

Empowering Leadership berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kecerdasan Emosional

Elsa Salavina

Universitas Dian Nuswantoro

Sih Darmi Astuti

Universitas Dian Nuswantoro

Alamat: Jl. Imam Bonjol, Kota Semarang

Korespondensi penulis: *astuti_sda@dsn.dinus.ac.id*

Abstract. *This study aims to examine the effect of empowering leadership on employee performance through self-efficacy, bureaucratic reform, and emotional intelligence. In this study, 49 employees in Social Service were used as samples. The analytical method uses multiple regression analysis using SPSS version 24. The results show that empowering leadership has the strongest effect on the formation of emotional intelligence which has an impact on employee performance. Besides that, empowering leadership will also increase bureaucratic reform which has an impact on employee performance and finally that empowering leadership influences employee performance through self-efficacy.*

Keywords: *empowering leadership, bureaucratic reform, employee engagement, self efficacy, emotional intelligence.*

Abstrak. Studi ini bertujuan untuk menguji pengaruh *empowering leadership* terhadap kinerja pegawai melalui *self efficacy*, reformasi birokrasi, dan kecerdasan emosional. Dalam penelitian ini, 49 pegawai Dinas Sosial digunakan sebagai sampel. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *empowering leadership* berpengaruh paling kuat terhadap pembentukan kecerdasan emosional yang berdampak pada kinerja pegawai. Disamping itu *empowering leadership* juga akan meningkatkan reformasi birokrasi yang berdampak pada kinerja pegawai dan yang terakhir bahwa *empowering leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *self-efficacy*.

Kata kunci: *empowering leadership, reformasi birokrasi, kinerja pegawai, self efficacy, kecerdasan emosional.*

LATAR BELAKANG

Menurut (Bangun 2021) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang dalam kaitannya dengan kondisi kerja. Kinerja dapat ditingkatkan dengan memperkuat kepemimpinan, dalam hal ini seorang pemimpin yang dapat memperkuat pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai, (Mutaminah & Munadharoh 2013). Keterlibatan

emosional seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan secara aktif memenuhi tanggung jawab dan tugas yang diberikan ini akan memotivasi karyawan dan mengarah pada peningkatan kinerja yang positif dan berdampak positif bagi organisasi dan pencapaian hasil bisnis (Purwadi 2020).

Dinas Sosial Pemerintah Kota Semarang diharapkan dapat memanfaatkan reformasi birokrasi untuk dapat lebih melayani masyarakat dan menjalankan tugasnya sebagai organisasi sosial dan lembaga penegak kebijakan daerah, khususnya di bidang pengaduan dan penanggulangan. Oleh karena itu, prosedur perizinan harus disederhanakan agar Pemerintah Kota Semarang memahami efektivitasnya dalam menghasilkan layanan yang semakin canggih dan sesuai dengan prinsip atau metode industri dan meningkatkan penawaran. (Errica Dwi Tanti, dan Soesilo Zauhar, 2018).

Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa persepsi seseorang tentang efikasi diri memiliki salah satu dampak terbesar pada kesiapan mereka untuk berubah (Barton, dalam (Haryanto and Setiawan 2022)). Namun, kemauan untuk memodifikasi diri sendiri tidak dipengaruhi oleh efikasi diri.

Permasalahan yang ada pada Dinas Sosial Kota Semarang mengenai variabel *empowering leadership* yaitu kurangnya rasa bertanggung jawab pemimpin terhadap karyawannya, hal tersebut dibuktikan dengan kuesioner yang telah disebarkan. Kemudian pada variabel reformasi birokrasi tata laksana seluruh pekerjaan masih kurang terorganisir dengan baik dan teratur. Selain itu Kurangnya rasa percaya diri terhadap kemampuan diri sendiri sehingga menyebabkan *self-efficacy* pegawai masih rendah dan juga masih kurang dalam mengelola dan mengendalikan emosi dalam situasi apapun.

KAJIAN TEORITIS

Widodo dan Setiawan (2019) mengungkapkan *Empowering Leadership* adalah ketika seorang pemimpin berkomunikasi dengan pengikut tentang isu-isu kunci yang mempengaruhi mereka, menawarkan lebih banyak otonomi kepada pengikut, dan menghilangkan hambatan birokrasi yang tidak berguna. Kepemimpinan pemberdayaan yang digunakan pemimpin memiliki dampak yang cukup besar terhadap harga diri karyawan (Rocheni & Wijayati, 2020). Kepemimpinan yang secara konsisten mendukung, meyakini, dan mendorong orang dalam kapasitasnya untuk menciptakan ide

orisinal memiliki dampak yang signifikan terhadap efikasi diri. Kemajuan diri meningkat seiring dengan peningkatan keefektifan kepemimpinan.

Perubahan signifikan yang dilakukan secara sistematis pada komponen birokrasi seperti kelembagaan, sistem sumber daya manusia, manajemen, akuntabilitas, aparatur, supervisi, dan pelayanan publik dikenal dengan kata reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi bertujuan untuk secara substansial mengubah struktur, perilaku, dan praktik organisasi yang telah berlangsung lama (Rustandi, 2022). *Self efficacy* menurut Reveich dalam (Flora Puspitaningsih 2017) adalah keyakinan akan kemampuan seseorang untuk menghadapi dan berhasil mengatasi kesulitan. Birokrasi adalah struktur hirarkis dengan tingkatan, pejabat yang dipilih atau diangkat untuk setiap tingkatan, peraturan yang mengatur wewenang dan tanggung jawab, dan orang-orang yang harus dipercaya untuk mengetahui setiap kebijakan buku yang disetujui.

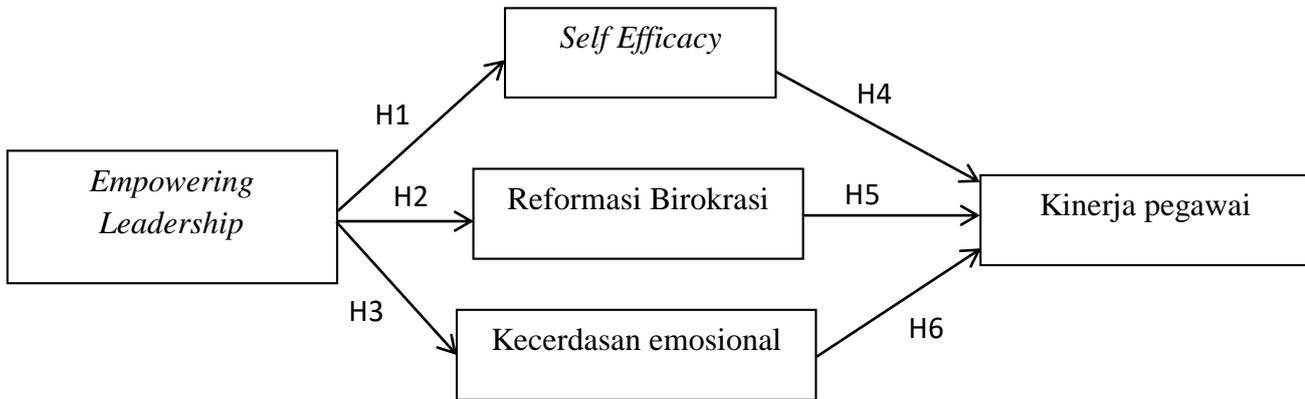
Kemampuan untuk memahami, mengenali secara akurat, dan melabeli emosi diri sendiri dan orang lain disebut sebagai kecerdasan emosional (Kadeni, 2022), dan emosi disebut sebagai orientasi pengetahuan, mengatur dan mengendalikan pikiran, perilaku, dan emosi seseorang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar atau mencapai tujuan seseorang. Kecerdasan emosional yang kuat akan memungkinkan pembuat keputusan berfungsi dengan baik di bawah tekanan. Integritas juga dapat ditunjukkan oleh seseorang yang memiliki kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional yang tinggi memungkinkan individu untuk bertindak secara moral, membela prinsip mereka, berpikir rasional di bawah tekanan, dan terdorong untuk berhasil.

Faktor-faktor tersebut di atas berdampak pada kinerja pegawai. Kinerja adalah prestasi atau hasil yang telah diperoleh pegawai. Dalam konteks ini, "kinerja pegawai" mengacu pada semua prestasi karyawan yang berkaitan dengan peran atau posisi mereka dalam bisnis atau industri (Putri Primawanti and Ali 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan obyek Dinas Sosial Kota Semarang yang berjumlah 49 pegawai, menggunakan data primer melalui survei dengan kuisioner. Metode analisis yang dipergunakan sebagai analisis data pada penelitian ialah regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 24. Uji instrumen untuk validitas mempergunakan analisis faktor dan reliabilitas dengan alpha cronbach. Variabel *empowering leadership*

menggunakan (Lina Maulana, 2021), dengan 4 indikator, variabel reformasi birokrasi menggunakan Suardi (2019), dengan 8 indikator, variabel *self efficacy* menggunakan Flora Puspitaningsih (2017) dengan 3 indikator dan variabel kecerdasan emosional menggunakan Ni Luh Putu Ani (2021) dengan 5 indikator, serta variabel kinerja pegawai menggunakan UU Nomor 5 Tahun 2014 dengan 2 dimensi yang memiliki 9 indikator. Adapun model dalam studi ini seperti disampaikan pada gambar berikut:



Gb. 1. Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Sosial dimana responden merupakan pegawai yang telah berstatus sebagai ASN. Berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perempuan yakni terdapat 33 orang atau 67,35% dan sisanya merupakan pegawai laki-laki. Berdasarkan kelompok usia, didapatkan bahwa usia terbanyak ialah pegawai yang memiliki usia 41 - 50 tahun yakni 19 orang atau 38,77%. Dengan demikian umur/usia pegawai tergolong usia menengah keatas, sementara kelompok usia minoritas ialah 20-30 tahun yang hanya sebanyak 7 orang (14,28%). Sedangkan berdasarkan latar belakang pendidikan responden terbanyak ialah dengan pendidikan S1 yakni terdapat 26 orang atau 53,06% selanjutnya dengan pendidikan S2 berjumlah 9 orang atau 18,36%. Berdasarkan data tersebut dapat dikatakan bahwa pendidikan paling banyak dari pegawai dengan pendidikan S1.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Bermanfaat agar diketahui sah atau tidak sebuah kuesioner. Dapat dikatakannya kuesioner valid apabila pertanyaan yang terkandung didalamnya dapat menjelaskan

suatu hal yang akan diukur dalam kuesioner, dengan kriteris nilai *loading* di atas 0,4 dan uji kecukupan sampel (bila nilai KMO di atas 0,5).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	Loading	KMO	Keterangan
1	<i>Empowering Leadership</i>		0,578	Valid
	x1.1	0.711		Valid
	x1.2	0.843		Valid
	x1.3	0.542		Valid
	x1.4	0.639		Valid
2	Reformasi Birokrasi		0,645	Valid
	Z1.2	0.771		Valid
	Z1.3	0.601		Valid
	Z1.4	0.783		Valid
	Z1.5	0.817		Valid
	Z1.6	0.435		Valid
	Z1.7	0.793		Valid
	Z1.8	0.606		Valid
3	<i>Self Efficacy</i>		0,653	Valid
	Z2.1	0.862		Valid
	Z2.2	0.702		Valid
	Z2.3	0.887		Valid
4	Kecerdasan Emosional		0,782	Valid
	Z3.1	0.832		Valid
	Z3.2	0.731		Valid
	Z3.3	0.942		Valid
	Z3.4	0.932		Valid
	Z3.5	0.878		Valid
5	Kinerja Pegawai		0,814	Valid
	y.1	0.656		Valid
	y.2	0.502		Valid
	y.3	0.640		Valid

y.4	0.811	Valid
y.5	0.685	Valid
y.6	0.813	Valid
y.7	0.724	Valid
y.8	0.870	Valid
y.9	0.799	Valid

Semua indikator digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini, seperti yang ditunjukkan tabel di atas. Karena variabel reformasi birokrasi memiliki indikator (Z1.2) yang mempunyai nilai *loading* yang lebih kecil dari 0,4.

2. Uji Reliabilitas

Sebuah survei dianggap serius ketika memberikan hasil yang dapat diandalkan. Ketika hasil tes alpha Cronbach lebih tinggi dari 0,60, reliabilitas survei dianggap kuat. Tabel di bawah ini menampilkan hasil uji reliabilitas:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Kondisi	Keterangan
<i>Empowering Leadership</i>	0,610	> 0,60	Reliabel
Reformasi Birokrasi	0,810	> 0,60	Reliabel
Self Efficacy	0,757	> 0,60	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,914	> 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,880	> 0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* masing – masing *empowering leadership*, reformasi birokrasi, kinerja pegawai, *self efficacy*, dan kecerdasan emosional lebih besar dari 0,60, sehingga kuesioner yang digunakan masing – masing variabel dinyatakan reliabel.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan setelah asumsi klasik semua terpenuhi, dengan empat kali regresi sesuai model riset dalam studi ini seperti yang disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Dependent	Independent	Beta	Sign
1	<i>Self Efficacy</i>	<i>Empowering Leadership</i>	0.863	0.000
	Adj R ² : 0.739 F : 137.025			0.000
2	Reformasi Birokrasi	<i>Empowering Leadership</i>	0.890	0.000
	Adj R ² : 0.788 F : 179.833			0.000
3	Kecerdasan Emosional	<i>Empowering Leadership</i>	0.845	0.000
	Adj R ² : 0.708 F : 117.453			0.000
4	Kinerja Pegawai	<i>Self Efficacy</i>	0.241	0.017
		Reformasi Birokrasi	0.237	0.002
		Kecerdasan Emosional	0.523	0.000
	Adj R ² : 0.990 F : 1601.225			0.000

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan pada kantor Dinas Sosial kota Semarang, dapat dijelaskan pembahasan dibawah ini:

1. Pengaruh *Empowering Leadership* Terhadap *Self Efficacy*

Hasil pengujian Hipotesis 1 menjelaskan bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*. Jika pemberdayaan kepemimpinan meningkat, maka *self-efficacy* juga meningkat. Amundsen dan Martinsen (2014) menyatakan bahwa *empowering leadership* adalah proses yang digunakan untuk membujuk bawahan dari atasan melalui penyaluran wewenang, dukungan, dan antusiasme dalam rangka mempromosikan pengetahuan yang telah dimiliki karyawan tentang kemampuannya untuk bekerja secara mandiri dalam batas-batas. strategi, dan tujuan organisasi secara keseluruhan. Sangat penting untuk memperhatikan dengan mereka untuk memastikan bahwa hasil kinerja seperti yang diharapkan. Menurut penelitian sebelumnya (I Gusti Agung Gde, Agung Prayoga, dan AA Sagung Kartika Dewi, 2021) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *empowering leadership* terhadap *self efficacy*, semakin tinggi *empowering leadership* yang dirasakan seseorang maka akan semakin tinggi efikasi diri yang muncul.

2. Pengaruh *Empowering Leadership* Terhadap Reformasi Birokrasi

Hasil pengujian Hipotesis 2 menjelaskan bahwa *empowering leadership* memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap reformasi birokrasi. Hal tersebut menjelaskan bahwa *empowering leadership* secara signifikan meningkatkan reformasi birokrasi. Pemimpin diharapkan melakukan reformasi birokrasi secara bertanggung jawab dan mendahulukan kebutuhan pegawai di atas kepentingan konstituen tertentu. Dengan kata lain, pegawai berhak mendapatkan keamanan, efisiensi, keadilan dan kesetaraan. Salah satu prinsip etika yang harus dipatuhi oleh pejabat publik adalah melindungi demokrasi di sektor publik. Studi ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dina Lesmana, Barkah Rosadi, dan Deni Hermana (2022) yang menemukan bahwa aspek *empowering leadership* berdampak positif terhadap reformasi birokrasi.

3. Pengaruh *Empowering Leadership* Terhadap Kecerdasan Emosional

Hasil pengujian Hipotesis 3 menjelaskan bahwa *empowering leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional. Tidak ada rahasia untuk kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang unggul dapat dicapai dengan berbagai cara. Meskipun pemimpin memiliki gaya pribadi yang berbeda, mereka secara konsisten unggul dalam salah satu dari empat komponen kecerdasan emosional. Studi ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lies Indriyatni (2019) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *empowering leadership* terhadap kecerdasan emosional.

4. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian Hipotesis 4 menjelaskan bahwa *self-efficacy* secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menyiratkan bahwa ketika karyawan merasa lebih percaya diri, mereka bekerja lebih baik. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung merasa percaya diri, menganggap kegagalan sebagai peluang untuk mencoba lagi, dan menjadi pemain tim yang hebat. *Self-efficacy* terus tumbuh sepanjang hidup saat memperoleh keterampilan baru, memiliki pengalaman baru, mengambil risiko, dan terus berusaha untuk sukses. Studi ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulandari dan Widiartanto (2019), yang menemukan hubungan yang signifikan dan menguntungkan antara kinerja pekerja dan *self-efficacy*.

5. Pengaruh Reformasi Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian Hipotesis 5 menjelaskan bahwa reformasi birokrasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penyesuaian struktur organisasi secara signifikan meningkatkan produktivitas pekerja. Studi ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmat (2020) yang menemukan bahwa aspek reformasi birokrasi berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Faktanya, organisasi pemerintah mengalami perubahan birokrasi yang metodis dan terencana dengan partisipasi dari semua tingkatan.

6. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian Hipotesis 6 menjelaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan untuk mengelola emosi seseorang pada dasarnya adalah kecerdasan emosional, dan itu sangat penting dalam pekerjaan. Ketika emosi dikendalikan dengan baik, pekerjaan diselesaikan tanpa karyawan mengalami masalah psikologis. Studi ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rusdaman Rauf, Andi Dorawati, dan Hardianti (2019) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Studi tentang kinerja pegawai yang dilakukan pada Dinas Sosial kota Semarang menemukan beberapa hasil yaitu:

(1) *Empowering leadership* berpengaruh positif yang terkuat dalam menciptakan kecerdasan emosional pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Sosial. Hal ini diwujudkan ketika pegawai selalu ingat dan mengingatkan kawan-kawan di lingkungannya dalam menjalankan ibadahnya dan selalu meningkatkan kemampuan sesuai dengan kapasitas dirinya. Kondisi ini akan mampu memotivasi diri untuk selalu maju, mampu menanggapi kritik secara efektif yang datang dari siapapun, dan meningkatkan empati pada orang lain; (2) *Empowering leadership* juga berpengaruh positif dalam meningkatkan reformasi birokrasi yang berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Sosial. Reformasi birokrasi dimaksud bisa dicerminkan bahwa selesainya tugas/pekerjaan selalu siap untuk diawasi pihak lain/transparansi, selalu siap memberikan layanan pada masyarakat/publik dengan baik sesuai tupoksinya, dan selalu menjalankan

tugas berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku. (3) *Empowering leadership* juga berpengaruh positif dalam meningkatkan *self efficacy* pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Sosial. *Self efficacy* yang dipengaruhi oleh *empowering leadership* dicerminkan dari keyakinan diri dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kantor dengan baik dan dapat menemukan solusi ketika menghadapi hambatan-hambatan dalam bekerja.

Penelitian ini memberikan rekomendasi untuk riset mendatang bahwa perlunya mengontrol kecerdasan emosional dalam situasi apapun, dikarenakan karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tidak stabil maka akan mengganggu proses pengerjaan yang berkaitan dengan kinerjanya. Selain itu, *empowering leadership* membutuhkan kontrol yang kuat untuk menjamin pelaksanaannya tetap maksimal. Berdasarkan kondisi ini, riset mendatang akan lebih tepat dijelaskan dengan *adversity quotient* sebagai cara seberapa jauh seorang pegawai mampu mengatasi kesulitan-kesulitan dalam tugas khususnya, dan kesulitan hidup.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 13–18.
- Agung P, I Gusti A. Gde, & AA Sagung K. D.. 2021. “Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kreativitas Pengerajin Keramik Yang Dimediasi Oleh Efikasi Diri Kreatif Cv. Tanteri.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 10(12): 1263.
- Akbar, Hery & Siti 2022 Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media, 1.
- Dewantara, Chrystho H. B., Endang S., & Fatchun H.. 2022. “Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan.” *Bangun Rekaprima* 08: 27–36.
- Haryanto, H, & A Setiawan. 2022. “Pengaruh Pengendalian Intern Dan Self- Efficacy Terhadap Kinerja Pada Masa Bekerja Secara Online.” *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan* 10(1): 151–64.
- Isticarina, Fazira. 2021. “Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Origanisasi Sebagai Variabel Intervening.” *UIN Maliki Malang*: 1–114.
- Jiylan F. I. (2020). “pengaruh kecerdasan emosional dan kepribadian terhadap kinerja karyawan pt. Bni syariah bengkulu.” *Jurnal manajemen modal insani dan bisnis (jmmib)*, 1(1), 79–88. www.jurnal.imsi.or.id
- Kadeni. 2022. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM).” *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual* 7(3): 615.
- Khaerana. 2020. “Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur.” *Jurnal Ecoment Global* 5(1): 80.
- Kusuma, Toby P., Dava S. S., Ivan W. A., & Ali R.. 2022. “Reformasi Birokrasi Dalam

- Aspek Efisiensi Dan Transparansi Pada Pelayanan Birokrasi Pemerintahan Kota Batu.” *AS-SIYASAH: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 7(1): 1.
- Laksmi, Ni P. D., Paramitha, I G. P. K., & Ida I. D.. 2021. “Pengaruh Self Efficacy Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan.” *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 2(2): 468–75.
- Leonita D. & Ahmad (2022). Impact of Empowering Leadership on Employee Creativity by Motivation to Learn and Trust in Leader as a Mediation. *Management Analysis Journal*, 7(2), 244–253.
- Lestari, Yuni D. & Senain. 2018. “Pengaruh Reformasi Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo.” *Acton* 14(1): 55–67.
- Lubis, Fauzi, M Rasyid, & Helwen H.. 2022. “Emosional Terhadap Kinerja Pegawai.” 6(1): 614–24.
- Purnama, Eka, & Sigit I.. 2022. “Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pt . Transportasi Gas Indonesia Cabang Jambi.” 11(03): 569–75.
- Pratiwi, Mariana A., Teguh Y., Retno S. A., & Teuku A. 2022. “Analisis Reformasi Birokrasi Untuk Mewujudkan Good Governance Pada Pemerintah Kabupaten Pematang.” *Perspektif* 11(3): 1033–42.
- Rahman, Abd, & Hendra S.. 2019. “Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPU) Kabupaten Parigi Moutong.” *Jurnal Ekonomi Trend* 07(01): 58–70.
- Rauf, R, A Dorawati, & Hardianti. 2019. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.” *SEIKO : Journal of Management & Business* 2(2): 225–45.
- Siburian, Bintang Panduraja, Lanny Nurhasanah, and Jihan Alfira Fitriana. 2021. “Jurnal Global Citizen.” *Jurnal Global Citizen Jurnal ilmiah Kajian Pendidikan Kewarganegaraan* 9(2): 103–19.
- Yassin, Tito, & Hasyim. 2022. “Peran Empowering Leadership Style Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Organisasi Pemerintah.” *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 6(2): 97–110.