



**PENGARUH *EMPOWERING LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DAN MOTIVASI INTRINSIK**

(Studi pada pemerintah Kota Palangka Raya)

Nada Nabillah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Palangka Raya, Indonesia

Email : nadanbllah@gmail.com

Abstrak

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh *empowering leadership* terhadap kinerja pegawai dan motivasi intrinsik.

Desain/Metodelogi/Pendekatan - Metode penelitian yang digunakan asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 188 Pegawai Negeri Sipil (PNS) diluar pimpinan jabatan tinggi (Pejabat) pada komplek perkantoran pemerintah Kota Palangka Raya. Penentuan sampel menggunakan teknik *propotional random sampling*. Proses analisis data menggunakan bantuan SmartPLS 3.2.8

Hasil penelitian - menunjukkan bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dan motivasi intrinsik pada pemerintah Kota Palangka Raya.

Kata Kunci : *Empowering Leadership*, Kinerja, Motivasi Intrinsik

The Effect of Empowering Leadership on Employee Performance and Intrinsic Motivation

(Study on the government of Palangka Raya City)

Abstract

Purpose - This study aims to test and analyze empirically the effect of *empowering leadership* on employee performance and intrinsic motivation.

Design/Methodology/Approach - The research method used is causal associative with a quantitative approach. The sample in this study consisted of 188 Civil Servants (PNS) outside the leadership of high positions (Officials) in the Palangka Raya City government office complex. Determination of the sample using *proportional random sampling* technique. The process of data analysis using the help of SmartPLS 3.2.8

Findings - show that *empowering leadership* has a positive and significant effect on the performance of Civil Servants and intrinsic motivation.

Keywords: *Empowering Leadership*, Performance, Intrinsic Motivation



PENDAHULUAN

Dimasa pandemi ini, banyak organisasi maupun instansi yang melakukan pekerjaan dari rumah atau *Work Form Home* (WFH) karena maraknya penyebaran Covid-19 pada awal tahun 2020 lalu. Namun setelah beberapa lama waktu berlalu penyebaran virus ini mulai dapat ditangani dan *Work Form Home* (WFH) pun mulai ditinggal dengan tetap menerapkan protokol kesehatan. Tentunya hal ini menjadi perhatian khusus bagi suatu organisasi atau instansi agar kinerja para karyawan tidak merosot karena terbiasa bekerja dari rumah (*Work Form Home*). Organisasi harus mampu mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja para pegawai di saat seperti ini, terutama kinerja pegawai pada organisasi sektor publik atau pemerintah.

Organisasi sektor publik adalah pemerintah dan unit-unit organisasinya, yaitu unit-unit yang dikelola pemerintah berkaitan dengan hajat hidup orang banyak atau pelayanan masyarakat, seperti kesehatan, pendidikan, keamanan dan lain sebagainya. Pemerintah Kota Palangka Raya tentunya memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja para pegawainya, hal ini menjadi tantangan bagi para pimpinan pemerintah untuk mengetahui pengukuran kinerja pegawai yang sesuai agar mampu mempengaruhi kinerja para pegawai, pengukuran kinerja tersebut dapat memberikan manfaat dalam memantau dan melakukan perbaikan kinerja yang telah dilaksanakan dan dapat mengetahui faktor apa saja yang mampu untuk mempengaruhi para pegawai.

Menurut (Bangun, 2012) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja pegawai memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya, berdasarkan penelitian (Mutaminah & Munadharoh, 2013) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara langsung oleh *empowering leadership* maupun melalui motivasi intrinsik. Seorang pemimpin harus mampu memberdayakan karyawan agar dapat memiliki motivasi dalam diri serta etos kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

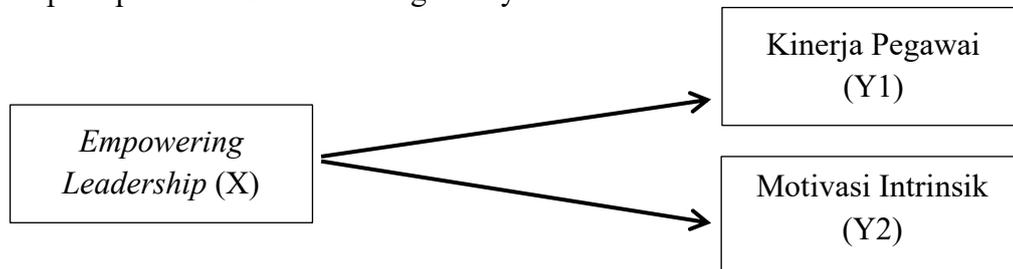
Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai tersebut pimpinan pemerintah Kota Palangka Raya harus memperhatikan gaya kepemimpinan dalam memberdayakan karyawannya agar karyawan memiliki motivasi dalam diri untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan yang memberdayakan (*Empowering leadership*) didefinisikan sebagai perilaku di mana kekuasaan dibagi dengan bawahan dan menghasilkan tingkat motivasi dalam diri (intrinsik) mereka (Srivastava dkk, 2006). Sedangkan menurut (Jones, 2013) *Empowering Leadership* dapat diartikan sebagai bagaimana seseorang pemimpin dapat memahami motivasi serta sikap ataupun tingkah laku karyawan, menampilkan seseorang pemimpin yang mempunyai ketertarikan serta mau peduli akan karyawannya, dapat berkomunikasi secara efektif, dan dapat memberikan inspirasi kepada karyawannya. *Empowering leadership* merupakan gaya seorang pemimpin dalam memberdayakan karyawannya dimana hal ini dapat meningkatkan motivasi dalam diri mereka dan mendorong untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Kemudian berdasarkan penelitian (Siska, 2016) menunjukkan bahwa *empowering leadership* berpengaruh terhadap motivasi intrinsik. Dimana motivasi intrinsik ini merupakan dorongan dalam diri individu untuk melakukan suatu agar dapat menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Dalam arti lain motivasi intrinsik mendorong seseorang untuk dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal. Menurut (Suwatno, 2011:175) menyatakan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Yang tentunya dorongan tersebut memiliki tujuan untuk mencapai sesuatu yang lebih optimal.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah pertama dalam penelitian ini adalah apakah *empowering leadership* berpengaruh

terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada pemerintah Kota Palangka Raya; apakah *empowering leadership* berpengaruh terhadap motivasi intrinsik Pegawai Negeri Sipil pada pemerintah Kota Palangka Raya.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya dilapangan dan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam menentukan cara yang akan dilakukan untuk peningkatan kinerja pegawai pada pemerintah Kota Palangka Raya



Gambar 1. Kerangka Konseptual

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

H₁ : Diduga *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada pemerintah Kota Palangka Raya.

H₂ : Diduga *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik Pegawai Negeri Sipil pada pemerintah Kota Palangka Raya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada pemerintah Kota Palangka Raya yang beralamat di Jl. Ir. Soekarno atau Jl. G. Obos XI (Lingkar Dalam), pada komplek perkantoran pemerintah Kota Palangka Raya, dengan perincian sebagai berikut : Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak; Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil; Dinas Lingkungan Hidup; Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan; Dinas Pendidikan; Dinas Perhubungan; Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan; dan Dinas Sosial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) diluar pimpinan jabatan tinggi (Pejabat) pada komplek perkantoran pemerintah Kota Palangka Raya yang berjumlah 355 orang. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 188 Pegawai Negeri Sipil (PNS) diluar pimpinan jabatan tinggi (Pejabat) pada komplek perkantoran pemerintah Kota Palangka Raya berdasarkan rumus Slovin dalam batas toleransi kesalahan yang ditetapkan adalah 5%. Penentuan sampel menggunakan teknik *propotional random sampling*.

Variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1. Identifikasi Variabel

No	Variabel	Definisi Konsep	Indikator
1.	<i>Empowering Leadership</i> (X)	<i>Empowering Leadership</i> merupakan proses pelaksanaan kondisi yang	- <i>Enhance Meaning</i> (Meningkatkan Makna Kerja)

(Zhang & Bartol dalam I Gusti A.P & Gede Adi Y, 2016)	memungkinkan berbagi kekuasaan dengan karyawan dengan menekankan pada pentingnya pekerjaan, yakin dengan kemampuan karyawan, menghindari halangan dalam mencapai kinerja, serta memberikan otonomi yang lebih besar dalam pengambilan keputusan.	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Promote Participation</i> (Mempromosikan Partisipasi) - <i>Express Confidence</i> (Mengekspresikan Keadaan) - <i>Provide Autonomy</i> (Memberikan Otonomi / Wewenang)
2. Kinerja Pegawai (Y) (Bangun Wilson dalam Nafi Setiawan, 2019)	Kinerja (<i>performance</i>) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah Pekerjaan - Kualitas Pekerjaan - Ketepatan Waktu - Kehadiran - Kemampuan Kerjasama
3. Motivasi Intrinsik (M) (Robbins dalam Kharisma, 2017:56)	Motivasi intrinsik adalah sebagai motivasi yang hidup didalam individual itu sendiri dan digunakan dalam situasi kerja yang sangat berguna	<ul style="list-style-type: none"> - Tanggung jawab - Kemajuan - Pekerjaan itu sendiri - Pencapaian - Pengakuan

Sumber : konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini (2021)

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan untuk skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan skor skala 1-5. Bentuk jawaban skala Likert yaitu : sangat tidak setuju, tidak setuju, netral/ragu-ragu, setuju dan sangat setuju.

Data dianalisis dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dan menggunakan tools SmartPLS. PLS adalah salah satu metode alternatif SEM (*structural equation modeling*). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif karena data akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2009). Dalam metode PLS (Partial Least Square) teknik analisa yang dilakukan yaitu:

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan *convergent validity* dan *discriminant validity*. Menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor* >0,70 dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk masing-masing indikator memiliki syarat nilainya harus >0,50. Kemudian untuk menguji *discriminant validity* dapat dilihat dari nilai *cross loading* memiliki nilai *cross loading* semua $\geq 0,7$.

Uji Realibilitas

Pengujian *reliabilitas* dapat dilihat dari nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Suatu masing-masing variabel dinyatakan memenuhi syarat *composite reliability*

apabila memiliki nilai $>0,70$ dan masing-masing variabel dinyatakan memenuhi syarat *cronbach's alpha* $>0,60$ dan *Fornell Larcker Criterion* memiliki nilai akar AVE $>$ nilai korelasi.

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model atau model struktural pada prinsipnya digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Model struktural atau *inner model* akan dievaluasi dengan melihat persentase *variance* yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai *R-square* (R^2) untuk konstruk laten, *Q-Square* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan cara melihat nilai t statistik dari *inner model* yang telah dibentuk. Apabila nilai t statistik $>$ t tabel (*one tail*) maka hubungan antar variabel laten dapat dikatakan signifikan pada $\alpha = 0,5\%$ menghasilkan t-tabel sebesar 1,975. Dengan tingkat keakuratan penelitian 95%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner sebanyak 188 kepada Pegawai Negeri Sipil pada kompleks perkantoran pemerintah Kota Palangka Raya yaitu Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak sebanyak 10 kuesioner, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebanyak 13 kuesioner, Dinas Lingkungan Hidup sebanyak 48 kuesioner, Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan sebanyak 31 responden, Dinas Pendidikan sebanyak 37 kuesioner, Dinas Perhubungan sebanyak 17 kuesioner, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan sebanyak 22 kuesioner dan Dinas Sosial sebanyak 10 kuesioner.

Dari jumlah data tersebut sebanyak 164 kuesioner yang kembali, dan data yang tidak kembali sebanyak 24 kuesioner. Dengan demikian maka data yang diperoleh sebanyak 164 atau 87,2% dari jumlah kuesioner yang disebarkan yang dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis. Jumlah kuesioner yang diperoleh dari responden merupakan sesuatu yang penting untuk mengetahui karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dengan informasi tentang karakteristik responden yang dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Pria	72	43,9%
Wanita	92	56,1%
Total	164	100%
Usia		
16-20 th	0	0%
21-25 th	13	7,9%
26-30 th	9	5,5%
31-35 th	35	21,3%
>35 th	107	65,3%
Total	164	100%
Pendidikan		
SLTA	19	11,6%
Diploma	16	9,8%
S1	118	71,9%
S2	11	6,7%

Kategori	Frekuensi	Persentase
Total	164	100%
Masa Kerja		
1-10th	47	28,7%
11-20th	45	27,4%
21-30th	62	37,8%
31-40th	10	6,1%
>40th	0	0%
Total	164	100%

Sumber : Pengolahan data sekunder tahun 2021

Berdasarkan tabel 2 karakteristik responden dapat dilihat bahwa data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner memperlihatkan proporsi untuk responden Pegawai Negeri Sipil pada komplek perkantoran pemerintah Kota Palangka Raya yang berjenis kelamin pria berjumlah 72 orang atau 43,9% dan yang berjenis kelamin wanita berjumlah 92 orang atau 56,1%.

Dilihat dari usia responden pada penelitian ini memperlihatkan untuk proporsi responden Pegawai Negeri Sipil pada komplek perkantoran pemerintah Kota Palangka Raya yang berusia 16-20th berjumlah 0 orang atau 0%, Pegawai Negeri Sipil yang berusia 21-25th berjumlah 13 orang atau 7,9%, Pegawai Negeri Sipil yang berusia 26-30th berjumlah 9 orang atau 5,5%, Pegawai Negeri Sipil yang berusia 31-35 berjumlah 35 orang atau 21,3% dan Pegawai Negeri Sipil yang berusia >35th berjumlah 107 orang atau 65,3%.

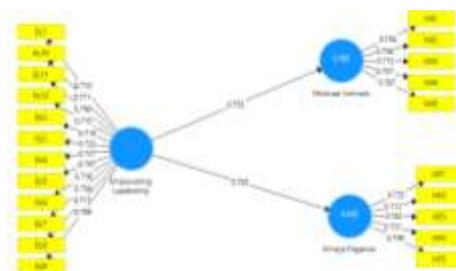
Dilihat dari status pendidikan pada penelitian ini memperlihatkan untuk proporsi responden Pegawai Negeri Sipil pada komplek perkantoran pemerintah Kota Palangka Raya yang berstatus pendidikan SLTA berjumlah 19 orang atau 11,6%, pendidikan Diploma berjumlah 16 orang atau 9,8%, pendidikan S1 berjumlah 118 orang atau 71,9%, pendidikan S2 berjumlah 11 orang atau 6,7% dan pendidikan S3 berjumlah 0 orang atau 0%.

Dan dilihat dari masa kerjanya responden pada penelitian ini memperlihatkan untuk proporsi Pegawai Negeri Sipil pada komplek perkantoran pemerintah Kota Palangka Raya yang bekerja 1-10th berjumlah 47 orang atau 28,7%, Pegawai Negeri Sipil yang bekerja 11-20th berjumlah 45 orang atau 27,4%, Pegawai Negeri Sipil yang bekerja 21-30th berjumlah 62 orang atau 37,8%, Pegawai Negeri Sipil yang bekerja 31-40th berjumlah 10 orang atau 6,1%, Pegawai Negeri Sipil yang bekerja >40th berjumlah 0 orang atau 0%.

Dapat disimpulkan bahwa responden tertinggi didominasi jenis kelamin wanita yaitu 72 orang dengan usia diatas 35tahun dengan pendidikan S1 dan pengalaman atau masa kerja 20-30 tahun.

Hasil Penelitian *Outer Model*

Model pengukuran (*Outer Model*) yang dilakukan menggunakan tabulasi data kuesioner dengan hasil sebagai berikut :



Gambar 2. Outer Model

Tabel 3. Evaluasi Hasil *Outer Model*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cross Loading</i>	<i>Fornell Larcker Criterion</i>
Empowering Leadership	EL1	0.710	0.926	0.511	0.913	Semua $\geq 0,7$	Nilai akar <i>AVE</i> > Nilai korelasi
	EL10	0.711					
	EL11	0.700					
	EL12	0.715					
	EL2	0.710					
	EL3	0.722					
	EL4	0.727					
	EL5	0.707					
	EL6	0.716					
	EL7	0.734					
EL8	0.717						
EL9	0.706						
Kinerja Pegawai	KP1	0.735	0.852	0.536	0.784	Semua $\geq 0,7$	Nilai akar <i>AVE</i> > Nilai korelasi
	KP2	0.713					
	KP3	0.742					
	KP4	0.731					
	KP5	0.739					
Motivasi Intrinsik	MI1	0.734	0.859	0.550	0.797	Semua $\geq 0,7$	Nilai akar <i>AVE</i> > Nilai korelasi
	MI2	0.736					
	MI3	0.712					
	MI4	0.757					
	MI5	0.767					

Sumber : Hasil pengolahan PLS tahun 2021

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Berdasarkan tabel 3 diatas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian memiliki *outer loading* yang beragam. Dari data diatas menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *outer loading* >0,70 sehingga indikator dinyatakan layak atau valid digunakan dalam penelitian dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Dan diketahui nilai *AVE* (*Average Variance Extracted*) variabel *empowering leadership*, kinerja dan motivasi intrinsik memiliki nilai >0,50. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa indikator variabel pada penelitian layak atau valid.

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Pengujian ini akan dilihat nilainya menggunakan *cross loading* dan *Fornell Larcker Criterion*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi syarat *discriminant validity* apabila *cross loading* indikator pada variabelnya adalah terbesar dibandingkan pada variabel lainnya dan indikator indikator memenuhi syarat *discriminant validity* apabila nilai *fornell larcker criterion* (nilai akar *AVE* > dari nilai korelasi).

Tabel 4. *Cross Loading*

	<i>Empowering Leadership</i>	Kinerja Pegawai	Motivasi Intrinsik
EL1	0.710	0.488	0.410

EL10	0.711	0.529	0.613
EL11	0.700	0.507	0.592
EL12	0.715	0.513	0.589
EL2	0.710	0.459	0.419
EL3	0.722	0.603	0.534
EL4	0.727	0.617	0.629
EL5	0.707	0.590	0.557
EL6	0.716	0.630	0.459
EL7	0.734	0.631	0.513
EL8	0.717	0.652	0.505
EL9	0.706	0.528	0.575
KP1	0.655	0.735	0.700
KP2	0.570	0.713	0.559
KP3	0.564	0.742	0.488
KP4	0.561	0.731	0.490
KP5	0.535	0.739	0.449
MI1	0.562	0.535	0.734
MI2	0.471	0.520	0.736
MI3	0.487	0.486	0.712
MI4	0.570	0.471	0.757
MI5	0.663	0.706	0.767

Sumber : Cross loading untuk penelitian ini (2021)

Tabel. 5 Fornell Larcker Criterion

	Empowering Leadership	Kinerja Pegawai	Motivasi Intrinsik
Empowering Leadership	0.745		
Kinerja Pegawai	0.713	0.732	
Motivasi Intrinsik	0.753	0.742	0.757

Sumber : Fornell Larcker Criterion untuk penelitian ini (2021)

Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki validitas diskriminan yang baik, berdasarkan syarat yang telah ditentukan.

Reliabilitas

Berdasarkan data pada tabel diatas 3 dapat diketahui nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel penelitian $>0,70$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi syarat *composite reliability* sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat diterima.

Kemudian berdasarkan data pada tabel 3 diatas, dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel penelitian $>0,60$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi syarat *cronbach's alpha* sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat diterima.

Hasil Penelitian *Inner Model*

Pada penelitian ini akan dijelaskan hubungan antara variabel berdasarkan nilai yang didapat dari path coefficient . Sehingga evaluasi hasil *Inner Model* atau Model Struktural dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6. *Inner Model*

Variabel Laten	Indikator	VIF	Koefisien Determinasi (R^2)	Cross-validates redundancy (Q^2)
<i>Empowering Leadership</i>	EL1	2.601	0.628	0.324
	EL2	2.214		
	EL3	2.598		
	EL4	2.615		
	EL5	2.700		
	EL6	2.164		
	EL7	2.112		
	EL8	1.899		
	EL9	1.952		
	EL10	2.796		
	EL11	2.471		
	EL12	1.971		
Kinerja Pegawai	KP1	1.450	0.628	0.324
	KP2	1.501		
	KP3	1.613		
	KP4	1.481		
	KP5	1.551		
Motivasi Intrinsik	MI1	1.567	0.566	0.299
	MI2	1.677		
	MI3	1.527		
	MI4	1.636		
	MI5	1.561		

Sumber : Hasil pengolahan PLS tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 6 diatas menjelaskan hasil penelitian yaitu evaluasi model berdasarkan VIF telah memenuhi syarat yaitu dibawah dari angka 5 artinya tidak terjadi kolinearitas pada masing-masing indikator variabel.

Untuk melihat seberapa kuat variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya dapat dilihat dari nilai *R-square*. Berdasarkan hasil data pada tabel 6 diatas, dapat diketahui *R-square* untuk kinerja (Y1) sebesar 0,628 yang berarti variabel *empowering leadership* (X) mempengaruhi variabel kinerja (Y1) sebesar 0,628 atau 62,8%, sedangkan 37,2% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini. Sedangkan untuk variabel motivasi intrinsik (Y2) nilai *R-square* sebesar 0,566 yang artinya variabel *empowering leadership* (X) mempengaruhi variabel motivasi intrinsik (Y2) sebesar 0,566 atau 56,6% sedangkan 43,4% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Selanjutnya pengujian *Q-square test* dengan menggunakan *prediction relevance*, *Q-square* digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi. Perhitungan *Q-square* menghasilkan nilai dari konstruk variabel kinerja sebesar 0,324 atau lebih besar dari 0 dan

motivasi intrinsik dengan nilai 0,299 atau lebih besar dari 0. Hasil tersebut menjelaskan bahwa kedua konstruk yaitu kinerja dan motivasi intrinsik tersebut akurat.

Uji Hipotesis

Ukuran signifikan keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai T-tabel dan T-statistic, jika T-statistic lebih tinggi dibandingkan nilai T-tabel berarti hipotesis terdukung atau diterima (Jugiyanto dan Abdillah 2009). T-tabel yang digunakan dalam penelitian ini dengan tingkat signifikan 5% sebesar 1,975 Analisis PLS (*Partial Least Square*) yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.2.8. Untuk menilai hubungan model prediksi dalam pengguji model struktural, dapat dilihat dari nilai *original sample estimate* dan nilai *t-statistic* pada tabel 7 *Path Coefficient* berikut ini :

Tabel 7. *Path Coefficient*

	<i>Original Sample Estimate</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>STDEV (Standar Deviasi)</i>	T –Statistic	P- Values
<i>Empowering Leadership (X) -> Kinerja (Y1)</i>	0.793	0.796	0.040	20.056	0.000
<i>Empowering Leadership (X) -> Motivasi Intrinsik (Y2)</i>	0.753	0.759	0.036	20.675	0.000

Sumber : Hasil pengolahan PLS tahun 2021

Pengujian Hipotesis (H1)

Berdasarkan tabel 7 diatas, maka variabel *empowering leadership (X)* terhadap kinerja (Y1) dilihat dari nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,793 yang menunjukkan arah hubungan antara *empowering leadership (X)* terhadap kinerja (Y2) adalah positif dan dilihat dari nilai *t-statistic* sebesar 20,056. Sehingga didapatkan kesimpulan bahwa *t-statistic* lebih besar dari pada t-tabel ($20,056 > 1,975$). Sedangkan taraf signifikansinya memiliki nilai 0,000 ($P < 0,005$). Artinya dapat disimpulkan bahwa *empowering leadership (X)* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y1). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 diterima

Pengujian Hipotesis (H2)

Berdasarkan tabel 7 diatas, maka variabel *empowering leadership (X)* terhadap motivasi intrinsik (Y2) dilihat dari nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,753 yang menunjukkan arah hubungan antara *empowering leadership (X)* terhadap motivasi intrinsik (Y2) adalah positif dan dilihat dari nilai *t-statistic* sebesar 20,675. Sehingga didapatkan kesimpulan bahwa *t-statistic* lebih besar dari pada t-tabel ($20,675 > 1,975$). Sedangkan taraf signifikansinya memiliki nilai 0,000 ($P < 0,005$). Artinya dapat disimpulkan bahwa *empowering leadership (X)* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik (Y2). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 diterima

Pembahasan

Pengaruh *empowering leadership* terhadap kinerja

Empowering leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada pemerintah Kota Palangka Raya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin

baik *empowering leadership* yang dirasakan oleh pegawai maka semakin tinggi kinerja yang diberikan para pegawai, demikian sebalikannya.

Kinerja yang diukur dengan jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama. Berdasarkan penilaian pegawai kinerja digambarkan dengan penyelesaian pekerjaan tepat waktu atau ketepatan waktu yang dimana tujuan pemimpin adalah memberdayakan pegawai untuk bekerja lebih optimal. Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan membuktikan bahwa *empowering leadership* telah dikelola dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Kartika, 2017) mengungkapkan bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri pada Satuan Kerja Polda D.I Yogyakarta, dan penelitian (Gokdu B., 2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan para pemimpin yang tingkat yang lebih tinggi mempromosikan kepemimpinan yang memberdayakan para pemimpin yang tingkat yang lebih rendah, yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja tugas karyawan dan juga penelitian selanjutnya penelitian (Po Hao dkk, 2017) mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan (*empowering leadership*) itu lebih mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan. Terakhir penelitian (Maggie, 2016) yang menyatakan bahwa hipotesis pertama (H_1) yaitu *Empowering Leadership* mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Team Performance Management*.

Pengaruh *empowering leadership* motivasi intrinsik

Empowering leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik Pegawai Negeri Sipil pada pemerintah Kota Palangka Raya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *empowering leadership* yang diterapkan maka akan semakin tinggi juga motivasi intrinsik yang yang dirasakan oleh para pegawai.

Empowering leadership yang diukur dengan *enhance meaning* (meningkatkan makna kerja), *promote participation* (mempromosikan partisipasi), *express confidence* (mengekspresikan keadaan), dan *provide autonomy* (memberikan wewenang). Berdasarkan penilaian para pegawai *empowering leadership* digambarkan dengan pemimpin yang meminta pendapat tentang keputusan yang dapat mempengaruhi mereka dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan merasa dihargai sesuai dengan konsep dari *empowering leadership* sehingga dapat menumbuhkan dan meningkatkan motivasi intrinsik pegawai. Semakin bagus *empowering leadership* yang diterapkan pemimpin maka akan memberikan keyakinan bahwa motivasi akan meningkat ketika pemimpin memberdayakan potensi pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Siska M, 2016) yang menyebutkan bahwa *empowering leadership* berpengaruh terhadap motivasi intrinsik, kemudian penelitian (I Gusti, 2016) mengungkapkan bahwa *empowering leadership*, sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan pada terhadap motivasi intrinsik *first-line employees* perbankan dengan menggunakan taraf 5%. Selain itu (Zhang & Bartol, 2010) melakukan penelitian dengan menginvestigasi peran *empowering leadership* dalam upaya meningkatkan *intrinsic motivation*, dalam penelitian tersebut terbukti bahwa *empowering leadership* secara empiris berpengaruh terhadap *intrinsic motivation*.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan, antara lain : Adapun penelitian ini hanya menggunakan variabel motivasi intrinsik karena sesuai dengan konsep dari penelitian sebelumnya dimana *empowering leadership* dapat menumbuhkan motivasi intrinsik, sehingga variabel motivasi ekstrinsik tidak diperhatikan yang mana motivasi intrinsik dan

motivasi ekstrinsik merupakan suatu variabel yang kompleks. Banyaknya instansi dari pemerintah Kota Palangka Raya sehingga peneliti tidak dapat melaksanakan penelitian pada keseluruhan pemerintah Kota Palangka Raya, jadi peneliti hanya mengambil objek pada salah satu perkantoran pemerintah Kota Palangka Raya dan banyaknya pegawai pada pemerintah Kota Palangka Raya sehingga peneliti hanya mengambil sampel Pegawai Negeri Sipil pada pemerintah Kota Palangka Raya.

Dari jumlah kuesioner yang disebarakan sebanyak 188 kuesioner, hanya 164 atau 87,2% kuesioner yang kembali sedangkan 24 atau 12,8% kuesioner tidak kembali. Hal ini dikarenakan peneliti tidak dapat memberikan kuesioner secara langsung kepada masing-masing responden dan mendampingi dalam mengisi kuesioner, kendala ini menyebabkan tidak dapat diketahui apakah responden benar-benar mengisi kuesioner dengan baik dalam keadaan yang sebenarnya. Dan adanya kesibukan dari responden serta tidak ada responden terhadap kuesioner yang diberikan sehingga ada beberapa responden yang kehilangan kuesioner.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis data yang terkumpul serta pengolahan, penulis dapat menyimpulkan bahwa pertama *empowering leadership* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y1) Pegawai Negeri Sipil pada pemerintah Kota Palangka Raya dan kedua *empowering leadership* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik (Y2) Pegawai Negeri Sipil pada pemerintah Kota Palangka Raya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberi saran bagi pemerintah Kota Palangka Raya, yaitu : Diharapkan bagi pimpinan dinas terkait pada pemerintah kota Palangka Raya agar dapat menerapkan *empowering leadership* dengan lebih optimal sehingga kinerja seluruh pegawai tidak hanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat terlaksana lebih maksimal. Dimana *empowering leadership* yang baik dan kuat dapat menciptakan motivasi intrinsik atau motivasi dalam diri pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri maupun kinerja organisasi. Dan juga diharapkan organisasi dinas-dinas terkait lebih memperhatikan penghargaan bagi para pegawai yang berprestasi, agar para pegawai lainnya juga ikut termotivasi sehingga kinerja dapat ditingkatkan melalui motivasi intrinsik mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahearne, M., Mathieu, J., & Rapp, A (2005). *To empower or not to empower your sales force?. an empirical examination of influence of leadership empowerment behavior on customer satisfaction and performance. Journal of Applied Psychology.* 90(5), 945.
- Alexandra, M (2016). *Analisis Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Team Performance Management Dengan Team Cohesion Sebagai Variabel Intervening Di Hachi-Hachi Surabaya. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa.* 4(1), 172-189.
- Arikunto, S (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Arnold, JA., Arad, S., Rhoades, JA, & Drasgow, F (2000). *The Empowering Leadership Questionnaire: The Construction And Validation Of A New Scale For Measuring Leader Behaviors. Journal of Organizational Behavior,* 21(3). 249-269.
- Bangun, W (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.
- BPKP (2005). *Pedoman Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja.* Jakarta: Deputi IV BPKP
- Byun, G., Lee, S., Karau, S.J. and Dai, Y (2020). *The Trickle-Down Effect Of Empowering*

- Leadership : A Boundary Condition Of Performance Pressure. Leadership & Organization Development Journal. 41(3), 399-414.*
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson (2009). *Organizational: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Hamali. (2016). *Pemahaman sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hao, P., He, W., & Long LR (2018). *Why And When Empowering Leadership Has Different Effect On Employee Work Performance: The Pivotal Roles Of Passion For Work And Breadth Self-Efficacy. Journal of Leadership & Organizational Studies.25(1), 85-100.*
- Iriani, N.I (2017). *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol8(2).*
- Jones, D. L (2013). *Empowering Leadership (1 Ed.)*. Frederiksberg: Ventus Publishing ApS.
- Kharisma, M (2017). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Direktorat Jendral Penyelenggaraan Haji Dan Umrah Kementerian Agama Republik Indonesia*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Kuncoro, M (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Madyararti, K (2017). *Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kinerja Anggota Polri Dengan Knowledge Sharing Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Nasional UPN*.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: pt remaja rosdakarya*.
- Mustika, S (2016). *Pengaruh empowering leadership dan self efficacy terhadap motivasi intrinsik. Doctoral dissertation. Jurnal universitas gadjah mada*.
- Mutaminah & Munadharoh (2013). *Analisis empowering leaderhip dan psychological empowerment dalam organisasi. Jurnal ekonomi dan bisnis. 14(2), 28-43.*
- Nopitasri, E & Krisnandy H. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt.pangasnsari utama food industry. Jurnal manajemen. 14(10).*
- Northouse (2016). *Behaviour Approach*. Sage Publication Inc.
- Notoatmodjo, S (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nurmansyah (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif Perusahaan*. Pekan Baru: Unilak Press
- Nursalam (2016). *Metodelogi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salameba Medika.
- Purnamawati, I.G.A., & Yuniarta, G.A (2016). *Pengaruh Psychologicsl Empowerment, Empowering Leadersip, Sistem Pengukuran Kinerja Pada Motivasi Intrinsik First-Line Employee Perbankan. Jurnal Keuangan Dan Perbankan. 20(3), 507-517*
- Rivai, V (2009). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

- Sardiman, A.M (2010). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Manager*. Jakarta: Rajawali Pers
- Setiawan, Nafi. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kota Palangka Raya*.
- Sinambela, LP (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Srivasta, A., Bartol, KM, & Locke, EA (2006). *Empowering Leadership In Management Teams: effects on knowledge sharing, efficacy, and performance*. *Academy of management Journal*. 49(6), 1230-1251.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno (2011). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tenenhaus, M., (2004) *PLS Regression and PLS Path Modeling for Multiple Table Analysis*. COMPSTAT 2004 Proceedings. Phsy-Verlag, Springer, Wurzburg, Berlin.
- Usman, H., (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vecchio, RP., Justin JE & Pearce CL (2010). *Empowering Leadership Of Mediating Mechanisms Within A Hierarchical Structure*. *The Leadership Quarterly*. 21(3), 530-542.
- Widodo, SE (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zhang, X., & Bartol KM (2010). *Linking Empowering Leadership And Employee Creativity: The Influence Of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, And Creative Process Engagement*. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*. 53(1), 107-128.