

## **Empowering Leadership Terhadap Kinerja Pekerjaan, Keterlibatan Kerja, Dan Keterlibatan Kerja Kreatif: Peran Mediasi Pemberdayaan Psikologis**

**Fatin Fadila<sup>1</sup>, Hunik Sri Runing Sawitri<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret, [fatinfdl22@student.uns.ac.id](mailto:fatinfdl22@student.uns.ac.id)

<sup>2</sup>Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret, [huniksri\\_fe@staff.uns.ac.id](mailto:huniksri_fe@staff.uns.ac.id)

---

**Keywords:**

*Empowering leadership job performance psychological empowerment work engagement creative work involvement*

**Abstract:** *This study to explain the effect of leadership empowerment on job performance, work engagement, creative work engagement, and psychological empowerment as mediation. A literature review was conducted in an effort to identify the variables used to build the conceptual model. The method used in this research is to use a quantitative method approach by distributing questionnaires through digital platforms. The data used in this study were obtained from 100 respondents from an IT employee. The analysis method uses SEM-PLS with the SmartPLS application version 4. The results of this study indicate that all hypotheses are supported in this study.*

**Kata Kunci:**

Pemberdayaan Psikologis  
Kinerja Pekerjaan  
Keterlibatan Kerja  
Keterlibatan Kerja Kreatif

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dari *empowering leadership* terhadap kinerja pekerjaan, keterlibatan kerja, keterlibatan kerja kreatif, dan pemberdayaan psikologis sebagai mediasi. Review literatur dilakukan dalam upaya untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang digunakan untuk membangun model konseptual. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner melalui platform digital. Data yang digunakan pada penelitian ini diperoleh 100 responden dari seorang karyawan IT. Metode analisis menggunakan SEM-PLS dengan aplikasi SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis didukung dalam penelitian ini.

---

**Article History:**

Received: 27-03-2023

Online : 05-04-2023



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### A. LATAR BELAKANG

Saat ini sudah memasuki Revolusi Industri 4.0, hampir seluruh aktivitas kehidupan manusia sudah tidak bisa lepas dari penggunaan teknologi informasi sebagai kegiatan dan layanan lainnya. Adanya perkembangan Teknologi Informasi yang sangat memudahkan aktivitas kehidupan manusia sudah menyebabkan ketergantungan yang sangat tinggi akan keberadaan teknologi informasi. Menurut kominfo Tahun 2021 pengguna internet di Indonesia meningkat 11 persen dari tahun sebelumnya, yaitu dari 175,4 juta menjadi 202,6 juta pengguna. Ini menandakan bahwa penggunaan internet meningkat secara signifikan dan manusia tidak bisa lepas dengan internet (Agustini, 2021).

Salah satu kegunaan media internet yang bertumbuh pada sektor ekonomi adalah aplikasi bisnis yaitu perdagangan elektronik atau yang sering disebut *e-commerce*. Dikatakan oleh We Are Social, mereka telah melakukan survei, Indonesia menduduki peringkat pertama dalam penggunaan internet dalam memakai layanan *e-commerce* dengan presentase 88,1%. Dalam perusahaan yang berjalan di industri digital yang semakin berkembang dan maju ada sumber daya manusia yang mempunyai ketrampilan yang baru dan menjadi kewajiban untuk selalu berpikir kreatif (Lidwina, 2021). Faktanya bahwa produktivitas karyawan sangat penting untuk kinerja dan pertumbuhan organisasi.

Organisasi dalam lingkungan bisnis saat ini mengharuskan karyawan untuk menunjukkan hubungan emosional dengan pekerjaan mereka dan menunjukkan bahwa mereka siap untuk melakukan upaya maksimal untuk membantu atasan mereka mencapai tujuannya (Gyu Park, et al., 2017). Sebagai seorang pemimpin, pemimpin bisa menjalin hubungan emosional dengan bawahan agar tetap stabil saat kinerja bawahan mengalami penurunan. Menurut Doug Conant seorang CEO Campbell Soup Company, tidak sulit bagi seorang atasan untuk memenangkan hati karyawannya. Dengan menjadi pemimpin yang kompeten dapat menyeimbangkan empati dan profesionalisme sehingga membentuk tim yang bahagia, produktif dan kuat, yang tentunya akan selalu mendorong untuk mencapai tujuan perusahaan bersama (Sulistiani, 2018). Survei yang telah dilakukan oleh Edtech startup RevoU menunjukkan bahwa perusahaan industri teknologi menduduki peringkat teratas dalam indeks kebahagiaan karyawan di Indonesia (Angelia, 2022).

Saat ini tanggung jawab pemimpin tidak hanya sebatas memberikan kekuasaan kepada karyawan, tetapi juga harus memeriksa apakah karyawan merasa berdaya secara psikologis atau tidak (Zhang & Bartol, 2010). Banyak penelitian telah menunjukkan hubungan erat dari berbagai gaya kepemimpinan dengan pemberdayaan psikologi (Albrecht, & Andreetta, 2011). Di antara gaya kepemimpinan yang memberdayakan telah ditemukan bahwa yang paling efektif adalah dalam meningkatkan pemberdayaan psikologis pada karyawan (Amundsen & Martinsen, 2015)

Karyawan yang telah mengalami pemberdayaan memiliki keyakinan yang lebih besar dalam kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan penting dan secara positif mempengaruhi lingkungan kerja mereka, mereka menunjukkan kecenderungan untuk bekerja secara mandiri dan menunjukkan peningkatan kapasitas untuk kelincuhan di atas peran formal (Martin et al., 2013). (Schaufeli et al., 2002) berpendapat bahwa karyawan yang terlibat akan lebih berupaya dan memiliki hubungan yang lebih energik dan efektif dengan pekerjaan mereka, menghasilkan hasil yang positif baik di tingkat individu maupun organisasi. Karyawan yang terlibat diduga melakukan pekerjaan mereka secara (Alessandri et al., 2018), lebih dinamis saat bekerja, responsif terhadap informasi baru dan bekerja lebih keras.

Ketika lingkungan bisnis mengalami perubahan yang cepat, organisasi membutuhkan karyawan yang terdorong untuk mengeksplorasi peluang baru dan melakukan perbaikan pada organisasi mereka yang memiliki keadaan dalam waktu tertentu (Rank et al., 2004). Karena sebuah organisasi yang kepemimpinannya diyakini sebagai salah satu fasilitator kreativitas tempat kerja yang paling menonjol (Rosling et al., 2011) adalah kewajiban mereka untuk menciptakan budaya di mana karyawan yang berperilaku inovatif dapat berkembang. Ini akan membantu organisasi untuk mempertahankan daya saingnya.

Dikatakan bahwa pemberdayaan psikologis menjadi faktor untuk menentukan kinerja menjadi lebih fokus dan berdedikasi. Dengan berfokus pada energi yang tertanam dalam keadaan psikologis, perspektif kami adalah bahwa tidak hanya sifat internal yang mempengaruhi rasa percaya diri tetapi juga keadaan psikologis yang lebih lembut seperti keterlibatan kerja, adalah kekuatan individu penting yang membentuk keterlibatan dalam upaya kreatif. Melimpahkan wewenang kepada karyawan berarti memberikan wewenang penuh kepada karyawan atas keputusan yang biasanya dibuat di tingkat manajemen, dengan harapan bahwa kebebasan untuk bekerja secara mandiri menyiratkan akuntabilitas atas hasil (Ford & Fottler, 1995). Dengan melimpahkan wewenang kepada karyawan menunjukkan bahwa pemimpin mempercayakan kepada karyawan dan membebaskan terhadap pekerjaannya.

Individu harus bersemangat tentang pekerjaan mereka untuk menempatkan upaya yang diperlukan dalam pemecahan masalah dan tugas kreatif (Hakanen et al., 2008). Dengan demikian, tantangan penting adalah untuk meningkatkan wawasan tentang bagaimana dan apa yang dapat mendorong pada tingkat energi yang tepat yang dibutuhkan individu untuk meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan yang kreatif. Karyawan kreatif yang bekerja untuk mengembangkan ide-ide baru, berpotensi untuk meningkatkan atau memperbaharui produk, jasa, proses, dan prosedur agar organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan internal dan eksternal (Shalley et al., 2004). Pentingnya kreativitas dalam organisasi meningkatkan minat dalam penelitian untuk mengetahui dan mengidentifikasi pribadi serta faktor situasional yang mendorong karyawan untuk terlibat dalam tindakan kreatif di tempat kerja (Gilson & Shalley, 2004).

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh empowering leadership terhadap kinerja pekerjaan, keterlibatan kerja, dan keterlibatan kerja kreatif dengan mediasi pemberdayaan psikologis.

## B. METODE

### 1. Model Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan rumusan hipotesis dan jenis data yang digunakan adalah *cross-sectional*, suatu penelitian untuk mempelajari kolerasi antara faktor-faktor resiko dengan cara pendekatan atau pengumpulan data sekaligus pada satu saat tertentu saja (Ariani, 2014). Variabel dalam penelitian ini adalah pemberdayaan sebagai variabel independen, pemberdayaan psikologi sebagai mediasi, dan kinerja pekerjaan, keterlibatan kerja, keterlibatan kerja kreatif sebagai variabel dependen.

### 2. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuisisioner pada penelitian ini menggunakan skala Likert 1 sampai dengan 5 untuk mengukur setiap variabel.

### 3. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan perusahaan industri teknologi yang termasuk dalam indeks kebahagiaan karyawan. Kuesioner dibagikan melalui google form dan diisi oleh karyawan. Sampel yang menjadi responden pada penelitian ini adalah 100 Karyawan perusahaan IT.

### 4. Analisis Data

Untuk analisis data penelitian, program statistik yang digunakan adalah SmartPLS 3. SmartPLS digunakan dalam analisis deskriptif untuk mengetahui profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pemanfaatan SmartPLS digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel yang diteliti, yang meliputi kepemimpinan pemberdayaan, kinerja pekerjaan, keterlibatan kerja, keterlibatan kerja kreatif dan pemberdayaan psikologis.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil

Dari hasil penelitian dapat diketahui sebagai berikut:

#### a. Uji Convergent Validity dan Composite Reliability

Pada tahap ini dilakukan uji validitas dan uji realibilitas. Tabel 1 menunjukkan nilai *outer loading*, *cronbach's alpha*, CR dan AVE masing-masing indikator yang dianggap valid dan reliabel karena telah memenuhi syarat. Menurut (Hair, et. al., 2016), untuk menilai validitas convergent yaitu nilai loading factor harus lebih dari 0.70. Selain itu, cara lain yang dapat digunakan untuk melihat model yang mempunyai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Untuk nilai *cronbach's alpha* > 0,7

## Seminar Nasional LPPM UMMAT

Universitas Muhammadiyah Mataram

Mataram, 05 April 2023

ISSN 2964-6871 | Volume 2 April 2023

pp. 948-960

(Hair, et al., 2016), *Composite reliability* (CR) 0,6-0,7 yang berarti tercapai reliabilitas konstruk yang baik (Hair et al., 2017). Dan nilai AVE > 0,5 yang artinya konstruk dapat menjelaskan 50% atau lebih variance dari itemnya (Hair et. al., 2017). Sehingga seluruh indikator dari penelitian ini dapat dinyatakan valid dan reliabel.

**Tabel 1.** Outer Loading, Cronbach's Alpha, CR, AVE

<b>Indikator Variabel</b>	<b>Outer Loading</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>CR</b>	<b>AVE</b>
<b>Empowering Leadership</b>		0,793	0,853	0,492
PK1	0,731			
PK2	0,749			
PK3	0,713			
<b>Kinerja Pekerjaan</b>		0,697	0,815	0,527
KP1	0,793			
KP2	0,783			
<b>Keterlibatan Kerja</b>		0,778	0,844	0,476
KK1	0,792			
KK2	0,722			
<b>Keterlibatan Kerja Kreatif</b>		0,806	0,867	0,571
KKK1	0,847			
KKK2	0,842			
KKK3	0,788			
<b>Pemberdayaan Psikologis</b>		0,839	0,877	0,506
PP1	0,721			
PP2	0,817			
PP3	0,713			
PP4	0,732			

**2. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara keterlibatan pengaruh *empowering leadership* terhadap kinerja pekerjaan, keterlibatan kerja, dan keterlibatan kerja kreatif dengan pemberdayaan psikologis sebagai pemediasi. Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar kontrak, t-statistik, dan p-values. *Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik > 1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif (Abdillah & Hartono, 2015). Berikut ini digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan pada uji hipotesis dan Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 2, sebagai berikut:

**Tabel 2. Path Coefficients**

Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
EL -> KP	0.380	0.384	0.089	4.253	0.000
EL -> PP	0.306	0.325	0.093	3.277	0.001
EL -> KK	0.369	0.383	0.109	3.385	0.001
EL -> KKK	0.393	0.391	0.101	3.906	0.000
PP -> KP	0.302	0.326	0.093	3.234	0.001
PP -> KK	0.233	0.243	0.107	2.181	0.030
KK -> KKK	0.275	0.292	0.107	2.570	0.010

Pada *indirect effect* digunakan untuk melihat efek dari adanya variabel mediasi yang menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen dimana hasil literasi bootstrapping harus memperoleh nilai *T-statistic* variabel moderasi lebih sama dengan dari 1,96 agar dapat dikatakan termediasi penuh (Abdillah & Hartono, 2015). Berikut ini digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan pada uji hipotesis pada variabel mediasi dan pengujian nilai uji hipotesis pada variabel mediasi ditunjukkan pada Tabel 3, sebagai berikut:

**Tabel 3. Specific indirect effects**

Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
EL -> PP -> KP	0.092	0.106	0.045	2.070	0.039

### a. Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap Kinerja Pekerjaan

Hipotesis  $H_1$  menguji apakah *empowering leadership* secara positif berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan. Hasil pengujian dalam *path coefficient* menunjukkan pemberdayaan kepemimpinan terhadap kinerja pekerjaan sebesar 0,380, t-statistik yaitu 4,253, dan p-value sebesar 0,000. Dari hasil tersebut menyatakan bahwa T-statistik signifikan, karena  $>1,96$  dengan p-value  $<0,05$  sehingga hipotesis  $H_1$  diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa *empowering leadership* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan.

Hasil penelitian ini bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel, hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ahearne et al., 2005) bahwa *empowering leadership* mempengaruhi secara signifikan dan positif pada kinerja pekerjaan. Temuan ini secara konsisten menemukan hasil yang sama pada penelitian terdahulu.

### b. Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap Pemberdayaan Psikologis

Hipotesis  $H_2$  menguji apakah pemberdayaan kepemimpinan secara positif berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis. Hasil pengujian dalam *path coefficient* menunjukkan *empowering leadership* terhadap pemberdayaan psikologis sebesar 0,306, t-statistik yaitu 3,277 dan p-value sebesar 0,001. Dari hasil tersebut menyatakan bahwa t-statistik signifikan karena  $>1,96$  dengan p-value  $<0,05$  sehingga hipotesis  $H_2$  diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa *empowering leadership* memiliki pengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis.

Hasil penelitian ini bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara dua variabel, hasil tersebut sesuai dengan studi sebelumnya telah menemukan hubungan positif antara *empowering leadership* dan pemberdayaan psikologi (Ahearne et al., 2005)

### c. Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap Keterlibatan Kerja.

Hipotesis  $H_3$  menguji apakah *empowering leadership* secara positif berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Hasil pengujian dalam *path coefficient* menunjukkan *empowering leadership* terhadap keterlibatan kerja sebesar 0,369, t-statistik yaitu 3,385 dan p-value sebesar 0,001. Dari hasil tersebut menyatakan bahwa t-statistik signifikan karena  $>1,96$  dengan p-value  $<0,05$  sehingga hipotesis  $H_3$  diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa *empowering leadership* memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja.

Hasil penelitian ini adanya hubungan positif dan signifikan antara dua variabel, hasil tersebut sesuai dengan studi sebelumnya yang telah ditemukan oleh (Alotaibi et al., 2020) menunjukkan hasil positif dan signifikan pada *empowering leadership* pada keterlibatan kerja. Penelitian secara konsisten menemukan hasil yang sama pada studi sebelumnya.

### **d. Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap Keterlibatan Kerja Kreatif**

Hipotesis  $H_4$  menguji apakah *empowering leadership* secara positif berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Hasil pengujian dalam *path coefficient* menunjukkan *empowering leadership* terhadap keterlibatan kerja kreatif sebesar 0,393, t-statistik yaitu 3,906 dan p-value sebesar 0,000. Dari hasil tersebut menyatakan bahwa t-statistik signifikan karena  $>1,96$  dengan p-value  $<0,05$  sehingga hipotesis  $H_4$  diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa *empowering leadership* memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja kreatif.

*Empowering leadership* yang memberdayakan lebih cenderung menunjukkan untuk terlibat dalam pekerjaan yang kreatif, yang mendukung temuan (Zhang & Bartol, 2010). Hasil penelitian ini adanya hubungan positif dan signifikan antara dua variabel, hasil tersebut sesuai dengan studi sebelumnya yang telah ditemukan oleh (AlMazrouei, 2021) menunjukkan hasil positif dan signifikan pada *empowering leadership* pada keterlibatan kerja kreatif. Penelitian secara konsisten menemukan hasil yang sama pada studi sebelumnya.

### **e. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Kinerja Pekerjaan**

Hipotesis  $H_5$  menguji apakah pemberdayaan psikologis secara positif berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan. Hasil pengujian dalam *path coefficient* menunjukkan pemberdayaan psikologis terhadap keterlibatan kerja sebesar 0,302, t-statistik yaitu 3,234 dan p-value sebesar 0,001. Dari hasil tersebut menyatakan bahwa t-statistik signifikan karena  $>1,96$  dengan p-value  $<0,05$  sehingga hipotesis  $H_3$  diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan.

Hasil penelitian ini adanya hubungan positif dan signifikan antara dua variabel, hasil tersebut sesuai dengan studi sebelumnya yang telah ditemukan oleh (Kundu et al., 2019) menunjukkan hasil positif dan signifikan pada pemberdayaan psikologis pada kinerja pekerjaan. Penelitian secara konsisten menemukan hasil yang sama pada studi sebelumnya. Dinyatakan bahwa karyawan yang diberdayakan secara psikologis memiliki kapasitas yang lebih menyerap pengetahuan (Siachou & Gkorezis, 2014) dan ini semakin meningkatkan kinerja mereka.

### **f. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Keterlibatan Kerja**

Hipotesis  $H_6$  menguji apakah pemberdayaan psikologis secara positif berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Hasil pengujian dalam *path coefficient* menunjukkan pemberdayaan psikologis terhadap keterlibatan kerja sebesar 0,233, t-statistik yaitu 2,181 dan p-value sebesar 0,030. Dari hasil tersebut menyatakan bahwa t-statistik signifikan karena  $>1,96$  dengan p-value  $<0,05$  sehingga hipotesis  $H_6$  diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja.

Hasil penelitian ini adanya hubungan positif dan signifikan antara dua variabel, hasil tersebut sesuai dengan studi sebelumnya yang telah ditemukan oleh (Bhatnagar, 2012) menunjukkan hasil positif dan signifikan pada pemberdayaan psikologis pada keterlibatan kerja. Penelitian secara konsisten menemukan hasil yang sama pada studi sebelumnya.

### **g. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja Kreatif**

Hipotesis H<sub>7</sub> menguji apakah keterlibatan kerja secara positif berpengaruh terhadap keterlibatan kerja kreatif. Hasil pengujian dalam *path coefficient* menunjukkan keterlibatan kerja terhadap keterlibatan kerja kreatif sebesar 0,275, t-statistik yaitu 2,570 dan p-value sebesar 0,010. Dari hasil tersebut menyatakan bahwa t-statistik signifikan karena >1,96 dengan p-value <0,05 sehingga hipotesis H<sub>7</sub> diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja kreatif.

Hasil penelitian ini adanya hubungan positif dan signifikan antara dua variabel, hasil tersebut sesuai dengan studi sebelumnya yang telah ditemukan oleh (Bouckenoghe & Menguç, 2018) menunjukkan hasil positif dan signifikan pada keterlibatan kerja pada keterlibatan kerja kreatif. Penelitian secara konsisten menemukan hasil yang sama pada studi sebelumnya. Beberapa bukti menunjukkan bahwa sifat keterikatan kerja sebagai persepsi positif tentang situasi terkait pekerjaan yang ditandai dengan masuknya emosi positif, ketahanan psikologis, dan dedikasi yang memperluas pemikiran dan perilaku orang (Bakker & Xanthopoulou, 2013).

### **h. Hubungan *Empowering Leadership* dengan Kinerja Pekerjaan dimediasi dengan Pemberdayaan Psikologis.**

Hasil pengujian efek mediasi pada hipotesis H<sub>8</sub> menunjukkan bahwa variabel mediasi pemberdayaan psikologis ditemukan dapat memediasi secara sebagian atau secara langsung. Hal ini ditunjukkan dari hubungan antara variabel *empowering leadership* dengan variabel kinerja pekerjaan menunjukkan hasil nilai *Coefficient* sebesar 0,092 dan p-value sebesar 0,039 dengan nilai t-statistik senilai 2,070. Hal tersebut menyatakan bahwa t-statistik signifikan karena >1,96 dengan p-value <0,05 sehingga hipotesis H<sub>8</sub> diterima dengan efek mediasi secara langsung. Hal tersebut membuktikan bahwa pemberdayaan psikologis mempengaruhi *empowering leadership* dengan kinerja pekerjaan secara langsung sebagai efek mediasi.

Hubungan antara variabel yang dimediasi oleh pemberdayaan psikologis, peran mediasi pemberdayaan psikologis membangun hubungan antara memberdayakan kepemimpinan dan kinerja pekerjaan secara langsung. Studi sebelumnya juga menunjukkan hubungan secara langsung *empowering leadership* dengan kinerja pekerjaan melalui pemberdayaan psikologis oleh (Kundu et al., 2019). Hal ini menunjukkan hasil yang konsisten pada studi sebelumnya. Karyawan melakukan upaya *empowering leadership* secara positif dan menunjukkan kinerja kerjayang lebih baik ketika mereka merasa diberdayakan secara psikologis.

### D. SIMPULAN DAN SARAN

#### a. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *empowering leadership* terhadap kinerja pekerjaan, keterlibatan kerja, dan keterlibatan kerja kreatif dengan mediasi pemberdayaan psikologis. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa seluruh hipotesis diterima, dan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) hasil pengujian pada hipotesis  $H_1$  dengan nilai signifikan 0,000 dikatakan nilai tersebut lebih kecil dari nilai kritis 0,005 maka dapat disimpulkan  $H_1$  diterima, artinya *empowering leadership* berpengaruh pada kinerja pekerjaan. (2) hasil pengujian pada hipotesis  $H_2$  dengan nilai signifikan 0,001 dikatakan nilai tersebut lebih kecil dari nilai kritis 0,005 maka dapat disimpulkan  $H_2$  diterima, artinya *empowering leadership* berpengaruh pada pemberdayaan psikologis. (3) hasil pengujian pada hipotesis  $H_3$  dengan nilai signifikan 0,001 dikatakan nilai tersebut lebih kecil dari nilai kritis 0,005 maka dapat disimpulkan  $H_3$  diterima, artinya *empowering leadership* berpengaruh pada keterlibatan kerja. (4) hasil pengujian pada hipotesis  $H_4$  dengan nilai signifikan 0,000 dikatakan nilai tersebut lebih kecil dari nilai kritis 0,005 maka dapat disimpulkan  $H_4$  diterima, artinya *empowering leadership* berpengaruh pada keterlibatan kerja kreatif. (5) hasil pengujian pada hipotesis  $H_5$  dengan nilai signifikan 0,001 dikatakan nilai tersebut lebih kecil dari nilai kritis 0,005 maka dapat disimpulkan  $H_5$  diterima, artinya pemberdayaan psikologis berpengaruh pada kinerja pekerjaan. (6) hasil pengujian pada hipotesis  $H_6$  dengan nilai signifikan 0,030 dikatakan nilai tersebut lebih kecil dari nilai kritis 0,005 maka dapat disimpulkan  $H_6$  diterima, artinya pemberdayaan psikologis berpengaruh pada keterlibatan kerja. (7) hasil pengujian pada hipotesis  $H_7$  dengan nilai signifikan 0,010 dikatakan nilai tersebut lebih kecil dari nilai kritis 0,005 maka dapat disimpulkan  $H_7$  diterima, artinya keterlibatan kerja berpengaruh pada keterlibatan kerja kreatif. (8) hasil pengujian pada hipotesis mediasi  $H_8$  dengan nilai signifikan 0,039 dikatakan nilai tersebut lebih kecil dari nilai kritis 0,005 maka dapat disimpulkan  $H_8$  diterima, artinya pemberdayaan psikologis memediasi hubungan antara *empowering leadership* dengan kinerja pekerjaan.

#### b. Saran

Pada penelitian selanjutnya, dapat dilakukan untuk mengumpulkan data dengan metode yang berbeda. Melakukan penelitian dengan sumber data yang berbeda. Dalam penelitian ini, pemberdayaan psikologis memediasi hubungan antara *empowering leadership* dan kinerja pekerjaan. Pada penelitian selanjutnya ada beberapa mekanisme lain yang mempengaruhi *empowering leadership* melalui kinerja pekerjaan dengan mediasi pemberdayaan psikologis, dengan demikian penelitian selanjutnya dapat mengukur hubungan ini dengan memasukkan variabel mediasi lainnya. Mengukur hubungan yang lain dengan menambahkan variabel independen, dependen, atau mediasi.

## Seminar Nasional LPPM UMMAT

Universitas Muhammadiyah Mataram

Mataram, 05 April 2023

ISSN 2964-6871 | Volume 2 April 2023

pp. 948-960

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada banyak pihak yang terlibat dalam penyelesaian penelitian ini, karena tanpa bantuan dan dukungan mereka, penelitian ini tidak akan terselesaikan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan. Penulis mengucapkan terima kasih kepada orang tua penulis yang telah memberikan dukungan dan semangat, kemudian kepada Universitas Sebelas Maret Surakarta sebagai jalan penulis untuk menimba ilmu.

### REFRENSI

Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) – Alternative*. CV Andi Offset.

Agustini, P. (2021). *Warganet Meningkatkan Indonesia Perlu Tingkatkan Nilai Budaya Di Internet*. Aptika.Kominfo.Go.Id.

Ahearne, M., Mathieu, J., & Rapp, A. (2005). To empower or not to empower your sales force? An empirical examination of the influence of leadership empowerment behavior on customer satisfaction and performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 945–955. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.945>

Albrecht, S. L., & Andretta, M. (2011). The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers: Test of a model. *Leadership in Health Services*, 24(3), 228–237.

Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33–47.

AlMazrouei, H. (2021). Empowerment leadership as a predictor of expatriates job performance and creative work involvement. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2021-2769>

Alotaibi, S. M., Amin, M., & Winterton, J. (2020). Does emotional intelligence and empowering leadership affect psychological empowerment and work engagement? *Leadership and Organization Development Journal*, 41(8), 971–991. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2020-0313>

Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2015). Linking Empowering Leadership to Job Satisfaction, Work Effort, and Creativity: The Role of Self-Leadership and Psychological Empowerment. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 22(3), 304–323. <https://doi.org/10.1177/1548051814565819>

Angelia, D. (2022). *7 Perusahaan Indonesia dengan karyawan paling bahagia*. Goodstats.Id. <https://goodstats.id/article/7-perusahaan-indonesia-dengan-karyawan-paling-bahagia-q4-2021-sc2EE>

Ariani, A. P. (2014). *Aplikasi Metodologi Penelitian Kebidanan Kesehatan*. Nuha Medika.

Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2013). Creativity and charisma among female leaders: The role of resources and work engagement. *The International Journal of Human Resources Management*, 24, 2760–2779.

Bhatnagar, J. (2012). Management of innovation: Role of psychological empowerment, work

## Seminar Nasional LPPM UMMAT

Universitas Muhammadiyah Mataram

Mataram, 05 April 2023

ISSN 2964-6871 | Volume 2 April 2023

pp. 948-960

- engagement and turnover intention in the Indian context. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 928–951.
- Bouckenooghe, D., & Menguç, B. (2018). Understanding the dynamics between supervisor-follower social capital, work engagement, and employees' creative work involvement. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, 238–251.
- Ford, R. C., & Fottler, M. D. (1995). Empowerment: a matter of degree. *Academy of Management Perspectives*, 9(3), 21–29.
- Gilson, L. L., & Shalley, C. E. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33–53.
- Gyu Park, J., Sik Kim, J., Yoon, S. W., & Joo, B. K. (2017). The effects of empowering leadership on psychological well-being and job engagement: The mediating role of psychological capital. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 350–367.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. saGe publications.
- Hair Jr., J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78–91.
- Kundu, S. C., Kumar, S., & Gahlawat, N. (2019). Empowering leadership and job performance: mediating role of psychological empowerment. *Management Research Review*, 42(5), 605–624. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2018-0183>
- Lidwina, A. (2021). *Penggunaan E-commerce Indonesia tertinggi di Dunia*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/06/04/penggunaan-e-commerce-indonesia-tertinggi-di-dunia>
- Martin, S. L., Liao, H., & Campbell, E. M. (2013). Directive versus empowering leadership: A field experiment comparing impacts on task proficiency and proactivity. *Academy of Management Journal*, 56(5), 372–1395.
- Rank, J., Pace, V. L., & Frese, M. (2004). Three avenues for future research on creativity, innovation, and initiative. *Applied Psychology*, 53(4), 518–528.
- Rosing, K., Frese, M., & Bausch, A. (2011). Explaining the heterogeneity of the leadership-innovation relationship: Ambidextrous leadership. *The Leadership Quarterly*, 22(5), 956–974.
- Schaufeli, W. B., Saalanova, M., Gonzalez-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.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30, 933–958.
- Siachou, E., & Gkorezis, P. (2014). Do empowered employees absorb knowledge? An empirical investigation of the effects of psychological empowerment dimensions on absorptive capacity. *Management Research Review*, 130–151.
- Sulistiani, W. (2018). *Pentingnya Membangun Hubungan Emosional Dengan Karyawan*.

## **Seminar Nasional LPPM UMMAT**

Universitas Muhammadiyah Mataram

Mataram, 05 April 2023

ISSN 2964-6871 | Volume 2 April 2023

pp. 948-960

<https://chicmanagers.com/pentingnya-membangun-hubungan-emosional-dengan-karyawan/>  
Zhang, X., & 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*, 53(1), 107–128.

Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). *LINKING EMPOWERING LEADERSHIP AND EMPLOYEE CREATIVITY: THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT, INTRINSIC MOTIVATION, AND CREATIVE PROCESS ENGAGEMENT*.