

## **Pengaruh Kepemimpinan Distributif Terhadap Pemberdayaan Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan**

**Nur Azizah. S, Nurinaya dan Andi Risfan Rizaldi**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Distributif Terhadap Pemberdayaan Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan sampel sebanyak 66 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan dengan nilai Kefisien determinasi sebesar 0,421 dan nilai R square sebesar 0,430.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Distributif, Pemberdayaan Pegawai*

### **Abstract**

This research aims to determine the influence of distributive leadership on employee empowerment at the Manpower and Transmigration Department of South Sulawesi Province. The type of research used in this research is quantitative descriptive with a sample of 66 respondents. The data collection techniques used were observation, questionnaires and documentation. In this research, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this study used the Likert scale method using statistical calculations via the *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* version 22 application. The results of the research show that the distributive leadership variable has a positive and significant effect on employee empowerment at the South Sulawesi Province Manpower and Transmigration Service with a significance value of  $0.000 < 0.05$  and with a coefficient of determination value of 0.421 and an R square value of 0.430.

**Keywords:** *Distributive Leadership, Employee Empowerment*

Copyright (c) 2025 **Nur Azizah. S**

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [anur60541@gmail.com](mailto:anur60541@gmail.com), [nurinaya@unismuh.ac.id](mailto:nurinaya@unismuh.ac.id), [andi.risfan@unismuh.ac.id](mailto:andi.risfan@unismuh.ac.id)

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan seorang pegawai yang

bekerja di instansi pemerintahan, dan sebagainya. Mereka di pekerjakan untuk melakukan tugas manajemen dalam membantu organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Salah satu tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa sebuah organisasi dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan untuknya melalui pegawai atau anggota mereka (Arraniri et al., 2021).

Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pemimpin. Pemimpin merupakan personel yang paling berpengaruh dalam sebuah organisasi. Pemimpin yang bertanggung jawab mampu mempengaruhi pegawai dalam bekerja, jika tidak mereka tidak akan dapat mencapai tujuan mereka. Pemimpin yang bertanggung jawab dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan efektif. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Robbins (2006), didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk membuat dan menyampaikan suatu visi yang dapat diandalkan untuk menjamin bahwa instansi atau organisasi akan terus berkembang. Pemimpin dapat mendorong pegawai mereka untuk mencapai tujuan. Instansi atau organisasi harus memiliki manajemen dan pemimpin yang kuat untuk mencapai tingkat efektivitas yang lebih tinggi. Ketika mereka mengawasi metode manajemen, pemimpin harus melibatkan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga pemimpin harus bekerja sama dengan pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Musa et al, 2024).

Seorang pemimpin yang bertanggung jawab memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilannya. Seorang pemimpin harus memastikan semua pegawai bekerja sama dan berpartisipasi secara aktif dalam pengambilan keputusan. Ini dimana kemampuan dan pengetahuan dapat dibagi secara merata untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam sebuah organisasi pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan. Adapun gaya kepemimpinan yang di maksud adalah gaya kepemimpinan distributif (Suharti et al., 2024). Menurut Elmore (2000), kepemimpinan distributif berarti melakukan tanggung jawab kepemimpinan secara kolektif dengan tujuan bersama untuk kesuksesan organisasi. Dalam kepemimpinan distributif, beberapa individu yang bisa bertindak sebagai pemimpin bertanggung jawab atas semua tugas kepemimpinan (Satyawati, 2020). Dalam kepemimpinan distributif, individu dan organisasi berpartisipasi dalam perang atau tanggung jawab kepemimpinan untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan agar dapat menyebar ke seluruh organisasi. Dalam kepemimpinan distributif, tipe pemimpin memainkan peran penting dalam berbagai aspek, seperti kolaborasi dan kerja sama tim. Pemimpin percaya bahwa pegawai yang memiliki kepercayaan akan merasa diperhatikan dan dihargai. Salah satu cara pemimpin agar pegawai memiliki kepercayaan adalah dengan melakukan pemberdayaan. Pemberdayaan yang dimaksud sebagai pemberian wewenang kepada bawahan untuk mengambil keputusan. Dengan adanya pemberdayaan, pegawai lebih percaya diri untuk mengerjakan tugas-tugas yg diberikan.

Pemberdayaan pegawai merupakan strategi yang sangat penting dalam dunia kerja karena berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan mereka. Pemberdayaan pegawai dianggap lebih efektif karena dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai dalam instansi (Ramli, 2020). Pemberdayaan salah satu upaya untuk memberikan kepercayaan kepada bawahan dan mendorong mereka untuk menjadi lebih inovatif agar mereka dapat menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan sebaik mungkin. Pemberdayaan kerja akan mendorong seorang pegawai untuk maju, ini dibuktikan dengan memberikan kesempatan kepada

pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi (Semuel & Herlina, 2017). Salah satu jenis pemberdayaan pegawai adalah ketika pegawai diberikan wewenang untuk merencanakan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka tanpa harus menerima otorisasi jelas dari pemimpinnya. Karena itu, pemberdayaan pegawai dilakukan dengan memanfaatkan potensi yang ada dalam diri pegawai. Ini berarti pengembangan kekuasaan hanya dapat didistribusikan terhadap kekuasaan manajemen. Dengan kata lain, pegawai yang diberdayakan memiliki kemampuan untuk merencanakan serta membuat keputusan tentang tugas yang diberikan kepada mereka.

Pemberdayaan pegawai memungkinkan strategi secara optimal dengan memanfaatkan kemampuan pegawai menggunakan pengetahuan yang mereka miliki. Dengan pengetahuan ini, instansi dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk merencanakan dan mengawasi bagaimana tugas-tugas mereka dilaksanakan. Pemberdayaan pegawai juga merupakan topik yang sangat sering dibahas dalam manajemen sumber daya manusia karena proses yang memungkinkan pegawai untuk membuat keputusan dalam menetapkan tujuan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan mereka, sehingga dapat memecahkan masalah dalam batas-batas tanggung jawab dan wewenang mereka (Hutagoal, 2014). Penelitian ini didasarkan adanya keterbatasan dalam literatur mengenai penerapan kepemimpinan distributif diluar sektor pendidikan, khususnya dalam konteks organisasi pemerintahan. Skala pengukuran variabel kepemimpinan distributif sebelumnya dikembangkan untuk sektor pendidikan seperti dari rujukan skala pengukuran Hairon (2014) yang berfokus pada bidang pendidikan berbeda dengan penelitian penulis yang meneliti di bidang non pendidikan, sehingga penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini kurang relevan ketika diterapkan dalam bidang non-pendidikan, khususnya pada sektor pemerintahan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengisi gap dalam literatur dengan mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan distributif dalam konteks dinas pemerintahan, dimana kondisi, tantangan, dan kebutuhan pemberdayaan pegawai berbeda dengan sektor pendidikan. Selain itu fenomena masalah pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi sulawesi selatan ditunjukkan oleh perilaku sebagian pegawai yang kurang disiplin seperti pegawai yang kadang datang terlambat serta pegawai yang sering mengerjakan kegiatan diluar pekerjaan saat masih jam kerja. Adapun faktor yang menyebabkan adalah kurangnya partisipasi dan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan. Kedisiplinan pegawai akan menurun jika pendekatan kepemimpinan ditributif kurang mendukung, maka dari itu pemimpin perlu menerapkan kepemimpinan distributif. Selain itu, dengan menerapkan kepemimpinan distributif pegawai memiliki kepercayaan sehingga merasa diperhatikan dan dihargai. Salah satu cara pemimpin agar pegawai memiliki kepercayaan adalah dengan melakukan pemberdayaan pegawai. Pemberdayaan yang dimaksud seperti memberikan wewenang atau kepercayaan kepada pegawai untuk mengambil keputusan, dengan begitu pegawai lebih percaya diri dalam mengerjakan pekerjaan mereka sehingga pegawai lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Penelitian ini ingin menguji pengaruh kepemimpinan distributif terhadap pemberdayaan pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi sulawesi

selatan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana pendekatan kepemimpinan distributif dapat meningkatkan pemberdayaan pegawai, partisipasi pegawai, dan kepuasan kerja pegawai dalam konteks pemerintahan, khususnya di sektor non pendidikan.

## METODOLOGI

### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara Kepemimpinan Distributif (X) Terhadap Pemberdayaan Pegawai (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan yang ber alamat Jl. Perintis Kemerdekaan No. 69, Km. 12, Kelurahan Tamalanrea Indah, Kec.Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Jangka waktu penelitian selama 2 bulan yaitu 24 Januari 2025 sampai 24 Maret 2025.

### C. Jenis dan Sumber Data

#### 1. Jenis Data

Adapun jenis data penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dimana memiliki tujuan guna memperlihatkan masalah yang menggambarkan keadaan yang sedang terjadi.

#### 2. Sumber Data

Adapun sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, adalah data yang telah dikumpulkan secara langsung dari instansi yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian. Data tersebut diperoleh melalui observasi (pengamatan), koesioner dan dokumentasi (Purwanza et al., 2022). Data ini bertujuan untuk memberikan informasi pada pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi sulawesi selatan sebagai responden dalam penelitian ini.
2. Data Sekunder, adalah data yang diperoleh dari referensi atau literatur yang telah diterbitkan sebelumnya, seperti buku, jurnal, tesis, atau artikel dari sumber-sumber yang dapat dipercaya. Sumber data ini dapat digunakan untuk mendukung atau menguatkan argumen dan analisis dalam tinjauan teoritis (Soukand et al.,2020).

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Sugiyono (2018), menyatakan bahwa populasi adalah suatu area generalisasi yang terdiri dari objek maupun subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari secara detail dari elemen-elemen yang dapat di tarik kesimpulan (Sugiyono, 2018 dalam Putri et al., 2023). Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu semua pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 193 orang.

#### 2. Sampel

Sugiyono (2022), menyatakan bahwa sampel terdiri dari bagian populasi yang dipilih. Sampel merupakan bagian dari total sifat atau karakteristik yang dipunyai oleh populasi yang dilakukan secara statistik dan berdasarkan pada estimasi penelitian untuk menentukan seberapa besar sampel yang nantinya diambil untuk studi riset. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*.

Teknik *simple random sampling* merupakan teknik penarik sampel secara acak pada populasi.

Untuk mengukur besaran sampel yang akan diteliti peneliti menggunakan rumus Slovin, dimana rumus ini mampu mengukur besaran sampel yang akan diteliti. Besaran sampel yang akan diteliti sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n: Jumlah Sampel

N: Jumlah Populasi

e: Nilai kritis (batas keasalahan) yang diinginkan adalah 10%

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ n &= \frac{193}{1 + 193(0,1)^2} \\ n &= \frac{193}{1 + 193(0,01)} \\ n &= \frac{193}{1 + 1,93} \\ n &= \frac{193}{2,93} \\ n &= \frac{193}{2,93} = 65,87 \end{aligned}$$

Maka jumlah sampel yang digunakan setelah dibulatkan yaitu sebanyak 66 pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Observasi

Peneliti sering menggunakan metode pengumpulan data observasional untuk mempelajari potensi manusia, alur kerja, fenomena pendengaran, atau ukuran respon terukur. Metode ini merupakan metode pengumpulan data target yang lebih berat dari pada metode yang lebih umum seperti kuesioner (Wekke, 2019). Teknik pengumpulan data yang di dapatkan dari hasil observasi langsung pada objek yang diteliti khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan distributif terhadap pemberdayaan pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi sulawesi selatan.

### 2. Kuesioner

Kuesioner Menurut Silalahi (2018), kuesioner adalah kumpulan pertanyaan yang memiliki jawaban dan telah dimodifikasi sehingga penanya dapat menyampaikan jawaban tersebut. Seringkali, jawaban alternatif berfungsi sebagai sasaran. Metode pengumpulan data ini menggunakan formulir yang berisi pertanyaan untuk digunakan oleh sejumlah peserta untuk mengumpulkan tanggapan atau jawaban yang dapat dianalisis oleh pihak yang memiliki tujuan khusus (Silalahi, 2018).

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dalam bentuk kegiatan atau proses menyediakan berbagai dokumen dengan menggunakan alat penelitian seperti tabel dan ceklis. Metode ini lebih mudah digunakan dari pada metode lain, terutama dalam kasus dimana seluruh data dipenuhi dengan kesalahan dan tidak lengkap. Untuk menampung informasi tersebut dibutuhkan tempat atau lokasi yang bisa menyimpan

dokumen tersebut, lokasi atau tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

**F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel**

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan definisi dari masing-masing variabel yang dianalisis dalam penelitian dengan memberikan makna atau menetapkan kegiatan yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Pada tabel 3.1 menyajikan definisi operasional variabel penelitian serta indikator jenis pernyataan yang terdapat dalam variabel penelitian.

**Tabel 3.1 Operasional Variabel**

No (1)	VARIABEL (2)	DEFINISI (3)	INDIKATOR (4)
1.	Kepemimpinan Distributif (X)	Kepemimpinan Distributif pada Dinas Tanaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan didefinisikan sebagai proses pengambilan keputusan, pemecahan masalah, negosiasi dan refleksi yang diputuskan secara bersama dalam kelompok.	Adapun indikator dari kepemimpinan distributif yaitu: 1. Pemberdayaan yang terbatas 2. Mengembangkan kepemimpinan 3. Keputusan bersama 4. Keterlibatan kolekif  <b>(Hairon &amp; Goh, 2015)</b>
2.	Pemberdayaan Pegawai (Y)	Pemberdayaan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan didefinisikan sebagai upaya pemberian kepercayaan pemimpin kepada pegawai serta mendorong mereka untuk lebih kreatif agar dapat menyelesaikan tugasnya sebaik mungkin.	Adapun indikator dari pemberdayaan pegawai yaitu: 1. Pemberdayaan dan orientasi kerja pribadi 2. Pemberdayaan dan kontrol lingkungan kerja 3. Pemberdayaan dan hubungan kerja  <b>(Leslie et al., 2015)</b>

2. Pengukuran Variabel Penelitian

Pengukuran variabel merupakan suatu proses dimana suatu angka atau simbol diletakan pada suatu karakteristik atau stimulti sesuai dengan aturan atau prosedur yang telah di ditetapkan. Dengan menggunakan skala pengukuran skala likert maka alat ukur yang digunakan akan menghasilkan data.

**Tabel 3.2 Skala Likert**

Kategori Penilaian	Simbol	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Kurang Setuju	KS	3
Setuju	S	4

Sangat Setuju	SS	5
---------------	----	---

## G. Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan bentuk analisis yang berisi tentang pengujian data yang didapatkan dari hasil jawaban responden yang telah diterima, sehingga dari jawaban tersebut dapat disimpulkan Apakah penelitian ini hipotesisnya diterima atau ditolak. Penelitian ini guna untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan distributif terhadap pemberdayaan pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi sulawesi selatan.

### 1. Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

### 2. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang dibuat berdampak pada besar tidaknya penelitian atau kualitasnya. Tingkat kesalahan (Validitas) dan keandalan (reliabilitas) instrumen penelitian menunjukkan seberapa buruk mereka. Tujuan dari uji coba instrumen ini adalah untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen tersebut sehingga dapat diputuskan apakah mereka layak digunakan untuk mengumpulkan data atau tidak.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Rumus korelasi yang dapat digunakan adalah rumus korelasi product moment.

Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan analisis faktor dengan menguji apakah butir-butir indikator atau kuesioner yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk. Berikut ini adalah kriteria pengujian validitas:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( pada taraf sig 0,05 ) maka instrumen dinyatakan valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel ( pada taraf sig 0,05 ) maka instrumen dinyatakan tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika dalam jawaban seseorang stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika *cronbach's alpha* diatas 0,6 begitu pula sebaliknya.

### 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedua variabel, peneliti menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk bisa mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel dependent (variabel Y), nilai variabel dependent berdasarkan nilai variabel independent (variabel X) yang diketahui (Kaharuddin, 2019). Untuk menguji efektivitas kepemimpinan distributif terhadap pemberdayaan pegawai dapat melalui kuesioner maka digunakan model sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Pemberdayaan Pegawai

X = Kepemimpinan Distributif

a = Kostanta

b = Koefisien arah regresi yang menunjukkan angka

peningkatan atau penurunan variabel Y bila bertambah atau berkurang 1 unit.

## H. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis tersebut. Menurut Hasan (2004), Hipotesis sangat penting untuk penelitian karena mereka akan membuat penelitian lebih terarah, dengan begitu hipotesis harus diuji dengan statistik. Penelitian ini akan menguji hipotesis bahwa kepemimpinan distributif (Variabel X) sebagai variabel bebas dan pemberdayaan karyawan (Variabel Y) sebagai variabel terikat memiliki dampak positif dan signifikan. Data yang diperoleh dianalisis dengan rumus Uji "T" dan Uji Determinasi ( $R^2$ ) untuk menguji hipotesis tersebut (Hasan, 2004 dalam Kaharuddin 2019).

### 1. Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk memeriksa masing-masing variabel secara parsial. Hasil uji t ditampilkan dalam tabel *coefficients*, di kolom (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh parsial antara variabel bebas dan Variabel terikat. sebaliknya jika probabilitas nilai t atau signifikansi lebih dari 0,05 maka pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap Variabel terikat tidak signifikan. Dasar pengambilan keputusan dalam tes ini adalah:

- Jika nilai signifikansinya  $< 0,05$  dan apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- Jika nilai signifikansinya  $> 0,05$  dan apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

### 2. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk menggambarkan kekuatan asosiatif antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan. Nilai korelasi berkisar 0-1 menunjukkan hubungan yang sangat lemah dan nilai 1 menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Nilai  $R^2$  yang rendah menunjukkan bahwa variabel bebas tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Purmana, 2022).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

#### 1. Analisis Deskriptif

##### a. Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah responden sebanyak 66 orang. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan distributif terhadap pemberdayaan pegawai di instansi tersebut. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, karakteristik responden dianalisis berdasarkan empat aspek berikut:

#### 1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan karakteristik dasar untuk membedakan antara laki-laki dan perempuan. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1**

*Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	41	62,1%
Perempuan	25	37,9%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100,0%</b>

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 41 orang (62,1%), sementara responden perempuan berjumlah 25 orang (37,9%).

## 2. Usia

Usia responden merupakan rentang umur sejak lahir hingga waktu penelitian dilakukan. Distribusi usia responden dapat dilihat pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
*Distribusi Responden Berdasarkan Usia*

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30 tahun	2	3,0%
31-40 tahun	13	19,7%
41-50 tahun	29	43,9%
51-60 tahun	22	33,3%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100,0%</b>

Sumber: Data primer diolah, 2025

Mayoritas responden berada dalam rentang usia 41-50 tahun (43,9%), diikuti usia 51-60 tahun (33,3%).

## 3. Tingkat Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan terakhir menunjukkan jenjang pendidikan tertinggi yang telah ditempuh responden. Informasi lengkap disajikan pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3**  
*Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir*

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S1	46	69,7%
S2	19	28,8%
S3	1	1,5%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100,0%</b>

Sumber: Data primer diolah, 2025

Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir S1 (69,7%), diikuti S2 (28,8%), dan hanya 1 orang dengan pendidikan S3 (1,5%).

## 4. Lama Bekerja

Lama bekerja menunjukkan masa pengabdian responden di instansi. Rincian data terdapat pada Tabel 4.4.

**Tabel 4.4**  
*Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja*

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
01-10 tahun	10	15,2%
11-20 tahun	33	50,0%
21-30 tahun	20	30,3%
31-40 tahun	3	4,5%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100,0%</b>

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden telah bekerja selama 11-20 tahun (50,0%).

**b. Deskripsi Variabel Penelitian**

Untuk menggambarkan masing-masing variabel, peneliti menggunakan skala Likert dalam kuesioner. Skor dikumpulkan dari pernyataan-pernyataan indikator masing-masing variabel. Berikut deskripsi data per variabel:

**1. Variabel Kepemimpinan Distributif (X)**

Variabel ini terdiri dari 18 item pernyataan yang mewakili beberapa indikator. Rata-rata skor tanggapan responden ditampilkan dalam Tabel 4.5 berikut.

**Tabel 4.5**  
*Distribusi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan Distributif (X)*

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Mean	
1	X1	X1.1	38	28	-	-	-	4,58
		X1.2	49	17	-	-	-	4,74
		X1.3	45	21	-	-	-	4,68
		X1.4	53	13	-	-	-	4,80
		X1.5	53	13	-	-	-	4,80
2	X2	X2.1	47	19	-	-	-	4,71
		X2.2	52	14	-	-	-	4,79
		X2.3	51	15	-	-	-	4,77
		X2.4	49	17	-	-	-	4,74
		X2.5	55	11	-	-	-	4,83
3	X3	X3.1	53	13	-	-	-	4,80
		X3.2	53	13	-	-	-	4,80
		X3.3	52	14	-	-	-	4,79
		X3.4	47	19	-	-	-	4,71
		X3.5	43	23	-	-	-	4,65
		X3.6	46	20	-	-	-	4,70
4	X5	X4.1	42	24	-	-	-	4,64
		X4.2	44	22	-	-	-	4,67

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, bahwa kepemimpinan distributif dapat dilihat dari jawaban yang diutarakan responden bahwa nilai mean yang tertinggi sebesar 4,80 berada pada item penyataan X1.4 dimana pemimpin mendorong pegawai untuk

membuat keputusan dalam lingkup pekerjaan mereka, X1.5 dimana pemimpin berkoordinasi untuk memastikan keselarasan keputusan yang dibuat oleh pegawai yang berbeda, X3.1 dimana pemimpin selalu menengaskan pentingnya tanggung jawab bersama dalam pengambilan keputusan dan X3.2 dimana pemimpin mendorong pegawai untuk mempertimbangkan sudut pandang semua pemangku kepentingan yang relevan ketika membuat keputusan bersama. Sedangkan nilai mean terendah sebesar 4,58 berada pada item pernyataan X1.1 dimana pemimpin menyerahkan kendali atas beberapa keputusan operasional utama kepada pegawai.

## 2 Variabel Pemberdayaan Pegawai (Y)

Variabel pemberdayaan pegawai terdiri dari beberapa item yang mencerminkan tiga indikator utama. Hasil deskriptif untuk variabel ini disajikan pada Tabel 4.6.

**Tabel 4.6**

*Distribusi Tanggapan Responden terhadap Variabel Pemberdayaan Pegawai (Y)*

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Mean	
1	Y1	Y1.1	-	-	19	19	6	2,20
		Y1.2	-	-	20	20	2	2,27
		Y1.3	-	-	10	10	21	1,83
		Y1.4	-	-	9	9	28	1,71
2	Y2	Y2.1	27	39	-	-	-	4,41
		Y2.2	-	1	33	33	-	2,53
		Y2.3	19	47	-	-	-	4,29
		Y2.4	20	46	-	-	-	4,30
3	Y3	Y3.1	44	22	-	-	-	4,67
		Y3.2	-	2	34	34	15	2,35
		Y3.3	28	38	-	-	-	4,42
		Y3.4	38	28	-	-	-	4,58
		Y3.5	27	39	-	-	-	4,41
		Y3.6	38	28	-	-	-	4,58

Sumber: Hasil olah data SPSS 22 (2025)

Dari tabel di atas, dapat dilihat dari jumlah yang diutarakan responden bahwa nilai tertinggi sebesar 4,67 yang berada pada item pernyataan Y3.3 dimana saya dapat mengandalkan atasan saya untuk membantu dalam situasi kerja. Sedangkan nilai mean yang terendah sebesar 1,71 pada item pernyataan Y1.4 dimana tidak ada gunanya berusaha keras karena jarang sekali ada yang berjalan dengan baik.

## 2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data yang diperoleh dari sampel atau populasi penelitian. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui nilai-nilai statistik dasar seperti minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari setiap variabel yang diteliti. Hasil dari analisis ini ditampilkan pada Tabel 4.7 berikut:

**Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Distributif	66	77,00	90,00	85,2121	3,93999
Pemberdayaan Karyawan	66	43,00	56,00	48,5455	3,18739

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, variabel Kepemimpinan Distributif memiliki nilai minimum 77,00 dan maksimum 90,00 dengan nilai mean sebesar 85,2121 serta nilai standar deviasi sebesar 3,93999. Sementara itu, variabel Pemberdayaan pegawai memiliki nilai minimum sebesar 43,00 dan maksimum 56,00, dengan nilai mean sebesar 48,5455 dan nilai standar deviasi 3,18739.

### 3. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat.

##### 1) Uji Validitas Variabel X (Kepemimpinan Distributif)

Terdapat 18 item pernyataan yang diuji validitasnya sebagaimana ditampilkan pada Tabel 4.8:

**Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel X**

Variabel	Penyataan	r Tabel	r Hitung	Sig	Ket.	
Kepemimpinan Distributif (X)	X1	X1.1	0,242	0,392	0,000	Valid
		X1.2	0,242	0,298	0,000	Valid
		X1.3	0,242	0,653	0,000	Valid
		X1.4	0,242	0,319	0,000	Valid
		X1.5	0,242	0,543	0,000	Valid
	X2	X2.1	0,242	0,394	0,000	Valid
		X2.2	0,242	0,546	0,000	Valid
		X2.3	0,242	0,429	0,000	Valid
		X2.4	0,242	0,493	0,000	Valid
		X2.5	0,242	0,451	0,000	Valid
		X3.1	0,242	0,475	0,000	Valid

	X3	X3.2	0,242	0,641	0,000	Valid
		X3.3	0,242	0,606	0,000	Valid
		X3.4	0,242	0,591	0,000	Valid
		X3.5	0,242	0,698	0,000	Valid
		X3.6	0,242	0,567	0,000	Valid
	X4	X4.1	0,242	0,589	0,000	Valid
		X4.2	0,242	0,356	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.8, diatas dapat dijelaskan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel berdasarkan uji signifikansi 0,05 yang artinya bahwa item-item pada variabel X dinyatakan valid. Dapat disimpulkan bahwa setiap item dalam kuesioner penelitian memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengukuran variabel, sehingga hasil yang diperoleh dari kuesioner dapat dipercaya dan layak digunakan dalam penelitian.

## 2) Uji Validitas Variabel Y (Pemberdayaan Pegawai)

Terdapat 14 item pernyataan yang diuji validitasnya, sebagaimana ditampilkan pada Tabel 4.9:

**Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Y**

Variabel	Penyataan	r Tabel	r Hitung	Sig	Ket.	
Pemberdayaan Pegawai (Y)	Y1	Y1.1	0,242	0,418	0,000	Valid
		Y1.2	0,242	0,416	0,000	Valid
		Y1.3	0,242	0,367	0,000	Valid
		Y1.4	0,242	0,536	0,000	Valid
	Y2	Y2.1	0,242	0,519	0,000	Valid
		Y2.2	0,242	0,325	0,000	Valid
		Y2.3	0,242	0,409	0,000	Valid
		Y2.4	0,242	0,418	0,000	Valid
	Y3	Y3.1	0,242	0,345	0,000	Valid
		Y3.2	0,242	0,319	0,000	Valid

	Y3.3	0,242	0,346	0,000	Valid
	Y3.4	0,242	0,352	0,000	Valid
	Y3.5	0,242	0,529	0,000	Valid
	Y3.6	0,242	0,497	0,000	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2025)

Berdasarkan table 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  table berdasarkan uji signifikansi 0,05 yang artinya bahwa item-item pernyataan pada variabel Y tersebut dinyatakan valid. Sehingga dapat disimpulkan bawa setiap item dalam kuesioner penelitian memberi kontribusi yang signifikan terhadap pengukuran variabel, sehingga hasil yang diperoleh dari kuesioner tersebut dapat di percaya.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi seberapa reliabel suatu kuesioner sebagai indikator konstruk atau handal. Kuesioner dianggap reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas penelitian ini, rumus yang digunakan adalah rumus alpha. Hasil pengujian untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**1) Uji Reliabilitas Variabel X**

**Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel X**

Cronbach's Alpha	N Of Items
0,821	18

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada table 4.10 diatas, maka tampak bahwa nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh sebesar 0,821. Sesuai dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X (kepemimpinan distributif) adalah reliabel dikarenakan nilai 0,821  $>$  0,000. Menunjukkan bahwa untuk variabel Kepemimpinan Distributif memiliki reliabilitas yang baik.

**2) Uji Reliabilitas Variabel Y**

**Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Variabel Y**

Cronbach's Alpha	N Of Items
0,604	14

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2025)

Dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,604  $>$  0,60, maka dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Pemberdayaan Pegawai juga reliabel.

**4. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Kepemimpinan Distributif) terhadap variabel dependen (Pemberdayaan Karyawan).

**Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
-------	---	------------	------	---	------

(Constant)	3,334	6,512		,512	,610
X	0,531	,076	,656	6,950	0,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2025)

Persamaan regresi:

$$Y = 3,334 + 0,531X$$

Interpretasi:

- a. Nilai konstanta sebesar 3,334 menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan distributif ( $X=0$ ), maka nilai variabel pemberdayaan pegawai ( $Y$ ) dianggap positif atau tetap sebesar 3,334.
- b. Koefisien regresi  $X = 0,531$  menunjukkan bahwa Kepemimpinan Distributif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap pemberdayaan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya, bahwa semakin efektif penerapan kepemimpinan distributive maka semakin tinggi pula pemberdayaan pegawai yang dihasilkan.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial. Diketahui nilai t-tabel sebesar 2,042.

**Tabel 4.13 Hasil Uji t (Parsial)**

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	3,334	6,512		,512	,610
X	,531	,076	,656	6,950	0,000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2025)

Karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $t$  hitung ( $6,950$ )  $>$   $t$  tabel ( $2,042$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Distributif berpengaruh signifikan terhadap Pemberdayaan Pegawai. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima.

### b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.14 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,656	0,430	0,421	2,425

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22 (2025)

Berdasarkan table 4.14 diatas menunjukkan koefisien determinasi yaitu 0,430, artinya variabel X mempengaruhi variabel Y sebesar 43,0% sedangkan sisannya sebesar 57,0% diakibatkan oleh keterbatasan model penelitian yang digunakan.

## B. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan)

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja, maka dapat disimpulkan bahwasanya pegawai berjenis kelamin laki-laki lebih mendominasi dari pada pegawai jenis kelamin perempuan, dengan usia rata-rata 41-50 tahun dan pendidikan terakhir yaitu lulusan S1 serta lama bekerja selama 11-20 tahun.

Hasil analisis deskripsi variabel kepemimpinan distributif ( $X$ ) menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban teratas sebesar 4,80%, sedangkan jawaban

terendah pada variabel tersebut sebesar 4,58%. Hasil uji t diperoleh nilai t-hitung yakni  $6,950 >$  nilai t-tabel yaitu 2,042 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , yang mengandung arti bahwa penerapan kepemimpinan distributif dapat meningkatkan pemberdayaan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di peroleh nilai koefisien sebesar 0,430, artinya variabel X mempengaruhi variabel Y sebesar 43,0%. Sedangkan sisanya sebesar 57,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini yang disebabkan oleh keterbatasan model penelitian yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas, maka secara keseluruhan dari pembahasan hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwasanya kepemimpinan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan distributif memiliki peran penting dalam meningkatkan pemberdayaan pegawai pada lingkungan tersebut.

Kepemimpinan Distributif dapat mempengaruhi Pemberdayaan Pegawai dengan berbagai cara, seperti hanya tingkat pendidikan mereka sesuai dengan jabatannya atau bahkan para pegawai tersebut mendapatkan pelatihan secara rutin dari pihak instansi, maka mereka akan cenderung lebih semangat dan termotivasi untuk mengerjakan tugas mereka dengan lebih baik. Pegawai yang merasa diberdayakan akan lebih nyaman dan merasa lebih percaya diri terhadap pekerjaannya sehingga cenderung lebih semangat untuk mencapai standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau bahkan melebihi standar tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Margi Wisma Gandi, Darmono, Muhammad Nuruzzaman dan Indah Wahyuni pada tahun 2022, dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Distributif dan Kewirausahaan Kepala Sekolah terhadap Pencapaian SNP di SMK Negeri 1 Pajangan". Menggunakan alat analisis deskriptif dan regresi linear berganda dengan hasil bahwa kepemimpinan distributif dan kewirausahaan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencapaian SNP di SMK Negeri 1 Pajangan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Erma Yulia dan Mochammad Djudi Mukzam pada tahun 2017 yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PTPN XI Unit Usaha PG Semboro)". Penelitian ini Menggunakan alat analisis jalur, statistik deskriptif dan ketepatan model dengan hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja tetapi gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN XI Unit Usaha PG Semboro.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini

dibuktikan melalui uji parsial (uji  $t$ ) antara variabel kepemimpinan distributif terhadap pemberdayaan pegawai, yang menunjukkan probabilitas atau nilai  $t$ -hitung sebesar  $6,950 >$  nilai  $t$ -tabel sebesar  $2,042$ , serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 <$   $0,05$ . Artinya, apabila kepemimpinan distributif diterapkan dengan lebih baik akan berdampak pada peningkatan tingkat pemberdayaan pegawai secara maksimal.

## Referensi :

- Adsan, M. et al. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Distributif Dan Kepemimpinan Konsultatif Terhadap Etos Kerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Sman 10 Pangkep. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 7(2), 123-129. <https://doi.org/10.34125/kp.v7i2.654>
- Arraniri, I. et al. (2021). Manajemen sumber daya manusia. *Politik*, 1, 17-39.
- Cahyani, N. D. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Self Of Efficacy Dan Loyalitas Kinerja Karyawan Pada Home Industri Konveksi RNR Collection Di Desa Tembok Banjaran Kecamatan Adiwerdana Kabupaten Regal. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147-154.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Deni, A., & Riswanto, A. (2019). Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) dalam Pespektif Kajian Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia. *Jurnal Ekonomak*, 5(2), 36-50. <https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/4>.
- 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.
- Gandi, M. W. et al. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Distributif dan Kewirausahaan Kepala Sekolah terhadap Pencapaian SNP di SMK Negeri 1 Pajangan. *Jurnal Pendidikan Teknik Sipil*, 4(1), 1-14. <https://doi.org/10.21831/jpts.v4i1.48514>
- Hutagoal, I. M. (2014). Employee Empowerment on Organizational Commitment in Bank Indonesia Representative in North Sulawesi. *Employee Empowerment On... Jurnal EMBA*, 921(3), 921-930.
- Hairon, S., & Goh, J. wp. (2015). Pursuing the elusive construct of distributed leadership: Is the search over? *Educational Management Administration & Leadership*, 43(5), 693-718. <https://doi.org/10.1177/1741143214535745>
- Iyai, A. et al. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Gereja Bukit Zaitun Malanu Kota Sorong. *Journal on Education*, 06(01), 8693-8703.
- Kaharuddin, R. (2019). Efektivitas Penilaian Mahasiswa Melalui Kuesioner Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar. <http://repository.unifa.ac.id/id/eprint/136/>

- Kurniawan, I. S., & Safitri, Q. N. (2024). *Pengaruh komitmen afektif, kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, dan Pemberdayaan Karyawan terhadap ocb Karyawan*. 14(1), 17–25.
- Lestari, D., & Maria, S. (2018). Antecedent Pemberdayaan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Di Samarinda Dan Kutai Kartanegara. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 139–152. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i1.67>
- Leslie, D. R. et al. (2015). Mengukur Pemberdayaan Staf. *Penelitian Tentang Praktik Pekerjaan Sosial* : 8(2).
- Polatcan, M. (2024). An exploration of the relationship between distributed leadership, teacher agency, and professional learning in Turkey. *Professional Development in Education*, 50(4), 789–803. <https://doi.org/10.1080/19415257.2021.1905050>.
- Pramana, A. B. (2022). Pengaruh Fintech terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Syariah: Proposal Penelitian. *SENMABIS – Seminar Nasional Manajemen Dan Bisnis*, 4789, 1–13. <https://senmabis.nusaputra.ac.id/>
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). *Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. 8(9), 5611–5631.
- Putri, A. S. et al. (2023). Pengaruh Service Quality, Servicescape, Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Indomaret Drive Thru(Studi Kasus Pada Toko Indomaret Drive ThruJakarta Barat). *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta (JKMT)*, 1(3), 73–81.
- Saputra, J., & Fermayani, R. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Laboratorium Klinik Pramita Padang. *Menara Ekonomi*, V(1), 30–43.
- Purwanza, S. W. et al. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. *In Media Sains Indonesia* (Issue March).
- Puspitaningdyah, E. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Afektif Karyawan PT. Combine Will Industri Indonesia. *Journal GEEJ*, 7(2), 12–44.
- Ramli, A. H. (2020). *Employee Innovation Behavior in Health Care*. 151(Icmae), 31–34. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.008>
- Rusni, A. et al. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Distributif, Team Working, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Sumbawa NTB*.
- Rabindarang, S. et al. (2014). Refleksi Tenaga Pengajar Terhadap Kepemimpinan Distributif dan Tekanan Kerja dalam Pendidikan Teknik dan Vokasional. *Akademika*, 84(1&2), 17–28. <https://doi.org/10.17576/akad-2014-8401n2-02>
- Riyadi, R. P. et al. (2020). Pengaruh pemberdayaan karyawan, kerjasama tim, dan pelatihan karyawan pada komitmen organisasional. 1–23.
- Rusni, A., & Sutrischastini, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Distributif, Team Working, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Sumbawa Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(1), 1–19. <https://doi.org/10.32477/jrm.v7i1.180>

- Saputra, M. A., & Wibawa, M. A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 35. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v7i1.7150>
- Satyawati, S. T. (2020). Pengaruh Kepengawasan dan Kepemimpinan Distributif-Relasional Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Dasar di Semarang. *Schholaria: Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 10(2), 142-151.
- Savitri, N. K., & Komalasari, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan The Santai Umalas-Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 16(2), 14-33. <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/pariwisata/article/view/1501>
- Semuel, H., & Herlina, L. (2017). *Scitech Volume 4, Issue 2 Research Organisation Leadership, Employee Empowerment, Organizational Commitment, and Employee Performance in Senior High School. Journal of Research in Social Sciences (JPRSS)*, 4(2), 309-318. [www.scitecresearch.com](http://www.scitecresearch.com)
- Siagian, S. (2023). *Manajemen\_Sumber\_Daya\_Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Suharti et al. (2024). Analisis Fungsi Kepemimpinan Dalam Era Organisasi Modern. *NUSRA:Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 2236. *Sports Culture*, 15(1), 72-86. <https://doi.org/10.25130/sc.24.1.6>
- Syahputri, A. Z. et al. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160-166.
- Tampubolon, J. M. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Kawasan Industri Modern (Persero) Medan. *Galang Tanjung*, 2504, 1-9.
- Tunnamroh, N. W. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah (RSM) Siti Khodijah Kediri*. 1-23.
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2016). *manajemen sumber daya Manusia*. 15-38. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/11329>
- Wahyuni, I. et al. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Mutu Dan Distributif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui 8 Standar Nasional Pendidikan (Snp). *Jurnal Pendidikan Teknik Sipil*, 2(2), 159-174. <https://doi.org/10.21831/jpts.v2i2.36350>
- Wati, Y. R., & Baskoro, E. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 1(2), 198-211.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif. Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*. 3(2), 96-102.
- Yulia, E., & Mukzam, D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PTPN XI Unit Usaha PG Semboro)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 51(2), 22-31..