

**PENGARUH *EMPOWERING LEADERSHIP* DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT SEBAGAI PEMEDIASI PADA
APARATUR SIPIL NEGARA DI INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN
KERINCI**

TESIS



OLEH:

ZELGI WIZA ALDI

2110018212001

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
2024**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH *EMPOWERING LEADERSHIP* DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT SEBAGAI PEMEDIASI PADA
APARATUR SIPIL NEGARA DI INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN
KERINCI**

TESIS



ZELGI WIZA ALDI

2110018212001

**Tesis ini diajukan untuk memenuhi
persyaratan memperoleh gelar Magister Sains Manajemen**

PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BUNG HATTA

2024

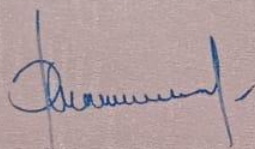
PENGARUH *EMPOWERING LEADERSHIP* DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT SEBAGAI PEMEDIASI PADA
APARATUR SIPIL NEGARA DI INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN
KERINCI

Oleh:
ZELGIWIZA ALDI

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 10 Agustus 2024

Menyetujui:

Pembimbing I,



Dr. Zaitul, S.E., MBA. Ak. CA.

Pembimbing II,



Reni Yuliviona, S.E., M.M., Ph.D.

Ketua Program Studi,



Reni Yuliviona, S.E., M.M., Ph.D.

PENGARUH EMPOWERING LEADERSHIP DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT SEBAGAI PEMEDIASI PADA
APARATUR SIPIL NEGARA DI INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN
KERINCI

Oleh:
ZELGI WIZA ALDI

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 10 Agustus 2024

Tim Penguji:

Ketua,




Dr. Zaitui, S.E., MBA, Ak. CA.

Sekretaris,



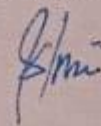
Reni Yuliviona, S.E., M.M., Ph.D.

Anggota,



Dr. Akmal, S.E., M.M.

Anggota,



Dahliana Kamener, BS., MBA., Ph.D.

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Sains Manajemen pada tanggal 10 Agustus 2024

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bung Hatta

Dekan


Dr. Erni Febrina Hachap, S.E., M.Si.


PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ZELGI WIZA ALDI
NPM : 2110018212001
Program Studi : Magister Sains Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul:

“PENGARUH *EMPOWERING LEADERSHIP* DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* SEBAGAI PEMEDIASI PADA APARATUR SIPIL NEGARA DI INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN KERINCI”.

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Sains Manajemen pada program konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi Magister Sains Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bung Hatta Padang. Sejauh yang saya ketahui, bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari tesis yang telah dipublikasikan sebelumnya dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Magister Sains Manajemen dalam lingkungan Universitas Bung Hatta maupun di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan pernyataan diatas, maka penulis bersedia menerima sanksi yang dikenakan.

Padang, 10 Agustus 2024

Penulis,



ZELGI WIZA ALDI

2110018212001

Pengaruh *Empowering Leadership* dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Psychological Empowerment* sebagai Pemediasi pada Aparatur Sipil Negara di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Empowering Leadership* dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan *Psychological Empowerment* sebagai pemediasi. Jumlah responden sebanyak 45 orang yang merupakan Aparatur Sipil Negara di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci. Model penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Model* dengan *software Smart-PLS 3.2.9*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Empowering Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai *original sample* 0,328, *T-statistics* 2,124, dan *P-Value* 0,034. Sebaliknya, Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai *original sample* -0,058, *T-statistics* 0,392, dan *P-Value* 0,695. *Psychological Empowerment* ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai *original sample* 0,671, *T-statistics* 6,805, dan *P-Value* 0,000. Namun, *Empowering Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Empowerment* dengan nilai *original sample* 0,305, *T-statistics* 1,134, dan *P-Value* 0,257. Demikian juga, Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *Psychological Empowerment* dengan nilai *original sample* -0,007, *T-statistics* 0,023, dan *P-Value* 0,982. Selanjutnya, hasil menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* tidak memediasi hubungan antara *Empowering Leadership* dan Kinerja Pegawai dengan nilai *original sample* 0,204, *T-statistics* 1,237, dan *P-Value* 0,217. *Psychological Empowerment* juga tidak memediasi hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai dengan nilai *original sample* -0,005, *T-statistics* 0,023, dan *P-Value* 0,981.

Kata Kunci: *Empowering Leadership*, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai, *Psychological Empowerment*.

The Effect of Empowering Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance with Psychological Empowerment as a Mediator among Civil Servants at Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.

Abstract

This study aims to analyze the effect of Empowering Leadership and transformational leadership on employee performance with Psychological Empowerment as a mediator. The number of respondents was 45 civil servants at Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci. This research model uses Structural Equation Model analysis with Smart-PLS 3.2.9 software. The results showed that Empowering Leadership had a positive and significant effect on Employee Performance with an original sample value of 0.328, T-statistics of 2.124, and a P-Value of 0.034. Conversely, Transformational Leadership did not have a significant effect on Employee Performance with an original sample value of -0.058, T-statistics of 0.392, and a P-Value of 0.695. Psychological Empowerment was found to have a positive and significant effect on Employee Performance with an original sample value of 0.671, T-statistics of 6.805, and a P-Value of 0.000. However, Empowering Leadership did not significantly influence Psychological Empowerment with an original sample value of 0.305, T-statistics of 1.134, and a P-Value of 0.257. Similarly, Transformational Leadership did not significantly influence Psychological Empowerment with an original sample value of -0.007, T-statistics of 0.023, and a P-Value of 0.982. Furthermore, the results indicated that Psychological Empowerment did not mediate the relationship between Empowering Leadership and Employee Performance with an original sample value of 0.204, T-statistics of 1.237, and a P-Value of 0.217. Psychological Empowerment also did not mediate the relationship between Transformational Leadership and Employee Performance with an original sample value of -0.005, T-statistics of 0.023, and a P-Value of 0.981.

Keywords: Empowering Leadership, Transformational Leadership, Employee Performance, Psychological Empowerment.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT beserta junjungan besar Nabi Muhammad SAW, berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis dengan judul “Pengaruh *Empowering Leadership* dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Psychological Empowerment* sebagai Pemediasi pada Aparatur Sipil Negara di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci”.

Dalam penulisan tesis ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Reni Yuliviona, S.E., M.M., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta
2. Bapak Dr. Zaitul, S.E., MBA., Ak.CA. selaku Pembimbing I dan Ibu Reni Yuliviona, S.E., M.M., Ph.D. selaku Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis ini.
3. Bapak Dr. Akmal, S.E., M.M. dan Ibu Dahliana Kamener, S.E., M.M., Ph.D. selaku penguji dalam sidang tesis yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dimulai dari sidang proposal hingga sempurnanya tesis ini.
4. Segenap dosen Magister Sains Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan serta karyawan/karyawati Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta Padang.

5. Ibunda Widayawati dan Ayahanda Zainal Gani yang telah senantiasa berdoa untuk keberhasilan anak-anaknya serta bekerja tanpa lelah untuk memberikan kehidupan dan pendidikan yang layak untuk anak-anaknya, serta mertua yang selalu memberikan dukungan yang tulus.
6. Dhea Alifa Istri tercinta dan Kakak Khalila Nur Azea yang sangat penulis sayangi yang selalu memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Rekan-rekan seperjuangan angkatan 32 Prodi Magister Sains Manajemen yang senantiasa berbagi suka dan duka bersama penulis selama masa perkuliahan walaupun sudah duluan wisuda.
8. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan keterbatasan pengalaman, pengetahuan maupun kepustakaan, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna dan perlu evaluasi lebih lanjut agar benar-benar bermanfaat. Penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun demi perbaikan dimasa mendatang, terima kasih.

Padang, 10 Agustus 2024

Penulis,

Zelgi Wiza Aldi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PESETUJUAN PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
Abstrak	v
<i>Abstract</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
1.4.1 Manfaat Teoritis	14
1.4.2 Manfaat Praktis	14
BAB II KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	15
2.1 Kajian Literatur	15
2.1.1 Kinerja Pegawai (<i>Employee Performance</i>).....	15
2.1.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	16
2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja	19
2.1.1.3 Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil	20
2.1.2 <i>Psychological Empowerment</i>	20
2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Psychological Empowerment</i> 22	
2.1.3 <i>Empowering Leadership</i>	23
2.1.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Empowering Leadership</i> ...	26
2.1.3.2 Manfaat <i>Empowering Leadership</i>	27
2.1.3.3 Tantangan dalam Penerapan <i>Empowering Leadership</i>	28
2.1.4 Kepemimpinan Transformasional.....	29
2.1.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional	31
2.1.4.2 Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional	33
2.1.4.3 Manfaat Kepemimpinan Transformasional	34
2.1.4.4 Tantangan Kepemimpinan Transformasional.....	34
2.2 Pengembangan Hipotesis	36
2.2.1 <i>Empowering Leadership</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai	36

2.2.2	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai	38
2.2.3	<i>Psychological Empowerment</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai	39
2.2.4	<i>Empowering Leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>Psychological Empowerment</i>	41
2.2.5	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap <i>Psychological Empowerment</i>	42
2.2.6	<i>Psychological Empowerment</i> memediasi pengaruh <i>Empowering Leadership</i> terhadap Kinerja Pegawai	44
2.2.7	<i>Psychological Empowerment</i> memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai	46
2.3	Kerangka Konseptual	47
BAB III METODE PENELITIAN		48
3.1	Jenis Penelitian	48
3.2	Objek, Populasi dan Sampel Penelitian	48
3.3	Data Penelitian	50
3.3.1	Jenis Data	50
3.3.2	Metode Pengumpulan Data	51
3.4	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	51
3.4.1	<i>Empowering Leadership</i>	51
3.4.2	Kepemimpinan Transformasional	52
3.4.3	<i>Psychological Empowerment</i>	53
3.4.4	Kinerja Pegawai	53
3.5	Model Penelitian	53
3.6	Metode Analisa Data	54
3.6.1	Analisis Deskriptif	54
3.6.2	<i>Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM PLS)</i> 56	
3.6.2.1	<i>Measurement Model Assesment (MMA)</i>	56
3.6.2.2	Convergent Validity	57
3.6.2.3	Discriminant Validity	57
3.6.2.4	<i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>	58
3.6.2.5	<i>Structural Model Assesment (SMA)</i>	59
3.6.3	Tipe Mediasi	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		61
4.1.	Hasil Penelitian	61
4.1.1	Respon Rate Responden	61
4.1.2	Profil Responden	62
4.1.3	Measurement Model Assesment (MMA)	64
4.1.4	Analisis Deskriptif Variabel	88
4.1.5	<i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>	94
4.1.6	Structural Model Assesment (SMA)	96
4.2.	Pembahasan	100
4.2.1	Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> terhadap Kinerja Pegawai .	100

4.2.2	Perpengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai.....	102
4.2.3	Pengaruh Psychological Empowerment terhadap Kinerja Pegawai	106
4.2.4	Pengaruh Empowering Leadership terhadap Psychological Empowerment.....	108
4.2.5	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Psychological Empowerment	111
4.2.6	Peran Psychological Empowerment Memediasi Hubungan antara Empowering Leadership terhadap Kinerja Pegawai	114
4.2.7	Peran Psychological Empowerment Memediasi Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai	117
BAB V PENUTUP.....		121
5.1.	Kesimpulan.....	121
5.2.	Implikasi Penelitian	122
5.2.1.	Implikasi Teoritis	122
5.2.2.	Implikasi Praktis	122
5.3.	Keterbatasan dan Saran Penelitian	124
DAFTAR PUSTAKA		125
LAMPIRAN.....		137

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci Tahun 2020-2023.....	5
Tabel 1.2 Capaian Kinerja (Predikat SKP) ASN Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.....	6
Tabel 1.3 Kinerja pegawai ASN pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.....	7
Tabel 3.1 Data ASN pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci berdasarkan tingkatan jabatan	50
Tabel 3.2 Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR)	56
Tabel 3.3 Kriteria R Square.....	58
Tabel 3.4 Kriteria Q Square	59
Tabel 3.5 Tipe Pengujian Mediasi.....	60
Tabel 4.1 Respon Rate	61
Tabel 4.2 Profil Responden.....	62
Tabel 4.3 Hasil Pengujian Convergent Validity (Tahap I) Kinerja Pegawai	69
Tabel 4.4 Hasil Pengujian Convergent Validity (Tahap II) Kinerja Pegawai.....	71
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Convergent Validity (Tahap III) Kinerja Pegawai	72
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Convergent Validity (Tahap IV) Kinerja Pegawai	73
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Convergent Validity (Tahap I) <i>Empowering Leadership</i>	74
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Convergent Validity (Tahap II) <i>Empowering Leadership</i>	76
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Convergent Validity (Tahap III) <i>Empowering Leadership</i>	77
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Convergent Validity (Tahap IV) <i>Empowering Leadership</i>	79
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Convergent Validity (Tahap I) Kepemimpinan Transformasional.....	80
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Convergent Validity (Tahap II) Kepemimpinan Transformasional.....	82
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Convergent Validity (Tahap I) <i>Psychological Empowerment</i>	83
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Convergent Validity (Tahap II) Kepemimpinan Transformasional.....	84
Tabel 4.15 Discriminant Validity dengan Metode Fornell-Larcker Criterion	86
Tabel 4.16 Discriminant Validity dengan Metode Cross Loadings.....	86
Tabel 4.17 Discriminant Validity dengan Metode Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).....	88
Tabel 4.18 Deskripsi Kinerja Pegawai.....	88
Tabel 4.19 Deskripsi <i>Psychological Empowerment</i>	90
Tabel 4.20 Deskripsi <i>Empowering Leadership</i>	91
Tabel 4.21 Deskripsi Kepemimpinan Transformasional	93
Tabel 4.22 R Square dan Q Square	95
Tabel 4.23 Hasil Structural Model Assessment	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	47
Gambar 4.1 Hasil <i>convergent validity</i> Tahap 1.....	65
Gambar 4.2 Hasil <i>convergent validity</i> Tahap 2.....	66
Gambar 4.3 Hasil <i>Convergent Validity</i> Tahap 3	67
Gambar 4.4 Hasil <i>Convergent Validity</i> Tahap 4	68
Gambar 4.5 <i>Structural Model Assessment</i>	97

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I KUESIONER PENELITIAN.....	137
LAMPIRAN II DATA TABULASI	144
LAMPIRAN III <i>MEASUREMENT MODEL ASSESSMENT</i> (MMA)	154
LAMPIRAN IV DESKRIPSI VARIABEL	170
LAMPIRAN V <i>R SQUARE</i> DAN <i>Q SUARE</i>	174
LAMPIRAN VI <i>STRUCTURAL MODEL ASSESSMENT</i> (SMA).....	175

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan elemen krusial dalam mencapai tujuan dan visi suatu organisasi. Kinerja yang optimal dari pegawai tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga berkontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai sangat penting karena memastikan pencapaian tujuan organisasi secara efisien, meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan, serta memberikan keunggulan kompetitif. Pegawai yang berkinerja tinggi membantu organisasi mencapai visinya dengan efisiensi yang lebih baik, mengurangi biaya operasional, dan menghasilkan produk atau layanan berkualitas tinggi.

Kinerja yang optimal juga berkontribusi pada motivasi dan kepuasan kerja pegawai, mengurangi *turnover*, dan memperkuat reputasi organisasi di mata publik. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja pegawai yang efektif adalah kunci keberhasilan jangka panjang dan keberlanjutan organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi sangat penting.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang telah diidentifikasi dalam penelitian terbaru. Kepemimpinan transformasional, yang menginspirasi dan memotivasi pegawai, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja kerja. Diamantidis dan Chatzoglou (2019) menemukan bahwa dukungan manajemen dan lingkungan kerja yang positif memiliki dampak langsung dan tidak langsung yang kuat pada kinerja kerja, sementara adaptabilitas dan motivasi intrinsik secara langsung mempengaruhi kinerja. Selain itu, Atatsi et al. (2019) menemukan bahwa

perilaku inovatif, pertukaran pemimpin-anggota, dan perilaku kewargaan organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Motivasi intrinsik dan komitmen juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, dengan keterlibatan pegawai dan fleksibilitas keterampilan memainkan peran kunci. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, serta pengembangan keterampilan berkelanjutan dan pembelajaran individu maupun tim, juga ditemukan sebagai faktor penting. Terakhir, penghargaan dan pengakuan tetap menjadi faktor kunci dalam memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Dalam era globalisasi dan perubahan yang cepat, organisasi publik dituntut untuk dapat beradaptasi dan merespons dengan cepat berbagai tantangan dan peluang yang muncul. Kepemimpinan yang efektif menjadi kunci untuk mencapai kinerja yang optimal dalam organisasi. Penelitian ini membantu dalam memahami hubungan antara kinerja pegawai dengan berbagai variabel lain yang dalam hal ini adalah *Empowering Leadership*, Kepemimpinan Transformasional dan *Psychological Empowerment*. Dua pendekatan kepemimpinan yang mendapatkan perhatian luas dalam literatur manajemen adalah Kepemimpinan Transformasional dan *Empowering Leadership*.

Yukl (2010) dalam bukunya "*Leadership in Organizations*" mengemukakan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh langsung mencakup tindakan pemimpin yang memotivasi dan mengarahkan pegawai, sementara pengaruh tidak langsung mencakup penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, pengembangan budaya organisasi yang positif, dan penerapan sistem penghargaan yang adil.

Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui berbagai gaya kepemimpinan yang diterapkan. Menurut Bass (1985), kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dengan memberikan visi yang jelas, menunjukkan keteladanan, dan memberikan perhatian individu. Selain itu, menurut Bass dan Avolio (1994), pemimpin transformasional dapat meningkatkan komitmen, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dengan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan mengembangkan potensi mereka. Kepemimpinan Transformasional diharapkan dapat menjadi pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kinerja ASN dengan cara menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk perkembangan pribadi mereka.

Empowering Leadership menekankan pada pemberdayaan karyawan melalui delegasi wewenang, memberikan otonomi dalam pengambilan keputusan, dan meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Menurut Arnold et al. (2000), *Empowering Leadership* terdiri dari lima dimensi utama: *leading by example*, *participative decision making*, *coaching*, *informing*, dan *showing concern/interacting with the team*. *Empowering Leadership* diharapkan dapat menjadi pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kinerja ASN dengan cara memberikan mereka lebih banyak otonomi dan tanggung jawab dalam pekerjaan mereka.

Menurut teori pemberdayaan, karyawan yang merasa diberdayakan akan memiliki tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Thomas & Velthouse (1990)

mengemukakan bahwa *Psychological Empowerment* adalah perasaan pegawai tentang makna, kompetensi, pengaruh, dan otonomi dalam pekerjaan mereka. Ini mencakup keyakinan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk melakukan tugas dengan baik, pekerjaan mereka memiliki nilai dan arti, mereka memiliki kontrol atas pekerjaan mereka, dan mereka dapat membuat dampak yang signifikan dalam organisasi.

Menurut penelitian sebelumnya, *Psychological Empowerment* berperan sebagai mediator antara berbagai gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. *Empowering Leadership*, seperti yang dijelaskan oleh Arnold et al. (2000), meningkatkan *Psychological Empowerment* dengan memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Bass dan Avolio (1994) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan *Psychological Empowerment* dengan memberikan visi yang jelas dan dukungan emosional, yang juga berdampak positif pada kinerja pegawai.

Penelitian oleh Kundu et al. (2018) mendukung bahwa *Psychological Empowerment* memediasi hubungan antara *Empowering Leadership* dan *job performance*, sementara penelitian oleh Saira et al. (2020) menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* juga memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan hasil kerja pegawai. Dengan demikian, *Psychological Empowerment* adalah kunci penting yang menghubungkan kepemimpinan yang memberdayakan dan transformasional dengan peningkatan kinerja pegawai. Dalam lingkungan pemerintahan, di mana birokrasi dan struktur hierarki sering kali membatasi otonomi karyawan, meningkatkan *Psychological Empowerment* dapat

membantu ASN merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan pelayanan yang terbaik.

Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci selaku Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang diberi amanat untuk melaksanakan fungsi pengawasan di daerah yang mempunyai tugas membantu bupati dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh Perangkat Daerah.

Tuntutan terhadap penyelenggaraan otonomi daerah khususnya menyangkut kinerja Inspektorat Daerah tidak terlepas dari pelayanan yang prima oleh aparat Inspektorat Daerah sendiri sehingga hubungan dan mekanisme kerja antara eksekutif dan legeslatif dalam memadukan gerak dan langkahnya dapat terjalin secara harmonis. Hal tersebut merupakan bagian dari proses kinerja Inspektorat Daerah dalam menyelenggarakan tugas dan kewenangan yang dimiliki.

Berdasarkan data LKj Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci Tahun 2020 sampai dengan 2023, diketahui capaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci Tahun 2020-2023

No.	Tahun	Jumlah Target (sasaran)	Target Tercapai		Target Tidak Tercapai	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	2020	7	3	43%	4	57%
2	2021	7	6	86%	1	14%
3	2022	6	3	50%	3	50%
4	2023	6	1	17%	5	83%

Sumber: LKj Inspektorat Daerah Tahun 2020-2023

Berdasarkan table 1.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa selama 4 tahun yaitu 2020 sampai dengan 2023, Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan dalam Renja. Bahkan, dari 4 tahun

tersebut, 3 tahun diantaranya menunjukkan ketidakcapaian target lebih besar daripada ketercapaian target. hal ini membuat kinerja Inspektorat Daerah tidak optimal setiap tahunnya.

Evaluasi capaian kinerja ASN ditetapkan menggunakan capaian predikat SKP. Berdasarkan hasil evaluasi kinerja ASN di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci, diketahui capaian kinerja ASN tahun 2020-2023 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Capaian Kinerja (Predikat SKP) ASN Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci

No.	Tahun	Capaian				
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang
1	2020	3	39	0	0	0
2	2021	4	39	0	0	0
3	2022	4	41	0	0	0
4	2023	32	14	0	0	0

Sumber: Rekapitulasi Predikat SKP Inspektorat Daerah, 2020-2023

Berdasarkan table 1.2 di atas, diketahui bahwa capaian kinerja (SKP) ASN di Inspektorat Daerah selalu berpredikat Baik atau Sangat Baik. Hal ini menarik perhatian peneliti dimana Dessler (2013) menyatakan bahwa kinerja pegawai yang baik berkontribusi langsung pada kinerja organisasi. Seharusnya dengan capaian kinerja dengan predikat Baik, secara langsung akan meningkatkan capaian kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci. Namun yang terjadi justru tidak sebagaimana seharusnya. Untuk mengetahui alasan ketidaksesuaian capaian kinerja organisasi dan kinerja ASN, telah dilakukan survei berkaitan dengan kinerja dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3
Kinerja pegawai ASN pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Ya	Tidak
	<i>Altruism</i>				
1	Saya membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan tanpa diminta.	10	20	33,33%	66,67%
2	Saya bersedia mendukung rekan kerja dalam menyelesaikan tugas mereka.	14	16	46,67%	53,33%
3	Saya menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan rekan kerja.	13	17	43,33%	56,67%
4	Saya memberikan waktu saya untuk membantu rekan kerja yang kesulitan.	12	18	40,00%	60,00%
5	Saya berbagi pengetahuan dan informasi yang bermanfaat dengan rekan kerja.	20	10	66,67%	33,33%
6	Saya siap membantu rekan kerja kapan pun mereka membutuhkan bantuan.	14	16	46,67%	53,33%
7	Saya menunjukkan solidaritas dengan tim dalam situasi sulit.	12	18	40,00%	60,00%
8	Saya peduli dengan kesuksesan rekan kerja saya.	9	21	30,00%	70,00%
	<i>Conscientiousness</i>			0,00%	0,00%
9	Saya bekerja dengan teliti dan hati-hati.	14	16	46,67%	53,33%
10	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna.	18	12	60,00%	40,00%
11	Saya konsisten dalam menjaga kualitas kerja saya.	14	16	46,67%	53,33%
12	Saya bertanggung jawab atas tugas-tugas yang saya emban.	16	14	53,33%	46,67%
13	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	12	18	40,00%	60,00%
14	Saya selalu mengikuti prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan.	17	13	56,67%	43,33%
15	Saya memastikan bahwa pekerjaan saya selalu sesuai dengan standar yang ditetapkan.	18	12	60,00%	40,00%
16	Saya menjaga ketepatan dan keakuratan dalam pekerjaan saya.	19	11	63,33%	36,67%
17	Saya berusaha untuk tidak membuat kesalahan dalam pekerjaan saya.	18	12	60,00%	40,00%
	<i>Task Performance</i>			0,00%	0,00%
18	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.	12	18	40,00%	60,00%
19	Saya mencapai target yang ditetapkan untuk pekerjaan saya.	11	19	36,67%	63,33%
20	Saya selalu memastikan kualitas hasil kerja saya tinggi.	18	12	60,00%	40,00%

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Ya	Tidak
21	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan dan harapan.	14	16	46,67%	53,33%
22	Saya menunjukkan efisiensi dalam penggunaan waktu kerja.	17	13	56,67%	43,33%
23	Saya bekerja dengan efektif dalam tim.	14	16	46,67%	53,33%
24	Saya mampu menangani beban kerja yang tinggi.	10	20	33,33%	66,67%
25	Saya proaktif dalam menyelesaikan masalah yang muncul di tempat kerja.	14	16	46,67%	53,33%
	Rata-Rata	14,4	15,6	48,00%	52,00%

Sumber: Hasil survey, 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.3 di atas, ditemukan bahwa salah satu alasan tidak tercapainya target organisasi padahal kinerja pegawainya Baik adalah kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci berpedikat baik banyak berada di kinerja pribadi. Hal ini dibuktikan dengan item yang paling banyak tidak dilaksanakan adalah peduli dengan kesuksesan rekan kerja yaitu 70,00%, yang artinya secara kinerja, pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci tidak memperhatikan keberhasilan kinerja pegawai lainnya yang akan saling mendukung kinerja organisasi.

Lebih lanjut, terlihat bahwa responden menunjukkan kecenderungan yang beragam dalam hal altruisme, ketelitian, dan kinerja tugas. Secara keseluruhan, persentase responden yang menunjukkan perilaku altruisme relatif rendah, dengan hanya 44,29% yang cenderung membantu rekan kerja tanpa diminta atau menunjukkan solidaritas dalam situasi sulit. Hal ini menunjukkan bahwa banyak dari mereka yang kurang aktif dalam mendukung rekan kerja, yang bisa berdampak pada kerjasama tim dan lingkungan kerja yang kurang harmonis.

Di sisi lain, dalam hal ketelitian, mayoritas responden menunjukkan performa yang lebih baik, dengan 54,44% yang secara konsisten bekerja dengan teliti dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Namun, dalam kinerja tugas,

hasilnya menunjukkan bahwa responden cenderung tidak mencapai target atau menyelesaikan tugas dengan optimal, dengan hanya 46,67% yang mampu memenuhi harapan. Rata-rata keseluruhan menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam meningkatkan rasa tanggung jawab kolektif dan kualitas kinerja individu agar mencapai hasil yang lebih baik di tempat kerja.

Masalah utama yang ditemukan dalam hasil survei ini adalah rendahnya tingkat altruisme dan kinerja tugas di antara responden. Pertama, rendahnya altruisme terlihat dari persentase yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak secara aktif membantu atau mendukung rekan kerja mereka. Ini dapat menimbulkan masalah dalam hal kerjasama tim, solidaritas, dan hubungan interpersonal di tempat kerja, yang pada akhirnya bisa mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan.

Kedua, masalah dalam kinerja tugas juga menjadi perhatian, karena mayoritas responden tidak mencapai target kinerja yang diharapkan atau tidak mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang diinginkan. Hal ini menunjukkan adanya kekurangan dalam efisiensi dan efektivitas kerja, yang dapat berdampak pada hasil organisasi secara keseluruhan. Ketiadaan proaktifitas dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja juga mengindikasikan perlunya peningkatan dalam inisiatif individu dan manajemen beban kerja.

Kaitan antara hasil survei dengan kepemimpinan sangat signifikan, terutama dalam konteks bagaimana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi altruisme dan kinerja tugas di kalangan pegawai. Kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional dan empowering leadership, seharusnya mampu mendorong pegawai untuk lebih proaktif dalam membantu rekan kerja

(altruisme) dan mencapai kinerja yang optimal. Namun, hasil survei menunjukkan bahwa banyak responden yang kurang menunjukkan perilaku ini, yang bisa jadi mencerminkan kurangnya dorongan atau inspirasi dari pimpinan.

Jika pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang memberdayakan, seperti memberikan otonomi, dukungan, dan umpan balik yang positif, pegawai kemungkinan besar akan merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dalam tim dan mencapai hasil kerja yang lebih baik. Sebaliknya, jika kepemimpinan di tempat kerja kurang efektif, pegawai mungkin merasa tidak cukup didukung atau dihargai, yang berdampak pada rendahnya altruisme dan kinerja tugas. Dengan demikian, peningkatan kualitas kepemimpinan di tempat kerja menjadi krusial untuk mengatasi masalah-masalah yang ditemukan dalam survei ini.

Ketidaksesuaian capaian kinerja organisasi dengan capaian kinerja pegawai ASN serta hasil dan masalah yang timbul dari survey awal mengindikasikan adanya permasalahan kinerja pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci. Hal tersebut menarik minat penulis untuk meneliti lebih jauh permasalahan kinerja tersebut dan faktor-faktor yang menyebabkan permasalahan kinerja di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci sehingga penulis menempatkan Kinerja Pegawai sebagai Variabel Dependen atau Variabel Terikat.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Kundu et al. (2018) dengan judul *Empowering Leadership and job performance: mediating role of Psychological Empowerment* dengan menambahkan variable Kepemimpinan Transformasional merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Saira et al. (2020) berjudul *Transformational leadership and employee outcomes: the mediating role*

of *Psychological Empowerment* dan penelitian Rita et al. (2017) berjudul *Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance*.

Penelitian ini berfokus pada ASN di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci, yang merupakan konteks spesifik. Penelitian sebelumnya tidak menyebutkan fokus pada sektor publik atau instansi pemerintah daerah tertentu. Penelitian ini juga menggabungkan dua jenis kepemimpinan, yaitu *Empowering Leadership* dan *transformational leadership*, untuk melihat pengaruh keduanya terhadap kinerja pegawai melalui mediasi *Psychological Empowerment*.

Penelitian Kundu et al. (2018) hanya meneliti *Empowering Leadership*, sedangkan penelitian Saira et al. (2020) hanya meneliti *transformational leadership*. Penelitian ini menawarkan perspektif baru dengan menggabungkan kedua jenis kepemimpinan ini. Selain itu, fokus penelitian ini ada pada peran mediasi *Psychological Empowerment* antara dua jenis kepemimpinan (*empowering* dan transformasional) dan kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian Rita et al. (2017) lebih fokus pada efek moderasi perilaku kewarganegaraan organisasi dan tidak menyertakan kombinasi dua jenis kepemimpinan yang akan diteliti.

Berdasarkan uraian di atas, Kinerja Pegawai ASN di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci dapat dipengaruhi maupun tidak dipengaruhi oleh *Empowering Leadership* dan Kepemimpinan Transformasional serta dapat atau tidak dapat dimediasi oleh *Psychological Empowerment*.

Dengan demikian, peneliti termotivasi melakukan penelitian empiris tentang “Pengaruh *Empowering Leadership* dan Kepemimpinan Transformasional

Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Psychological Empowerment* sebagai Pemediasi pada Aparatur Sipil Negara di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan diatas, maka permasalahan penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah *Empowering Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci?
3. Apakah *Psychological Empowerment* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci?
4. Apakah *Empowering Leadership* berpengaruh terhadap *Psychological Empowerment* ASN di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci?
5. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Psychological Empowerment* ASN di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci?
6. Apakah *Psychological Empowerment* memediasi pengaruh *Empowering Leadership* terhadap Kinerja Pegawai ASN di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci?
7. Apakah *Psychological Empowerment* memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai ASN di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini difokuskan pada hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk mengalisis secara empiris pengaruh *Empowering Leadership* terhadap Kinerja Pegawai ASN di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.
2. Untuk mengalisis secara empiris pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai ASN di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.
3. Untuk mengalisis secara empiris pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap Kinerja Pegawai ASN di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.
4. Untuk mengalisis secara empiris pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Psychological Empowerment* ASN di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.
5. Untuk mengalisis secara empiris pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Psychological Empowerment* ASN di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.
6. Untuk mengalisis secara empiris pengaruh *Psychological Empowerment* memediasi *Empowering Leadership* terhadap Kinerja Pegawai ASN di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.
7. Untuk mengalisis secara empiris pengaruh *Psychological Empowerment* memediasi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai ASN di Inspektorat Daerah Kabupaten Kerinci.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan beberapa manfaat teoritis yang signifikan. Pertama, penelitian ini berkontribusi terhadap pengembangan dan validasi teori seperti teori Kepemimpinan Transformasional Bass dan Avolio (1994) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja melalui inspirasi dan motivasi. Penelitian ini mendukung teori ini dengan meneliti bagaimana elemen-elemen kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja pegawai dan teori Pemberdayaan Psikologis Thomas dan Velthouse (1990) yang menekankan pemberdayaan psikologis sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana pemberdayaan psikologis berperan sebagai mediator antara kepemimpinan dan kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi organisasi dengan meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kinerja pegawai. Organisasi dapat mengimplementasikan gaya kepemimpinan memberdayakan dan transformasional yang terbukti meningkatkan motivasi dan kinerja. Dengan memahami peran pemberdayaan psikologis sebagai mediator, organisasi dapat merancang program pemberdayaan yang efektif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan mengembangkan kebijakan SDM yang mendorong partisipasi aktif pegawai. Ini juga membantu dalam menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan retensi pegawai, serta mendukung pengembangan karir yang jelas.