan masukan kepada manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan menggunakan gaya manajemen yang tepat.
- b. Memahami pentingnya menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk meningkatkan produktivitas.
- c. Tujuan kerja dukungan organisasi diarahkan untuk mengklarifikasi peran dan tanggung jawab masing-masing karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait pengaruh kepemimpinan transformasional, *work life balance*, *role clarity*, dan *psychological empowerment* terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. *Role clarity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. *Psychological empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Kepemimpinan transformasional, *work life balance*, *role clarity*, dan *psychological empowerment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

- a. Diharapkan untuk terus menjaga dan meningkatkan kinerja terutama dalam hal kepemimpinan transformasional, work life balance, role clarity, dan psychological empowerment agar tercipta suasana kerja yang lebih kondusif dan produktif
- b. Perusahaan perlu meninjau secara berkala mengenai keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan serta memastikan semua karyawan memahami setiap pekerjaan yang diberikan..
- c. Manajemen perlu memberikan perhatian terhadap aspek psikologis karyawan, salah satunya dengan memperkuat gaya kepemimpinan yang komunikatif dan suportif. Memberikan motivasi dan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya.
- b. Penelitian ini hanya berfokus pada kepemimpinan transformasional, *work life balance*, *role clarity*, dan *psychological empowerment*. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengambil penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, stres kerja, atau budaya organisasi, serta memperluas objek penelitian pada perusahaan lain untuk memperoleh hasil yang beragam dan general.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, A. (2020). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(2), 123-135.
- Afandi, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). Meta-analysis of work–family conflict mean differences: Does national context matter? *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103398.
- Amin, S. (2023). *Work-Family Balance dan Karir Sukses Subjektif, Apakah Dimediasi oleh Komitmen Karir?* Proceeding Managing Local Resources.
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2016). Empowering leadership: Construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 487–507.
- Ariadi, G., & Wandra, A. (2024). *The Role of Attributes Organizational Commitment as Mediators Between Work-Life Balance on Employee Performance*.
- Armansyah. (2022). *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional dan Motivasi Kerja*. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor leadership questionnaire: Manual and sampler set* (3rd ed.). Mind Garden, Inc
- Bashori, B. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Kyai pada Lembaga Pendidikan Islam*. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3(2), 73–84.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2017). Making the link between work–life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 27(2), 323–338.
- Breevaart, K., & Bakker, A. B. (2018). *Daily job demands and employee work engagement: The role of daily transformational leadership behavior*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 338–349.
- Deinert, A., et al., Sub-dimensi kepemimpinan transformasional dan hubungannya dengan kepribadian dan kinerja pemimpin, *The Leadership Quarterly* (2015)
- Faliza, N., Abdillah, F., & Lestari, H.D. (2023). *Work-Life Balance, Empowerment, and Productivity in the Education Sector*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (ed. 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gkorezis, P. (2016). *Principal empowering leadership and teacher innovative behavior: A moderated mediation model*. *International Journal of Educational Management*, 30(6), 1030–1044.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2019). *Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures*. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 244–260.
- Hall, D. T. (2008). *Role clarity and performance*.
- Hayati, M., & Hardianty, V. (2025). *Pengaruh Work life balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi*. JIEF: Islamic Economic & Finance.
- Hayati, M., & Hardianty, V. (2025). *Pengaruh Work life balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi*.
- Homans, George C. 1958. "Social Behavior as Exchange." *American Journal of Sociology* 63 (6): 597–606.
- Iswahyudi, M. S., dkk. (2023). *Kepemimpinan organisasi*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- 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.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2017). Can empowering leaders affect subordinates' well-being and careers because they encourage subordinates' job crafting behaviors? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(1), 65–76.
- Lee, M. Y. (2019). A study on the effect of empowerment on job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 7(2), 107–117.
- Maynard, M. T., Luciano, M. M., D'Innocenzo, L., Mathieu, J. E., & Dean, M. D. (2018). Team empowerment: Multilevel review and synthesis. *Journal of Management*, 44(5), 1997–2029.
- Moeheriono. (2024). *Pengukuran kinerja karyawan dalam organisasi modern*. Talenta.co. <https://www.talenta.co/artikel/pengukuran-kinerja-karyawan>
- Munandar, A., Suhariadi, F., & Fernandes, A. A. R. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor jasa Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 14(1), 78–96.
- Pranitasari, D. (2021). *Keterikatan Kerja Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi*. Repository STEI.

- Pratiwi, H., et al. (2024). *The Impact of Ethical Leadership on Corporate Performance*. Jurnal Bisnis Tani. <https://jurnal.utu.ac.id/jbtani/article/view/11576>
- Puspitasari, N.R. (2021). *The Relationship Between the Psychosocial Working Conditions and Employee Engagement at PT PLN (Persero)*.
- Rahayu, B. D., & Berliyanti, D. O. (2022). Pengaruh *psychological empowerment*, extrinsic motivation, diversity management terhadap employee engagement pada karyawan CV. Bunga Putri Catering. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2(2), 491–500.
- Ranihusna, D., & Rosela, M. (2023). *Effect of Quality of Work Life and Empowering Leadership on Job Performance: Mediating Role of Psychological empowerment*.
- Rerung, M. (2019). *Kinerja karyawan dan kontribusinya dalam pencapaian tujuan organisasi*. Jurnal Ilmu Manajemen, 7(1), 45-56.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Safria, D. (2022). *Work life balance dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y*. JEMP, Journal Ekonomi Manajemen dan Perbankan.
- Safria, D. (2022). *Work life balance dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y*.
- Saleh, M.Z. (2022). *Strategic Performance Measurement, Role clarity, and Work Outcomes*.
- Satria, K., DW, H., & Widiartanto. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Nyonya Semarang". Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol.5. No.2. July–Desember 2020. ISSN.2503.4367. Hal. 9-25.
- Sawyer, J. E. (1992). Role clarity: Goal clarity and process clarity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(2), 288-303.
- Setyoningtyas, P.R. (2024). *Flexible Working System and Employee Engagement: The Role of Transformational Leadership*.
- Setyoningtyas, P.R. (2024). *The Influence of Flexible Working System to Employee Engagement with Transformational Leadership as Moderator*. ITB Digital Library.
- Shafi, M, Zoya, dst. (2019). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*. 1029-3132.

- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: A quality-of-life model. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 1–17.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (ed. ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Suprina, R., & Senen, S.H. (2022). *Keterlibatan Kerja Karyawan di Industri Hospitality Pariwisata*. Jurnal Manajemen UIKA Bogor
- Susiawanti, S. (2024). *Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Berprestasi dalam Peningkatan Kinerja SDM*. Repository UNISSULA.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tang, G., & Vandenberghe, C. (2021). *Role clarity* and affective commitment: The moderating effect of supervisor trust. *Journal of Vocational Behavior*, 128, 103600.
- Wang, J., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, 831060.
- Wardani, S. (2020). *Kajian teoritis gaya kepemimpinan transformasional* (hal. 27). Portалуqb.ac.id. <http://portалуqb.ac.id:808/1290/4/FILE%204.pdf>
- Wikarno, W. (2024). *Kepemimpinan Transformasional sebagai Moderasi antara Quality of Work Life dan Kinerja Pegawai*. UNISSULA Repository.
- Winstin, D. (2023). *Pengaruh kepemimpinan, kejelasan peran dan motivasi terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Ilmu Manajemen, 2(3), 342–347.
- Yam, S., & Taufik. (2021). *Hipotesis dalam Penelitian Ilmiah: Teori dan Aplikasi Statistik*. Jakarta: Penerbit Akademika Press.
- Yoga, I., & Tinta, N.N. (2021). *Organizational Justice dan Komitmen terhadap Employee Performance*. IAIN Surakarta.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2016). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of *psychological empowerment*, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 59(1), 123–148.