

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat
2. Kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja Penyuluh Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat
3. Kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
4. Keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat
5. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat
6. Keterikatan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan pemberdayaan dan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat. Oleh karena itu, dengan hasil tidak signifikannya pengaruh langsung serta signifikannya peran mediasi, maka hal demikian tergolong sebagai tipe mediasi *Indirec-only mediation*
7. Komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan pemberdayaan dan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat. Oleh karena itu, dengan hasil tidak signifikannya pengaruh langsung

serta signifikannya peran mediasi, maka hal demikian tergolong sebagai tipe mediasi *Indirec-only mediation*.

## **5.2 Implikasi Penelitian**

Penelitian ini mengungkapkan berbagai temuan yang memiliki implikasi penting baik secara teoretis maupun praktis, khususnya dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di sektor pelayanan publik, yaitu Penyuluh Keluarga Berencana di Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori tentang kepemimpinan pemberdayaan, keterikatan kerja, komitmen organisasi, serta kinerja, dengan menyoroti hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks lembaga pemerintah. Berikut ini adalah implikasi dari hasil penelitian ini yang dapat dijadikan dasar untuk kebijakan dan strategi pengembangan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana di Provinsi Sumatera Barat, serta sektor-sektor sejenis lainnya.

### **5.2.1 Implikasi Teoritis**

Penelitian ini memberikan bukti empiris yang penting terkait dengan hubungan antara kepemimpinan pemberdayaan, keterikatan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana. Dalam kerangka teori kepemimpinan pemberdayaan, yang menekankan pada pemberian otonomi, dukungan, serta pengembangan kapasitas kepada bawahan, penelitian ini menemukan bahwa meskipun kepemimpinan pemberdayaan tidak langsung mempengaruhi kinerja Penyuluh Keluarga Berencana, ia mempengaruhi keterikatan kerja dan komitmen organisasi mereka.

Implikasi teoretis dari hasil penelitian ini memperkaya pemahaman mengenai kepemimpinan pemberdayaan dalam sektor pelayanan publik, khususnya di

Indonesia. Meskipun kepemimpinan pemberdayaan menunjukkan pengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja dan komitmen organisasi, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap kinerja Penyuluh KB, ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja dan komitmen organisasi memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja.

Penelitian ini juga memperkuat konsep bahwa faktor psikologis dan emosional, seperti keterikatan kerja dan komitmen, dapat menjadi mediator yang penting dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja. Dengan kata lain, pemberdayaan tidak cukup hanya dilakukan melalui pengembangan struktur dan kebijakan, tetapi juga harus melibatkan penguatan dimensi psikologis yang mendorong keterlibatan karyawan.

### **5.2.2 Implikasi Praktis**

Hasil temuan penelitian ini menyatakan bahwa kinerja penyuluh Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Barat tergolong tinggi (TCR 87,47). Meskipun demikian, direkomendasikan kepada Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) agar terus meningkatkan kinerja penyuluh keluarga berencana dari tinggi menjadi sangat tinggi.

Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja penyuluh keluarga berencana sebagaimana dijelaskan di atas adalah dengan memperhatikan variabel keterikatan kerja dan komitmen organisasi. Hal ini disebabkan karena kedua variabel tersebut telah terbukti secara empiris memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana yang ditunjukkan dengan nilai original sampel serta nilai *T Statistic* lebih besar dari 1,96 dan *P Values* kecil dari 0,05.

Secara operasional, adapun upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja penyuluh keluarga berencana sebagaimana dipaparkan di atas adalah dengan cara memperhatikan item-item pernyataan variabel keterikatan kerja dan komitmen organisasi yang masih relatif rendah, seperti:

- a. Diharapkan pihak manajemen dalam mendelegasikan pekerjaan kepada penyuluh hendaknya memperhatikan aspek Inspirasi atau dengan kata lain pekerjaan yang diterima oleh penyuluh dapat menginspirasinya (KK7).
- b. Diharapkan pihak manajemen dalam mendelegasikan pekerjaan kepada penyuluh hendaknya juga memperhatikan aspek Menantang atau dengan kata lain pekerjaan yang diterima oleh penyuluh merupakan jenis pekerjaan yang dapat memberikan tantangan kepada penyuluh (KK13).
- c. Diharapkan pihak manajemen dalam mendelegasikan pekerjaan kepada penyuluh hendaknya juga memperhatikan aspek Semangat atau dengan kata lain pekerjaan yang diterima oleh penyuluh merupakan jenis pekerjaan yang mampu membuat mereka merasa kuat dan bersemangat dalam melaksanakannya (KK4).
- d. Diharapkan pihak manajemen dalam mendelegasikan pekerjaan kepada penyuluh hendaknya juga memperhatikan aspek rasa keterikatan terhadap organisasi atau dengan kata lain pekerjaan yang diterima oleh penyuluh adalah jenis pekerjaan yang mampu membuat mereka mudah merasa terikat dengan organisasi, sehingga hal tersebut akan dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi (KO4).

### 5.3 Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, maka berikut ini dapat dikemukakan keterbatasan dan saran dalam penelitian ini:

- a. Ruang lingkup penelitian yang terbatas pada Penyuluh Keluarga Berencana di Provinsi Sumatera Barat. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya representatif untuk Penyuluh Keluarga Berencana di provinsi atau daerah lainnya, mengingat karakteristik sosial, budaya dan organisasi yang mungkin berbeda di setiap wilayah. Penelitian lebih lanjut yang mencakup berbagai provinsi di Indonesia akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh kepemimpinan pemberdayaan terhadap kinerja Penyuluh Keluarga Berencana secara lebih luas.
- b. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang mungkin tidak sepenuhnya mampu menggali dimensi-dimensi kualitatif yang mempengaruhi kinerja Penyuluh Keluarga Berencana. Faktor-faktor psikologis, budaya kerja dan dinamika hubungan antar pribadi dalam organisasi yang bersifat subjektif dan kompleks sulit untuk diukur secara langsung melalui survei. Oleh karena itu, pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam dapat digunakan dalam penelitian lanjutan untuk memperoleh pemahaman yang lebih holistik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Penyuluh Keluarga Berencana. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan metode campuran (*mixed methods*) yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif.

- c. Penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan variabel tambahan yang mungkin mempengaruhi kinerja Penyuluh Keluarga Berencana, seperti budaya organisasi, dukungan sosial dan faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah yang mempengaruhi operasional penyuluh keluarga berencana. Penelitian yang memperluas variabel ini dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai determinan kinerja dalam konteks program keluarga berencana.
- d. Perbedaan yang signifikan antara Tingkat Capaian Responden (TCR) pada survei awal dan hasil akhir penelitian ini, yaitu adanya peningkatan kinerja Penyuluh Keluarga Berencana dari kategori "Sangat Rendah" menjadi "Tinggi". Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti memperhatikan beberapa aspek penting. Pertama, lakukan analisis mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan TCR tersebut, seperti perubahan metode pelatihan, motivasi penyuluh atau kondisi eksternal lainnya. Hal ini penting untuk memahami penyebab peningkatan kinerja dan memastikan bahwa perubahan tersebut bukan hasil dari variabel luar yang tidak terkontrol. Kedua, gunakan desain penelitian longitudinal dengan pengukuran berulang untuk memantau perubahan kinerja dari waktu ke waktu, sehingga dapat mengidentifikasi tren dan pola yang lebih akurat. Selain itu, pertimbangkan penggunaan kelompok kontrol untuk membandingkan efektivitas intervensi yang diberikan. Dengan pendekatan ini, peneliti selanjutnya dapat memastikan bahwa perubahan yang diamati memang disebabkan oleh intervensi yang dilakukan dan bukan oleh faktor lain. Terakhir, pastikan ukuran sampel yang memadai dan representatif untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas temuan penelitian. Dengan

memperhatikan aspek-aspek tersebut, penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi yang lebih kuat dalam memahami pengaruh kepemimpinan pemberdayaan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R., & Maufuzah, I. (2022). Kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan motivasi berwirausaha dalam meningkatkan komitmen organisasi pada ikm tas di tanggulangin. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbis)*, 1(3), 281–294. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i3.5378>
- Afianti, Y. (2023). The perception of ogranizational commitment and employee engagement: a literature review. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 10(12), 422. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v10i12.5323>
- Afsar, B., Badir, Y. F., & Saeed, B. B. (2017). Transformational leadership and innovative work behavior. *European Journal of Innovation Management*, 20(2), 245–266.
- Afsar, B., Umrani, W. A., Khan, A., & Shahjehan, A. (2019). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 146–164.
- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., & Atingabili, S. (2021). The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling. *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34–62. <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i3.641>
- Ahda, H., & Hidayah, N. (2021). Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan keterikatan dan kinerja perawat. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 4(2), 183–198. <https://doi.org/10.32584/jkmm.v4i2.1221>
- Ahmad, I., & Gao, Y. (2018). Ethical leadership and work engagement. *Management Decision*, 56(9), 1991–2005. <https://doi.org/10.1108/md-02-2017-0107>
- Alif, M., & Nastiti, T. (2022). Empowering leadership in creativity and work-effort: an elucidation through the psychological empowerment and self- leadership of the millennials generation. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 24(3), 269. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.61306>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990a). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990b). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Amundsen, S., & Martinsen, O. (2015). Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(3), 304–323. <https://doi.org/10.1177/1548051814565819>
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2014). Self–other agreement in empowering leadership: relationships with leader effectiveness and subordinates' job



- satisfaction and turnover intention". *The Leadership Quarterly*, 25(4), 784–800.
- Amundsen, Stein, & Martinsen, Ø. L. (2014). Empowering leadership: Construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale. *Leadership Quarterly*, 25(3), 487–511. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.009>
- Ani, A., Saleh, S. N. H., & Agustin, A. (2022). Hubungan Komunikasi Bidan Dalam Pelayanan KB Implan dengan Tingkat Pengetahuan Suami Istri di Puskesmas Pinolosian. *Gema Wiralodra*, 13(1), 336–347. <https://doi.org/10.31943/gemawiralodra.v13i2.250>
- Ara, A., Pasinringi, S., & Sangkala, S. (2021). The effect of job satisfaction and organizational commitment on the performance of the special hospital for mothers and children in south sulawesi province. *Journal Wetenskap Health*, 2(2), 45–53. <https://doi.org/10.48173/jwh.v2i2.106>
- Arikunto, S. (2006). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek (Edisi revisi 4). Rineka Cipta. Retrieved from <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130000795354347648.bib?lang=en>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- B.K.K.B.N. (2020). *Laporan Tahunan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional*. Jakarta: BKKBN.
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran kepuasan kerja sebagai mediasi pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 841–848. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- Baharsyah, A., & Nugrohoseno, D. (2021). Pengaruh employee engagement terhadap job performance melalui creativity sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1279–1292. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1279-1292>
- Bakker, A B, & Albrecht, S. (n.d.). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11.
- Bakker, Arnold B. (2006). schaufeli2006 EE definition.pdf, 701–716.
- Banuwa, A., & Nika Susanti, A. (2021). Analisis kebutuhan pelatihan ASN Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) di Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Widyaaiswara*, 1(1), 35–43. <https://doi.org/10.35912/jiw.v1i1.240>
- Baskoro, B., Simanjuntak, R., Jayadi, J., & Suherman, S. (2021). Kepemimpinan kewirausahaan, pemberdayaan psikologis, keselamatan psikologis, dan kreativitas: studi pada karyawan konstruksi di jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 7(1), 1–22. [https://doi.org/10.47329/jurnal\\_mbe.v7i1.511](https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i1.511)
- Bergman, M. (2006). The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 645–663. <https://doi.org/10.1002/job.372>
- Blanchard, K., Carlos, J. P., & Randolph, A. (1996). *Empowerment Takes More Than a Minute*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley &

Sons.

- Buntaran, F., Andika, D., & Alfiyana, V. (2019). Impact of job satisfaction on job performance. *Review of Behavioral Aspect in Organizations and Society*, 1(2), 121–128. <https://doi.org/10.32770/rbaos.vol1121-128>
- Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2017). Enhancing employee commitment through organizational climate and job satisfaction. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), 885–906.
- Conger, J. A. (1989). *Empowering Leadership: How to Energize Your Organization for Maximum Performance*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An Interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Cuyper, N., & Witte, H. (2019). Developmental HR practices, organizational commitment, and job satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(2), 197–207.
- Damanik, M. (2024). Analisis kinerja penyuluh keluarga berencana di kelurahan sidorame timur kecamatan medan perjuangan. *JIAAP*, 3(1), 9–16. <https://doi.org/10.31289/jiaap.v3i1.1169>
- Deddy, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada badan pengelola pajak dan retribusi daerah (bpprd) kota jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(01), 171–185. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i01.17274>
- Desiana, P. (2024). The mediating effect of employee engagement and well-being on turnover intention in indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 22(2), 477–487. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(2\).2024.37](https://doi.org/10.21511/ppm.22(2).2024.37)
- Desta, A. G., & Mulie, H. (2024). The effect of empowering leadership practices on employees performance with the mediating role of work engagement: the case of ethio-telecom. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2307066>
- Douglas, S., & Roberts, R. (2020). Employee age and the impact on work engagement. *Strategic Hr Review*, 19(5), 209–213. <https://doi.org/10.1108/shr-05-2020-0049>
- Dust, S., Resick, C., & Mawritz, M. (2013). Transformational leadership, psychological empowerment, and the moderating role of mechanistic–organic contexts. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 413–433. <https://doi.org/10.1002/job.1904>
- Dwivedula, R., & Bredillet, C. (2010). The relationship between organizational and professional commitment in the case of project workers: implications for project management. *Project Management Journal*, 41(4), 79–88. <https://doi.org/10.1002/pmj.20196>

- Emerson, R. M. (1976). Social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 2(1), 335–362. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.02.080176.002003>
- Faidha, F. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Di BKKBN Propinsi Sulawesi Tenggara. *Kybernan: Jurnal Studi Kepemerintahan*, 4(1), 26–42. <https://doi.org/10.35326/kybernan.v4i1.1162>
- Farzana, S. (2024). Effects of transformational leadership on psychological empowerment and employee engagement: a comparative study of bangladesh and thailand. *Journal of Asia Business Studies*, 18(4), 1094–1113. <https://doi.org/10.1108/jabs-07-2023-0256>
- Gade, P., Tiggler, R., & Schumm, W. (2003). The measurement and consequences of military organizational commitment in soldiers and spouses. *Military Psychology*, 15(3), 191–207. [https://doi.org/10.1207/s15327876mp1503\\_03](https://doi.org/10.1207/s15327876mp1503_03)
- García-Sierra, R., & Castro, J. (2018). Relationships between leadership, structural empowerment, and engagement in nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 74(12), 2809–2819. <https://doi.org/10.1111/jan.13805>
- Gellatly, I. R., Meyer, J. P., & Luchak, A. A. (2006). A longitudinal examination of the influence of work attitudes on turnover and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 240–256.
- Gemeda, H., & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: a cross-national study. *Heliyon*, 6(4), 3699. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03699>
- Goolsby, T. W. (1998). Empowerment and Leadership in the 21st Century. *Journal of Leadership Studies*.
- Guan, X., Yeh, C., & Yu, T. (2021). The impact of job satisfaction on organizational commitment in the hospitality industry. *Journal of Hospitality Management and Tourism*, 12(3), 1–9.
- Gulzar, R. (2021). To investigate the association between normative commitment (sense of obligation to stay) and employee's performance in "fenda communication and it -ksa." *International Journal of Human Resource Studies*, 11(3), 135. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i3.18994>
- Hackett, R., Bycio, P., & Hausdorf, P. (1994). Further assessments of meyer and allen's (1991) three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79(1), 15–23. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.1.15>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis*. Essex: Pearson.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Pearson Publications. Helland, E., Christensen, M., & Innstrand, S. T. (2020). *Multivariate data analysis. Scandinavian Journal of Work And.*
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai universitas islam riau. *Invest Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15–29.

<https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120>

- Han, K. (2021). Measuring organizational commitment of varsity athletes in ncaa. *Ijass(International Journal of Applied Sports Sciences*, 33(1), 17–29. <https://doi.org/10.24985/ijass.2021.33.1.17>
- Handayani, M., Parimita, W., & Suherdi, S. (2023). Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja pada guru smk swasta di wilayah jakarta timur. *Sibatik Journal Jurnal Ilmiah Bidang Sosial Ekonomi Budaya Teknologi Dan Pendidikan*, 2(2), 393–408. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i2.566>
- Harjanti, D. (2019). Burnout and Employee Performance in Hospitality Industry: The Role of Social Capital. *Jurnal Teknik Industri*, 21(1), 15–24. <https://doi.org/10.9744/jti.21.1.15-24>
- Haropis, Y. (2023). Studi pada karyawan teknologi informasi: persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja individual dengan keterikatan kerja sebagai mediator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial Humaniora Dan Seni*, 7(3), 500–510. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v7i3.25675.2023>
- Harter, J., & Wagner, R. (2006). *12: The Elements of Great Managing*. New York: Gallup Press.
- He, Y., Lai, K., & Lu, Y. (2011). Linking organizational support to employee commitment: evidence from hotel industry of china. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(1), 197–217. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.538983>
- Hemmati, Y., & Kia, S. (2013). A study on relationship between social entrepreneurship and organizational commitment. *Management Science Letters*, 2241–2244. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2013.08.002>
- Herlina, H., Nordianiwati, N., & Wahyuni, R. (2023). Head of room leadership style with nurse work motivation. *Jurnal Edukasi Ilmiah Kesehatan*, 1(2), 67–72. <https://doi.org/10.61099/junedik.v1i2.17>
- Hidayah, D. A. (2023). *Pengaruh Empowering Leadership dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Employee Engagement sebagai Variabel Intervening*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606. <https://doi.org/10.1086/222355>
- Honer, F., & Burchell, J. (2022). Toxic leadership and organizational commitment in faith-based healthcare organizations. *Business Management Research and Applications a Cross-Disciplinary Journal*, 1(1), 16–36. <https://doi.org/10.54093/bmra.v1i1.2121>
- Huertas-Valdivia, I., Rojo, A., & Montes, F. (2019). Effects of different leadership styles on hospitality workers. *Tourism Management*, 71, 402–420. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.10.027>
- Indartinah, S. (2023). Pengaruh kepemimpinan paternalistik dan kepemimpinan melayani terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi : peran mediasi persepsi skala politik organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi &*

- Akuntansi (Mea)*, 7(3), 258–286. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3339>
- Iqbal, M., & Afrizal, A. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial (studi pada kecamatan pemekaran di provinsi jambi. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja*, 4(2), 41–52. <https://doi.org/10.22437/jaku.v4i2.7795>
- Iqmy, L., & Utami, V. (2022). Peran penyuluhan program keluarga berencana (kb) di kecamatan teluk betung timur kota bandar lampung tahun 2022. *Jurnal Perak Malahayati Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 174–181. <https://doi.org/10.33024/jpm.v4i2.8466>
- Jada, U., Mukhopadhyay, S., & Titiyal, R. (2019). Empowering leadership and innovative work behavior: a moderated mediation examination. *Journal of Knowledge Management*, 23(5), 915–930. <https://doi.org/10.1108/jkm-08-2018-0533>
- Javed, B., Khan, A. K., & Ahmed, W. (2019). Inclusive leadership and innovative work behavior: The role of psychological empowerment. *Journal of Management & Organization*, 25(4), 554–571.
- Jesi, T., & Sentoso, A. (2023). Analisis dukungan organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan karyawan sebagai mediasi pada perusahaan freight forwarder kota batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 102–113. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.899>
- Joo, B., Yim, J., Jin, Y., & Han, S. (2022). Empowering leadership and employee creativity: the mediating roles of work engagement and knowledge sharing. *European Journal of Training and Development*, 47(9), 881–899. <https://doi.org/10.1108/ejtd-02-2022-0016>
- Judge, T. A. (2013). *Personality and Leadership*. New York: Routledge.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Katzenbach, J. R., Smith, D. K., Körner, M., Wirtz, M. A., Bengel, J., & Göritz, A. S. (2015). The Wisdom of Teams: Creating the High Performance Organization. *BMC Health Services Research*, 15(243), 1–12. [https://doi.org/10.1186/s12913-](https://doi.org/10.1186/s12913-KHALIP, N. and. (2016). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 6(12), 16–23. https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i12/2464)
- KHALIP, N. and. (2016). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 16–23. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i12/2464>
- Khan, M., & Ullah, M. (2021). Mediating role of ethical leadership between employees empowerment and competitive edge: a case of commercial banks in pakistan. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 9(2), 219–231. <https://doi.org/10.18510/hssr.2021.9223>
- Kholifah, A., & Fadli, J. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan work life balance terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan. *Sibatik Jurnal Ilmiah Bidang Sosial Ekonomi Budaya Teknologi Dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2020). Empowering leadership: leading people to be

- present through affective organizational commitment?”. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(16), 2017–2044.
- Koon, V., & Chong, K. (2018). Workplace flexibility and organisational citizenship behaviour: an investigation of the mediating role of engagement and moderating role of perceived fairness. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 9(1), 45. <https://doi.org/10.1504/ijwoe.2018.091336>
- Kriswanta, K., Mulyono, A., Iskandar, H., Pratama, F., Astuti, D., & Aulia, A. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap niat untuk tinggal dengan keterikatan kerja sebagai intervening. *Master Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 37–46. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.135>
- Kumar, V., & Pansari, A. (2016). Competitive advantage through engagement. *Journal of Marketing Research*, 53(4), 497–514.
- Kurnia, D. (2023). Employee engagement: a literature review. *IJAE*, 14(1), 20. <https://doi.org/10.31258/ijae.14.1.10-30>
- Kurnianingsih, M. (2024). The role of organizational commitment in mediating the influence of the physical work environment and organizational culture on the performance of perumda pasar argha nayottama employees, buleleng district. *International Journal of Environmental Sustainability and Social Science*, 5(2), 402–420. <https://doi.org/10.38142/ijesss.v5i2.1036>
- Kusumawardani, A., Yanti, D., Fatimah, F., & Andrian, G. (2023). *Penyuluhan alat kontrasepsi pada ibu pasangan usia subur di posyandu melati iii*. Nawadeepa Jurnal Pengabdian Masyarakat. <https://doi.org/10.58835/nawadeepa.v2i1.142>
- Laiman, B. (2023). Factors affecting employee engagement of generation z during the transition from covid-19 pandemic to endemic. *Tijab (The International Journal of Applied Business)*, 7(2), 196–216. <https://doi.org/10.20473/tijab.v7.i2.2023.42947>
- Lestaluhu, V. (2023). Analisis faktor pemilihan alat kontrasepsi suntik tiga bulan pada pasangan usia subur di dusun wanat kabupaten maluku tengah. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 8(1). <https://doi.org/10.37887/jimkesmas.v8i1.31511>
- Lestari, D., & Maria, S. (2018). Antecedents Pemberdayaan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Di Samarinda Dan Kutai Kartanegara. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 139–152. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i1.67>
- Li, N., Zhang, L., & Xu, Y. (2020). How and when empowering leadership enhances employee innovative behavior. *Personnel Review*, 49(4), 1106–1121. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0403>
- Liden, R. C., & Wayne, S. J. (2000). Empowerment in Organizations: Dimensions and Implications for Organizational Performance. *Journal of Applied Psychology*.
- Limon, İ. (2022). The Relationship between Empowering Leadership and Teachers’ Job Performance: Organizational Commitment as a Mediator Güçlendirici Liderlik ile Öğretmen İş Performansı Arasındaki İlişki: Örgütsel Bağlılığın

- Aracı Rolü. *Journal of Theoretical Educational Science*, 15(1), 16–41.
- Luthans, F. (2021). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *\*Academy of Management Perspectives\**, 16\*(1), 57–72. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Mainita, M. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel intervening. *Upi Yptk Journal of Business and Economics*, 7(1), 20–25. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.141>
- Malik, S., & Nadeem, A. (2022). Effect of leadership empowerment on personnel creativity in projects: moderating role of project culture and mediating role of creative self-efficacy. *Journal of Independent Studies and Research Management Social Science and Economics*, 20(2), 21–37. <https://doi.org/10.31384/jisrmsse/2022.20.2.2>
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194.
- McNaughtan, J., Garza, T., Eicke, D., García, H., & Al-Sharif, M. (2023). Being our best: understanding the relationship between empowerment and employee engagement among midlevel student affairs professionals. *Higher Education Quarterly*, 77(4), 774–791. <https://doi.org/10.1111/hequ.12432>
- Meyer, J P, & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, John P, & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- muchsinati, E., & Mea, Y. (2022). Pengaruh kepemimpinan etik dan budaya organisasi dengan komitmen sebagai variabel mediasi terhadap kinerja organisasi. *Maker Jurnal Manajemen*, 8(1), 56–66. <https://doi.org/10.37403/mjm.v8i1.439>
- Muktia, R. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dengan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi pada guru smk swasta di kota bekasi. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Keuangan*, 4(2), 348–358. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0402.03>
- Nakir, M., Djati, P., & Arafah, W. (2020). The effect of strategic leadership and self-efficacy on organizational commitment and its implication on performance defense researchers. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.057>
- Nisa, C. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kementerian desa, pembangunan daerah tertinggal, dan transmigrasi (kemendesa pdtt. *JIMP*, 1(2), 98–105. <https://doi.org/10.35814/jimp.v1i2.2561>

- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development*. New York: McGraw-Hill Education.
- Nurilah, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kota bima. *EQ*, 10(1), 85–91. <https://doi.org/10.33373/eq.v10i1.5464>
- Okwudili, A. (2022). The impact of organizational commitment on job satisfaction among employees in nigeria. *AJPBS*, 3(1). <https://doi.org/10.61688/ajpbs.v3i1.3>
- Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 463–479.
- Paramita, P. (2023). Pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. elshe estetika nusantara. *Blantika Multidisciplinary Journal*, 2(1), 72–80. <https://doi.org/10.57096/blantika.v2i1.70>
- Perkasa, D., & Herawaty, Y. (2021). Efek mediasi komitmen organisasi dalam mempengaruhi keterikatan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap ocb di pt. vindo internasional. *JPMK*, 2(1), 90–103. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v2i1.27>
- Purnama, E., & Indrawijaya, S. (2022). Pengaruh empowering leadership terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada pt. transportasi gas indonesia cabang jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 569–575. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.16476>
- Purnomo, E. (2018). Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. *Sosio E-Kons*, 10(1), 28. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v10i1.2399>
- Rahiman, H. (2023). Game on: can gamification enhance productivity? *F1000research*, 12, 818. <https://doi.org/10.12688/f1000research.131579.2>
- Rahmawati, R., Baruwadi, M., & Bahua, M. (2019). Peran kinerja penyuluh dan efektivitas pelaksanaan penyuluhan pada program intensifikasi jagung. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 15(1), 56. <https://doi.org/10.20956/jsep.v15i1.6342>
- Riwukore, J., Marnisah, L., Yustini, T., & Habaora, F. (2022). Display of organizational commitment from state civil apparatus at the secretariat of regional government of kupang city, east nusa tenggara province. *Review of Management and Entrepreneurship*, 6(2), 111–144. <https://doi.org/10.37715/rme.v6i2.2740>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Robianto, F., & Masdupi, E. (2020). The effect of career development, compensation, work environment and job satisfaction on work engagement. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200305.140>
- Robinson D., P. S. (2004). The Drivers of Employee Engagement, Report 408.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67.



- Saks, A. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness People and Performance*, 6(1), 19–38. <https://doi.org/10.1108/joepp-06-2018-0034>
- Saks, A., Gruman, J., & Zhang, Q. (2021). Organization engagement: a review and comparison to job engagement. *Journal of Organizational Effectiveness People and Performance*, 9(1), 20–49. <https://doi.org/10.1108/joepp-12-2020-0253>
- Saks, A. M. (2022). Employee engagement research and practice: How did we get to where we are today, and where do we go from here? *Human Resource Development Quarterly*, 33(2), 105–124.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multisample Study". *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2017). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361–388.
- Sefnedi, Reni Yuliviona, & Miza Sulasmi. (2023). Determinants of Employee Performance at Public Health Centers. *International Journal of Engineering and Management Research*, 13(1), 75–82. <https://doi.org/10.31033/ijemr.13.1.9>
- Sitompul, M., Haro, M., Malinti, E., & Wulandari, I. (2023). Pemahaman pola hidup sehat di era endemi melalui penyuluhan kesehatan di labschool unai. *Jurnal Kreativitas Pengabdian Kepada Masyarakat (Pkm)*, 6(5), 1788–1797. <https://doi.org/10.33024/jkpm.v6i5.9303>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Spreitzer, G. M., & Quinn, R. E. (2001). *A Company of Leaders: Five Disciplines for Unleashing the Power in Your Workforce*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sudama, I. (2022). Komitmen organisasi sebagai mediasi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan lpk monarch bali. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 13(1), 7–17. <https://doi.org/10.22334/jihm.v13i1.215>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyo, T., & Sarbini, A. (2019). *Peningkatan Kualitas Hidup melalui Program Keluarga Berencana*. Jakarta: Pustaka Indonesia.
- Sumarno, H. (2018). *Tantangan Pembangunan Nasional dan Pengendalian Pertumbuhan Penduduk*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supardi, & Anshari, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ptpn ix batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Suranti, T. (2024). Pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan

- motivasi sebagai variabel intervening pada sekretariat dprd provinsi jambi. *JAKPT*, 1(3), 68–76. <https://doi.org/10.59407/jakpt.v1i3.523>
- Suriadarma, E. (2023). Mediasi komitmen organisasi pada kompetensi kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga penyuluh. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 97–109. <https://doi.org/10.56721/jisdm.v1i2.225>
- Susilowati, R., & Azizah, S. (2020). Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 2(5), 752–764. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i5.606>
- Suwardono, B., Fatah, M., & Farid, N. (2020). Description of the low participation of family planning acceptor in bangkalan regency. *Jurnal Promkes*, 8(1), 121. <https://doi.org/10.20473/jpk.v8.i1.2020.121-131>
- Thahier, R., & Haris, R. (2019). Kinerja penyuluh keluarga berencana pada dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kota makassar. *Jurnal Administrasi Negara*, 25(2), 160–175. <https://doi.org/10.33509/jan.v25i2.619>
- Tindaon, E., & Hidayat, A. (2023). Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi: peran moderasi budaya organisasi. *Jurnal Diversita*, 9(1), 40–50. <https://doi.org/10.31289/diversita.v9i1.7222>
- Udin, Khoirunnisa Fitriani, R. D. (2025). Linking empowering leadership and work environment with employee performance : The mediating role of job stress. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*. <https://doi.org/10.1177/10519815241311163>
- Utarayana, I., & Adnyani, I. (2020). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 344. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p18>
- Utomo, A., & Pamungkas, A. (2022). Menguji peran mediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi: pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Excellent*, 9(2), 219–232. <https://doi.org/10.36587/exc.v9i2.1383>
- Utomo, A., Pamungkas, A., Banuwa, A., Lampung, P., Susanti, A., Jayanti, R., ... Agustin, A. (2021). Hubungan komunikasi bidan dalam pelayanan kb implan dengan tingkat pengetahuan suami istri di puskesmas pinolosian. *Gema Wiralodra*, 13(1), 336–347. <https://doi.org/10.31943/gemawiralodra.v13i2.250>
- Utomo, Agus, & Pamungkas, A. R. (2022). Menguji Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi: Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Excellent*, 9(2), 219–232. <https://doi.org/10.36587/exc.v9i2.1383>
- Vania, B., Christanto, W., Tandung, J., & Tarigan, R. (2023). Factors influencing the engagement of millennial employees in surabaya-indonesia. *International Journal of Financial and Investment Studies (Ijfis)*, 3(2), 69–78. <https://doi.org/10.9744/ijfis.3.2.69-78>
- Vioary, A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja personil dimediasi oleh disiplin kerja pada unit pkp-pk bandar

- udara internasional sultan hasanuddin maros. *JSMN*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.56858/jsmn.v3i1.255>
- Wahyuni, R., Edriani, D., Sari, F., & Irfani, H. (2022). Work engagement, komitmen organisasi dan pengembangan sdm terhadap kinerja karyawan generasi milenial. *Jurnal Ekobistek*, 118–123. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.323>
- Wang, C., Liao, J., & Liu, Y. (2021). Empowering Leadership, Employee Engagement, and Job Performance: The Role of Psychological Empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 106(5), 764–776.
- Wang, Z., Zhu, J., & Zhao, H. (2018). Job satisfaction and organizational commitment among university faculty members: Mediation by role conflict and ambiguity. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 40(3), 258–271.
- Warr, P. (2013). *Work, happiness, and unhappiness*. Routledge.
- Waseel, A. H., Zhang, J., Shehzad, M. U., Saddiqa, A., Liu, J., & Hussain, S. (2023). Does empowering leadership help firms to establish collaborative culture and organizational commitment to stimulate frugal innovation? *Kybernetes, ahead-of-p*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/K-05-2023-0786>
- Wicaksono, B., & Rahmawati, S. (2020). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan direktorat sistem informasi dan transformasi digital institut pertanian bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133–146. <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>
- Wisobroto, S., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja pada perawat rawat inap rumah sakit islam sultan agung semarang. *Jurnal Empati*, 6(1), 379–384. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15160>
- Wulanyani, N. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan keadilan organisasional terhadap keterikatan karyawan hotel swasta x di bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 312. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p10>
- Yousaf, A., Sanders, K., & Shipton, H. (2021). Career development and organizational commitment: A social exchange perspective. *Human Resource Management Journal*, 31(4), 626–641.
- Yuanti, Y., & Maesaroh, M. (2019). Determinan pemilihan metode kontrasepsi jangka panjang (mkjp) pada pasangan usia subur. *Wawasan Kesehatan Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan*, 5(2). <https://doi.org/10.33485/jiik-wk.v5i2.118>
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Yusoff, Y. M., Sani, N. M., & Ismail, H. (2019). The Impact of Work Engagement on Job Performance in the Malaysian Public Sector. *International Journal of Public Administration*, 42(12), 1069–1080.
- Zhang, X., & Bartol, K. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107–128. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.48037118>

- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>
- Znidarsic, J., & Maric, M. (2021). Relationships between work-family balance, job satisfaction, life satisfaction and work engagement among higher education lecturers. *Organizacija*, 54(3), 227–237. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0015>