

## DAMPAK *EMPOWERING LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA DAN *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Rina Ariska,<sup>1</sup> Donal Devi Amdanata,<sup>2</sup> Anto Ariyanto<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh *Empowering Leadership* terhadap kinerja dan *Psychological Empowerment* sebagai variabel mediasi. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai ASN dan Non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau yang terdiri dari 142 orang pegawai. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik Sampling jenuh. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis SEM-PLS melalui software WarpPls 7.0. Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa *Empowering Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja, *Empowering Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Psychological Empowerment*, *Psychological Empowerment* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dan *Psychological Empowerment* Memediasi Pengaruh *Empowering Leadership* Terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan (P-value) kurang dari 5%.

---

### KATA KUNCI

*Empowering Leadership*, Kinerja, dan *Psychological Empowerment*

---

---

### Pendahuluan

Suatu organisasi baik itu organisasi Pemerintah maupun Swasta pada dasarnya berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting yang harus diperhatikan untuk merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan berbagai kegiatan operasional organisasi. Dalam hal ini kemampuan manusia sebagai tenaga kerja mempengaruhi stabilitas dan kelangsungan organisasi. Salah satu indikator yang menunjukkan keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja yang optimal. Sehingga Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Bangun wilson dalam Setiawan, (2019) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja pegawai memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya. Pegawai dalam sebuah organisasi tidak dapat bekerja optimal tanpa otonomi atas pekerjaan mereka Dalam konteks ini, *Empowering Leadership* menjadi variabel penting yang dapat memajukan perubahan organisasi dengan memperbolehkan penyampaian ide-ide konstruktif dari sisi pegawai.

Dalam sebuah organisasi sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu faktor yang mendapat perhatian luas adalah *Empowering leadership*. Amundsen dan Martinsen (2014) *Empowering Leadership* sebagai proses mempengaruhi pegawai melalui pembagian kekuasaan, pemberian motivasi dan

\* Anto Ariyanto. Email: antoariyanto@unilak.ac.id

..... (article title)

pemberian dukungan pengembangan yang bertujuan untuk mendorong bawahan memiliki pengalaman terkait kemandirian, motivasi dan kemampuan bekerja secara otonomi sesuai dengan tujuan dan strategi organisasi. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara langsung oleh *Empowering Leadership* jika seorang pemimpin mampu memberdayakan pegawai dengan efektif.

*Empowering Leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang fokus pada memberdayakan bawahan dan memotivasi bawahan untuk mencapai potensi Terbaik, dengan adanya *Psychological Empowerment* sebagai variabel mediasi bisa dilihat sejauh mana pengaruh *Empowering Leadership* terhadap kinerja yang dipengaruhi oleh tingkat *Psychological Empowerment* yang dimiliki. Saat ini tanggungjawab pemimpin tidak hanya memberikan otonomi kepada bawahan, tetapi juga harus memeriksa apakah bawahan merasa berdaya atau tidak dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (Zhang & Bartol, 2010). Pegawai yang telah mengalami pemberdayaan memiliki keyakinan yang lebih besar dalam melakukan pekerjaan dan secara positif mempengaruhi Kinerja, mereka akan menunjukkan kecenderungan untuk bekerja secara mandiri dan menunjukkan peningkatan kapasitas kemampuan yang dimiliki (Martin et al., 2013). Dengan melimpahkan wewenang kepada pegawai menunjukkan bahwa pemimpin mempercayakan dan membebaskan pekerjaannya terhadap pegawai yang memperoleh wewenang tersebut.

Fokus utama dari *Empowering Leadership* adalah pemimpin yang bisa memberdayakan bawahannya dengan cara pemberian motivasi, memahami perilaku dan kemauan bawahan, serta melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Menurut Amundsen & Martinsen (2014), terdapat tiga proses dalam menerapkan *Empowering Leadership*: pembagian kekuasaan, dukungan motivasi, dan dukungan pengembangan. Pembagian kekuasaan menekankan bahwa pemimpin perlu memberikan delegasi pada bawahan untuk membuat keputusan dan melakukan pertukaran informasi serta berkoordinasi, Pemimpin perlu memberikan dukungan motivasi agar bawahan memiliki inisiatif untuk memiliki sikap otonomi dalam bekerja. Pemberdayaan memungkinkan pegawai untuk percaya bahwa mereka memiliki fleksibilitas dan kompetensi untuk melaksanakan tugas-tugas penting (G. Chen et al., 2019). Hal ini akan membuat pegawai menjadi lebih berdedikasi dalam bekerja karena perasaan ‘terlibat’ lebih kuat baik dalam pekerjaan maupun pengambilan keputusan di dalam organisasi. Dengan *Empowering Leadership* Kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara langsung jika seorang pemimpin mampu memberdayakan pegawai dengan efektif (Mutaminah & Munadharoh, 2013).

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau harus memperhatikan gaya kepemimpinan dalam memberdayakan pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Untuk mewujudkan Tujuan yang diinginkan pegawai harus mempunyai motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih. Pada intinya motivasi dijadikan salah satu solusi untuk mencapai tujuan. Kinerja setiap pegawai berbeda dengan lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, ketrampilan, dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut

Penulis menemukannya adanya permasalahan sesuai dengan indikator kinerja, antara lain: Kuantitas pekerjaan, bisa dilihat dari Pembagian tugas yang tidak merata Pada Pegawai, ada Beberapa pegawai yang mungkin merasa terlalu diberatkan dengan tugas-tugas tambahan atau tanggung jawab yang berlebihan sehingga mempengaruhi kualitas kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut. kemudian Ketepatan Waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai masih kurang, Biasanya ada beberapa pekerjaan yang saling berkaitan tidak dikerjakan dengan baik sehingga saling menunggu dan tertunda penyelesaiannya. Hal ini dapat menimbulkan hubungan yang kurang baik antar rekan kerja yang membuat beberapa pekerja merasa terganggu dan tertekan sehingga Jika hal ini dibiarkan berlarut-larut maka akan menghambat upaya penerapan *empowerment* karena bisa menyebabkan konflik antara

pegawai yang dapat menghambat kerja sama dan kolaborasi yang diperlukan untuk mengambil keputusan dan menjalankan tugas-tugas rutin.

Penelitian tentang pengaruh *Empowering Leadership* terhadap Kinerja telah banyak dilakukan dan hasil penelitian menyatakan bahwa *Empowering Leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan Yustita Damayanti (2021) penelitian dilakukan terhadap guru di Pacitan, ia menemukan bahwa *Empowering Leadership* memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja guru, dan *psychological empowerment* memediasi hubungan antara *Empowering Leadership* dan kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nada Nabillah (2021) Kim & Beehr (2018) menunjukkan *Empowering Leadership* mempengaruhi hasil kinerja melalui mekanisme psikologis yang berbeda. Kemudian di dukung oleh hasil penelitian Kundu et al., (2019) *Empowering Leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi bawahannya untuk selalu meningkatkan kinerja organisasi dan pegawai.

Sebuah Penelitian menemukan bahwa *Empowering Leadership* merupakan prediktor *psychological empowerment* yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang memberdayakan pegawai dapat secara positif mempengaruhi tingkat pemberian kekuatan psikologis kepada pegawai. Hal ini menggambarkan bahwa pemimpin yang memberdayakan dan mendukung pegawai dapat meningkatkan rasa kemandirian, kompetensi, dan otonomi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *psychological empowerment* telah dilakukan sebelumnya (Amundsen & Martinsen, 2015; Zhang & Bartol, 2010; Isnaeni Sumiarsih, 2017) dimana hipotesis-hipotesisnya terbukti bahwa *Empowering Leadership* berpengaruh positif pada *psychological empowerment*,

Secara keseluruhan, penelitian Sebelumnya menunjukkan bahwa *Empowering Leadership* berdampak positif terhadap kinerja pegawai, Namun, belum banyak penelitian yang mengeksplorasi peran *Psychological Empowerment* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Empowering Leadership* dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, Peneliti menjadikan *Psychological Empowerment* sebagai variabel mediasi untuk menjelaskan hubungan antara *Empowering Leadership* dan kinerja pegawai

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut, maka peneliti mengajukan pertanyaan Penelitian, sebagai berikut:

1. Apakah *Empowering Leadership* berpengaruh terhadap kinerja?
2. Apakah *Empowering Leadership* berpengaruh terhadap *psychological empowerment*?
3. Apakah *Psychological Empowerment* berpengaruh terhadap kinerja?
4. Apakah *Psychological Empowerment* memediasi pengaruh *Empowering Leadership* terhadap kinerja?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### ***Empowering Leadership***

Amundsen dan Martinsen (2014) mendefinisikan *Empowering Leadership* sebagai proses mempengaruhi pegawai melalui pembagian kekuasaan, pemberian dukungan motivasi, dan pemberian dukungan pengembangan, yang bertujuan untuk mendorong bawahan memiliki pengalaman terkait kemandirian, motivasi dan kemampuan bekerja secara otonomi sesuai dengan tujuan dan strategi organisasi. Indikator *Empowering Leadership* diantaranya :

### ***Autonomy support***

Diantaranya yaitu Pimpinan memberikan wewenang kepada karyawan dalam melaukan pekerjaan. Pimpinan mendorong karyawan untuk inisiatif dalam pekerjaan. Pimpinan mendorong karyawan untuk fokus terhadap tujuan pekerjaan. Pimpinan memberikan motivasi

..... (article title)

untuk membangun kepercayaan diri karyawannya. Pimpinan percaya karyawan mampu dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **Development support**

Diantaranya yaitu Pimpinan memberitahukan bagaimana mengatur atau menyusun pekerjaannya. Pimpinan memberitahukan bagaimana dalam merencanakan pekerjaannya. Pimpinan memberitahukan bagaimana cara meningkatkan kinerja. Pimpinan membimbing karyawan bagaimana cara melakukan pekerjaan yang baik.

### **Kinerja**

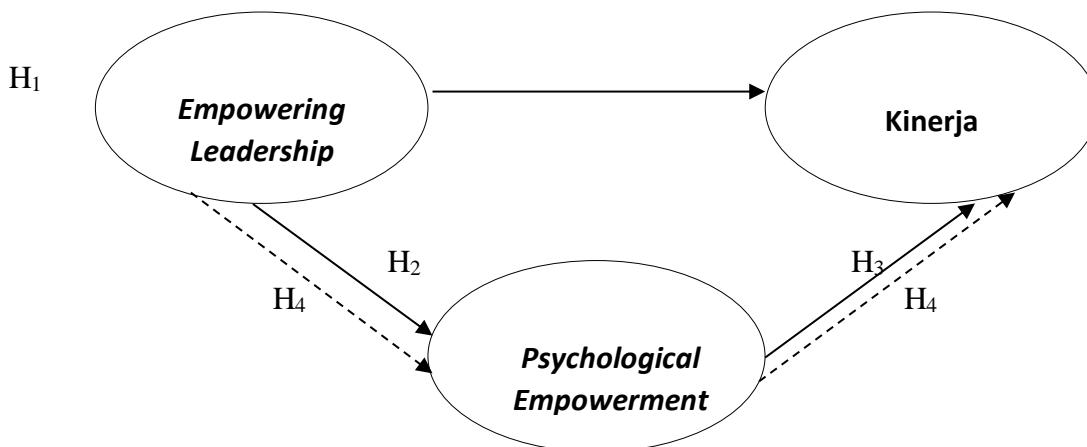
Menurut Bangun Wilson dalam Nafi Setiawan (2019) Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Ada beberapa indikator kinerja sebagai berikut :

1. jumlah Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerjasama

### **Psychological Empowerment**

Spreitzer (1995) dalam Faluthy, Hilman et al., (2022) Pemberdayaan psikologis (*psychological empowerment*) adalah sebagai keadaan psikologis yang diwujudkan dalam empat kognisi yang mencerminkan orientasi seseorang terhadap peran kerjanya. Indikator pemberdayaan psikologis:

1. Makna (meaning)
2. Kompetensi (competence)
3. Penentuan nasib sendiri (self-determination)
4. Dampak (impact)



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan kerangka Pemikiran diatas, maka penulis menyimpulkan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: *Empowering Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja

H<sub>2</sub>: *Empowering Leadership* berpengaruh terhadap *Psychological empowerment*

H<sub>3</sub>: *Psychological Empowerment* berpengaruh Terhadap Kinerja

H<sub>4</sub>: *psychological empowerment* memediasi pengaruh *Empowering Leadership* terhadap Kinerja

## Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Yustita Damayanti (2021) Pengaruh Empowering Leadership terhadap Kinerja Guru dengan Psychological Empowerment sebagai Variabel Mediasi.	Teori yang digunakan ialah sama sama menggunakan teori <i>Empowering Leadership dan Psychological Empowerment</i>	Perbedaannya yaitu Lokasi penelitian dan Variabel dependennya	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa <i>Empowering Leadership</i> terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung melalui <i>psychological empowerment</i>
2	Nada Nabillah (2021). Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dan Motivasi Intrinsik (Studi pada pemerintah Kota Palangka Raya)	Teori yang digunakan ialah sama sama menggunakan teori <i>Empowering Leadership dan teori kinerja</i>	Perbedaannya yaitu Lokasi penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Empowering Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dan motivasi intrinsik pada pemerintah Kota Palangka Raya.
3	Isnaeni Sumiarsih (2017). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan <i>Learning Organization</i> Terhadap Kinerja Dengan <i>psychological Empowerment</i> Sebagai Pemediasi Pada Guru Ipa SMP Se-Provinsi Jawa Tengah Dan DIY	Teori yang digunakan ialah sama sama menggunakan teori <i>Empowering Leadership dan teori kinerja</i>	Perbedaannya yaitu Lokasi penelitian Dan Variabel independennya.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap kinerja, kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap <i>psychological empowerment, psychological empowerment</i> berpengaruh positif terhadap kinerja, <i>learning organization</i> berpengaruh terhadap kinerja, <i>learning organization</i> berpengaruh terhadap <i>psychological empowerment</i>
4	Benazir, K.G.N dan Istiqomah, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan pada Kepuasan Kerja dan Kreativitas melalui Pemberdayaan Psikologi dan Kepemimpinan Diri.	Teori yang digunakan ialah sama sama menggunakan teori <i>Empowering Leadership dan psychological Empowerment</i>	Perbedaannya yaitu Lokasi penelitian dan Variabel dependennya	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan pemberdayaan terhadap variabel kepemimpinan diri pada pegawai. Selain itu hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kepemimpinan pemberdayaan terhadap variabel Pemberdayaan Psikologi oleh pimpinan pada pegawai. Adanya kepemimpinan pemberdayaan yang diberikan oleh pimpinan mereka berpengaruh positif terhadap Pemberdayaan psikologi yang diterima oleh pegawai.
5.	Eka Purnama dan Sigit Indrawijaya (2022) Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pt. Transportasi Gas Indonesia Cabang Jambi	Teori yang digunakan ialah sama sama menggunakan teori <i>Empowering Leadership dan Kinerja</i>	Perbedaannya yaitu Lokasi penelitian dan Variabel mediasinya	Hasil penelitian menunjukkan Bahwa <i>Empowering Leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, <i>Empowering leadership</i> juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menjelaskan apabila pemimpin mampu memberdayakan karyawan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan . <i>Empowering Leadership</i> mempunyai pengaruh dan benar-benar mengotorisasi kepuasan kerja karyawan dan memberikan rasa kepuasan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara optimal.
6	Fatin Fadila & Hunik Sri Runing Sawitri (2023)	Teori yang digunakan ialah sama sama	Perbedaannya yaitu Lokasi penelitian dan	Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa <i>empowering leadership</i> berpengaruh pada kinerja pekerjaan. artinya <i>empowering</i>

	Empowering Leadership Terhadap Kinerja Pekerjaan, Keterlibatan Kerja, Dan Keterlibatan Kerja Kreatif: Peran Mediasi Pemberdayaan Psikologis	menggunakan teori <i>Empowering Leadership</i> dan Kinerja	Variabel mediasinya	leadership berpengaruh pada pemberdayaan psikologis. empowering leadership berpengaruh pada keterlibatan kerja. <i>empowering leadership</i> berpengaruh pada keterlibatan kerja kreatif. pemberdayaan psikologis berpengaruh pada kinerja pekerjaan. pemberdayaan psikologis berpengaruh pada keterlibatan kerja. pemberdayaan psikologis memediasi hubungan antara empowering leadership dengan kinerja pekerjaan.
7	Andrew Susanto, at.al. (2022) Pengaruh Efek Mediasi Pemberdayaan Psikologis Terhadap Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Pada Karyawan Bank Bumn	Teori yang digunakan ialah sama sama menggunakan teori <i>psychological empowerment</i> dan kinerja	Perbedaannya yaitu Lokasi penelitian dan Variabel independennya	Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa hanya kepemimpinan transaksional yang tidak ada pengaruh terhadap pemberdayaan psikologis dan kinerja tugas. Semntara pemberdayaan psikologis tidak memiliki efek mediasi parsial antara kepemimpinan integratif dan kinerja tugas. Hal tersebut dikarenakan tidak terpenuhinya syarat-syarat untuk berperan menjadi variabel mediasi.
8	Elsa Salavina & Sih Darmi Astuti (2023) Empowering Leadership berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kecerdasan Emosional	Teori yang digunakan ialah sama sama menggunakan teori <i>Empowering Leadership</i> dan kinerja	Perbedaannya yaitu Lokasi penelitian dan Variabel mediasinya	Dari hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa <i>Empowering leadership</i> berpengaruh positif dalam menciptakan kecerdasan emosional pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Sosial. <i>Empowering leadership</i> juga berpengaruh positif dalam meningkatkan reformasi birokrasi yang berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Sosial. <i>Empowering leadership</i> juga berpengaruh positif dalam meningkatkan <i>self efficacy</i> pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Sosial.
9	A.Nuzul (2018) Hubungan Antara <i>Empowering Leadership</i> , <i>Creative Self Efficacy</i> Dan <i>Employee Creativity</i> Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	teori yang digunakan ialah sama sama menggunakan teori <i>Empowering Leadership</i> dan kinerja	Perbedaannya yaitu Lokasi penelitian dan variabel independennya	Dari hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa <i>empowering leadership</i> tidak berpengaruh terhadap <i>employee creativity</i> , <i>empowering leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>creative self efficacy</i> , <i>creative self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee creativity</i> , <i>employee creativity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan <i>creative self efficacy</i> sebagai variabel <i>intervening</i> mempengaruhi hubungan <i>empowering leadership</i> terhadap <i>employee creativity</i>

## Metode

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai ASN dan Non ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti Provinsi Riau. Dalam hal ini jumlah populasi sebanyak 142 Pegawai. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling Jenuh. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan untuk skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan skor skala 1-5.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif karena data akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan analisis SEM-PLS melalui perangkat lunak WarpPLS 7.0.

Analisis PLS terdiri dari dua langkah (Hair et al.,2019): langkah pertama adalah melakukan evaluasi terhadap model pengukuran (outer model) dan langkah kedua adalah melakukan evaluasi terhadap model struktural (innermodel). Salah satu alasan penggunaan analisa SEM dalam suatu penelitian adalah terdapatnya variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (unobserved variable) sehingga variabel tersebut diukur menggunakan indikator. Analisis ini terdiri dari beberapa tahap, yaitu:

1. Penelitian ini melakukan uji kecocokan model yang bertujuan untuk menentukan apakah model yang dibangun dalam penelitian ini baik. (Wetzels, Odekerken- Schröder, & Van Oppen, 2009).
2. Penelitian ini menganalisis model pengukuran dengan cara memvalidasi skala pengukuran dari setiap variabel (Chin, 2010) Validasi pada skala pengukuran setiap variabel yaitu uji validitas diskriminan, validitas konvergen, dan reliabilitas (Hair et al.,2019)
3. Penelitian ini menguji reliabilitas yang digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian (Hartono, 2015).

## Hasil dan Pembahasan

### *Uji Validitas Konvergen dan Diskriminan*

Validitas merupakan ukuran yang menentukan tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau dapat menganggap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Validitas konvergen dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi antara setiap indicator dengan variabel eksogen dan endogen. Jika nilai koefisien korelasi (loading factor) lebih besar dari 0,30 meka memenuhi kriteria validitas konvergen, sedangkan jika nilai koefisien korelasi (loading factor) > nilai cross loading maka dapat dikatakan memenuhi kriteria validitas diskriminan.

**Tabel 1 Validitas Konvergen dan Diskriminan Variabel**

	<i>Empowering Leadership</i>	<b>Kinerja</b>	<i>Psychological Empowerment</i>
Xp1	0.710	0.097	0.158
Xp2	0.746	0.054	0.084
Xp3	0.772	0.069	0.145
Xp4	0.805	0.092	0.040
Xp5	0.795	0.010	0.019
Xp6	0.838	0.026	0.059
Xp7	0.832	-0.081	0.029
Xp8	0.809	-0.043	0.059
Xp9	0.780	-0.013	-0.016
Xp10	0.801	-0.057	-0.043
Xp11	0.787	0.001	0.013
Xp12	0.785	0.042	0.006
Xp13	0.798	0.022	-0.022
Xp14	0.735	-0.108	-0.242
Xp15	0.714	-0.152	-0.205
Xp16	0.791	-0.008	-0.102

..... (article title)

Xp17	0.804	0.016	-0.024
Xp18	0.805	0.027	0.023
Yp1	0.090	0.793	0.203
Yp2	0.027	0.857	0.086
Yp3	-0.102	0.730	0.025
Yp4	-0.057	0.791	0.074
Yp5	0.029	0.864	-0.047
Yp6	0.012	0.799	-0.117
Yp7	-0.043	0.780	-0.198
Yp8	0.029	0.820	-0.028
Zp1	0.022	-0.046	0.729
Zp2	0.016	-0.019	0.742
Zp3	-0.054	0.015	0.734
Zp4	0.003	0.047	0.834
Zp5	0.017	-0.018	0.772
Zp6	0.038	-0.002	0.767
Zp7	-0.004	0.029	0.728
Zp8	-0.021	0.019	0.763
Zp9	0.072	0.084	0.765
Zp10	0.024	0.016	0.731
Zp11	-0.035	-0.040	0.734
Zp12	-0.090	-0.102	0.681

Sumber : Data Primer (*Combined Loading and Cross Loading*), diolah 2023

#### 4.2.1.1 Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk melihat tingkat kelayakan pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Reliabilitas setiap indicator dapat dilihat dari reliabilitas komposit atau melalui *cronbach's alpha*. Kriteria rentang reliabilitas menurut Gliem dan Gliem (2003) sebagai berikut :

**Tabel 2 Hasil Perhitungan Reliabilitas**

Reliability	Empowering Leadership	Kinerja	Psychological Empowerment
Cronbach's Alpha	0.963	0.922	0.929
Kategori	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 2 Tersebut menunjukkan nilai reliabilitas yang diukur dengan reliabilitas komposit maupun *cronbach's alpha*. Pada nilai *cronbach's alpha* nilai reliabilitas variabel *Empowering Leadership* sebesar 0,963 kategori sangat tinggi, *Kinerja* sebesar 0,922 kategori Sangat tinggi dan *Psychological Empowerment* sebesar 0.929 termasuk kategori Sangat tinggi.

#### **Loadings dan Cross Loading**

Pada pengujian selanjutnya, yaitu uji validitas diskriminan, item pertanyaan/pernyataan dalam sebuah skala pengukuran dikatakan valid secara diskriminan apabila item-item pengukur variabel memiliki korelasi yang kuat terhadap variabel yang diukurnya dan memiliki korelasi

..... (article title)

yang lemah atau bahkan cenderung tidak berkorelasi signifikan dengan variabel lain ((Hair et al., 2014). Pada tabel Berikut dapat dilihat bahwa seluruh item pengukur variabel-variabel penelitian memiliki korelasi lebih tinggi dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya.

**Tabel 3 Hasil Loadings dan Cross Loading**

	<b>Empowering Leadership</b>	<b>Kinerja</b>	<b>Psychological Empowerment</b>
Xp1	0.710	0.097	0.158
Xp2	0.746	0.054	0.084
Xp3	0.772	0.069	0.145
Xp4	0.805	0.092	0.040
Xp5	0.795	0.010	0.019
Xp6	0.838	0.026	0.059
Xp7	0.832	-0.081	0.029
Xp8	0.809	-0.043	0.059
Xp9	0.780	-0.013	-0.016
Xp10	0.801	-0.057	-0.043
Xp11	0.787	0.001	0.013
Xp12	0.785	0.042	0.006
Xp13	0.798	0.022	-0.022
Xp14	0.735	-0.108	-0.242
Xp15	0.714	-0.152	-0.205
Xp16	0.791	-0.008	-0.102
Xp17	0.804	0.016	-0.024
Xp18	0.805	0.027	0.023
Yp1	0.090	0.793	0.203
Yp2	0.027	0.857	0.086
Yp3	-0.102	0.730	0.025
Yp4	-0.057	0.791	0.074
Yp5	0.029	0.864	-0.047
Yp6	0.012	0.799	-0.117
Yp7	-0.043	0.780	-0.198
Yp8	0.029	0.820	-0.028
Zp1	0.022	-0.046	0.729
Zp2	0.016	-0.019	0.742
Zp3	-0.054	0.015	0.734
Zp4	0.003	0.047	0.834
Zp5	0.017	-0.018	0.772
Zp6	0.038	-0.002	0.767
Zp7	-0.004	0.029	0.728
Zp8	-0.021	0.019	0.763
Zp9	0.072	0.084	0.765
Zp10	0.024	0.016	0.731
Zp11	-0.035	-0.040	0.734
Zp12	-0.090	-0.102	0.681

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Selain itu, pengujian validitas diskriminan dapat dilakukan dengan menggunakan “Fornell-Larcker Criterion” (Fornell & Larcker, 1981). Skala pengukuran variabel dikatakan valid secara diskriminan apabila nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar variabel. Penilaian Fornell-Larcker Criterion dapat dilihat pada table 4.18 berikut ini:

**Tabel 4 Hasil pengujian “Fornell-Larcker Criterion”**

	Empowering Leadership	Kinerja	Psychological Empowerment
Empowering Leadership	<b>0.785</b>	0.079	0.327
Kinerja	0.079	<b>0.805</b>	0.239
Psychological Empowerment	0.327	0.239	<b>0.749</b>

Catatan: Akar kuadrat dari *average variances extracted* (AVE) ditunjukkan pada diagonal  
 Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE pada variabel *empowering leadership* (0.785) lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara variabel *empowering leadership* Terhadap variabel Kinerja (0.079) dan *Psychological Empowerment* (0.327). Selanjutnya, nilai akar kuadrat AVE pada variabel Kinerja (0.805) lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antara variabel Empowering Leadership (0.079) dan Psychological Empowerment (0.239). Hasil-hasil tersebut (*loading* dan *cross-loading; fornell-larcker criterion*) menunjukkan bahwa skala pengukuran variabel dalam penelitian ini valid secara diskriminan.

### Hasil Pengujian Model Struktural

Setelah melakukan evaluasi terhadap model pengukuran, penelitian ini selanjutnya mengevaluasi model struktural. Seperti yang telah disebutkan pada bab sebelumnya bahwa evaluasi pada model struktural bertujuan untuk menguji seluruh hipotesis yang telah diajukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara keterlibatan pengaruh *empowering leadership* terhadap kinerja dengan pemberdayaan psikologis sebagai pemediasi. *Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan tingkat signifikansi *p-value* 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif (Abdillah & Hartono, 2015). Tabel berikut, mengungkapkan nilai koefisien jalur yang dihasilkan oleh analisis SEM-PLS dari model penelitian yang diusulkan dalam penelitian ini:

**Table 5. Hasil pengujian hipotesis.**

<b>Pengaruh Langsung</b>	$\beta$	P value
<i>Empowering leadership</i> -> Kinerja	0.240	0,002
<i>Empowering leadership</i> -> Psychological Empowerment	0.481	<0,001
Psychological Empowerment -> Kinerja	0.311	<0,001
<b>Pengaruh Tidak Langsung</b>		
<i>Empowering leadership</i> -> Psychological Empowerment -> Kinerja	0.150	0.005
<b>Total Pengaruh</b>		
<i>Empowering leadership</i> -> Kinerja	0.389	<0,001
<b>R-squared</b>		
R <sup>2</sup> (Kinerja)	0.252	
R <sup>2</sup> (Psychological Empowerment)	0.232	

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) memprediksi bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hasil pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ( $\beta = 0.240$ , P-Value= 0,002 <0,05). Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *empowering leadership* secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja.

..... (article title)

Hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) memprediksi bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif terhadap Psychological Empowerment. Hasil pada table 4.19 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ( $\beta = 0.481$ , P-Value =  $<0,001 <0,05$ ) nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *empowering leadership* secara positif dan signifikan mempengaruhi *Psychological Empowerment*.

Hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) memprediksi bahwa Psychological Empowerment berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hasil pada table 4.19 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ( $\beta = 0.311$ , P-Value=  $<0,001 <0,05$ ) Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Psychological Empowerment secara Positif dan signifikan mempengaruhi variabel Kinerja.

Selanjutnya, hipotesis keempat (H<sub>4</sub>) memprediksi bahwa Psychological Empowerment memediasi pengaruh *empowering leadership* terhadap Kinerja. Hasil pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa hipotesis ini secara statistik ( $\beta = 0.150$ , P-Value=  $0.005 <0,05$ ) Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Psychological Empowerment* memediasi pengaruh *empowering leadership* terhadap Kinerja.

## Kesimpulan

Dari hasil yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa secara langsung *Empowering Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja, *Empowering Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *Psychological Empowerment*, *Psychological Empowerment* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dan *Psychological Empowerment* Memediasi Pengaruh *Empowering Leadership* Terhadap Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan (P-value) kurang dari 5%.

## Referensi

- Abdillah, Willy, and Jogiyanto Hartono. "Partial least square (PLS) Alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis." *Yogyakarta: Penerbit Andi* 22 (2015): 103-150.
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø.L. (2014). "Empowering Leadership: Construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale." *The Leadership Quarterly*, 25 (3), 487-511. DOI: 10.1016/j.leaqua.2013.11.009.
- Benazir, K.G.N dan Istiqomah, S. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan pada Kepuasan Kerja dan Kreativitas melalui Pemberdayaan Psikologi dan Kepemimpinan Diri." *Media Riset Manajemen*, 2 (1).
- Chin, W.W. (2010) How to Write Up and Report PLS Analyses. In: Esposito Vinzi, V., Chin, W.W., Henseler, J. and Wang, H., Eds., *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications*, Springer, Heidelberg, Dordrecht, London, New York, 655-690. [https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8\\_29](https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_29)
- Damayanti, Yustita. (2021). "Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap Kinerja Guru dengan *Psychological Empowerment* sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.9 Nomor 3, 907–919.
- 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.
- Faluthy, H., Handayani, R., & Oemar, F. (2022). Pemberdayaan Psikologis dan Motivasi Intrinsik: Hubungan Kepemimpinan Autentik dan Kepuasan Kerja. *JURNAL KOMUNITAS SAINS MANAJEMEN*, 1(3), 273-280.

..... (article title)

- Fadila, F., & Sawitri, H. S. R. (2023, April). Empowering Leadership Terhadap Kinerja Pekerjaan, Keterlibatan Kerja, Dan Keterlibatan Kerja Kreatif: Peran Mediasi Pemberdayaan Psikologis. In *SEMINAR NASIONAL LPPM UMMAT* (Vol. 2).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). Partial least square: Konsep, teknik dan aplikasi SmartPLS 2.0 M3. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*
- Hair, J. F. et. al. 2019. Partial Least Squares Structural Equation ModelingBased Discrete Choice Modeling: An Illustration In Modeling Retailer Choice. *Business Research*. 12(1) : 115-142
- Hartono, J., & Abdillah, W. (2015). Partial Least Square (PLS)= Alternatif Structural Equation Modelling= SEM Dalam Bisnis Penelitian. *Penerbit: Andi, Yogyakarta*.
- Kearney, E., Shemla, M., van Knippenberg, D., & Scholz, F. A. (2019). A paradox perspective on the interactive effects of visionary and Empowering Leadership . *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 155. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.01.001>
- Kim, M., Beehr, T. A., & Prewett, M. S. (2018). Employee Responses to Empowering Leadership : A Meta-Analysis. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 25(3). <https://doi.org/10.1177/1548051817750538>
- Kundu, S. C., Kumar, S., & Gahlawat, N. (2019). Empowering Leadership and job performance: mediating role of psychological empowerment. *Management Research Review*, 42(5). <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2018-0183>
- Nabillah,Nada. (2021). “Pengaruh *Empowering Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai Dan Motivasi Intrinsik (Studi Pada Pemerintah Kota Palangka Raya).” *JMSO: Jurnal manajemen sains dan organisasi*, Vol.2
- Nuzul, A. 2018. “Hubungan Antara Empowering Leadership, Creative Self Efixaxy, dan Employee Creativity serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- Salavina, E., & Astuti, S. D. (2023). Empowering Leadership berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kecerdasan Emosional. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 103-113.
- Setiawan, Nafi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Palangka Raya.
- Sumiarsih,Isnaeni. (2017). “Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan *Learning Organization* Terhadap Kinerja Dengan *Psychological Empowerment* Sebagai Pemediasi Pada Guru Ipa SMP Se-Provinsi Jawa Tengah Dan DIY.” *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*, Vol. 19 Nomor 04 .
- Susanto, A., Kurniawati, K., Utami, M. P., Zahrah, C. A., & Agung, D. (2022). Pengaruh Efek Mediasi Pemberdayaan Psikologis Terhadap Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Pada Karyawan Bank BUMN. *Bina Ekonomi*, 26(2), 167-185.
- Sugiyono, (2014), Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung, Alfabeta.
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, 177-195.
- Zhang, & Bartol, K. M. (2010). Linking Empowering Leadership and Employee Creativity : The Influence of Psychological Empowerment , Intrinsic Motivation ,and Creative Process Engagement. *Academy of Management Journal*,Vol.53 Nomor 1,107–128.<https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.48037118>