



PENGARUH KEPEMIMPINAN MEMBERDAYAKAN TERHADAP KETERIKATAN KERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIA PEMATANGSIANTAR

Elok Narulita Puspa, Kusmiyanti

Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan

E-mail: elloknp@gmail.com, kusmiyanti.poltekip@gmail.com

Info Artikel

Masuk: 1 Juni 2024

Diterima: 12 Juli 2024

Terbit: 1 Agustus 2024

Keywords:

Empowering Leadership,
Work Engagement,
Corectional institution

Abstract

This research aims to analyze the influence of empowering leadership on work engagement at the Lapas Kelas IIA Pematangsiantar. Empowering Leadership is assessed as a leadership behavior that is able to increase the meaning of work, encourage employee participation in decision making, demonstrate confidence in high performance and provide autonomy to employees over bureaucratic constraints. The research method used was quantitative with a survey approach involving all Lapas Kelas IIA Pematangsiantar employees as respondents. Data was obtained through a questionnaire and analyzed using Smart-PLS. The results of the research show that Empowering Leadership has a positive and significant influence on work engagement at the Lapas Kelas IIA Pematangsiantar. Leaders who apply empowering leadership will make employees feel more valued in decision making and increase their skills and be more enthusiastic about working. The age, gender, education level, length of work also have an influence in this research. This research concludes that there is a positive influence of Empowering Leadership on Work Engagement at the Lapas Kelas IIA Pematangsiantar. The level of influence of empowering leadership on work engagement at the Lapas Kelas IIA Pematangsiantar is 0.533 while the remaining 0.528 is influenced by other variables.

Kata kunci:

Kepemimpinan
Memberdayakan,
Keterikatan Kerja,
Lembaga
Pemasyarakatan

Corresponding Author:

Elok Narulita Puspa, E-mail
: elloknp@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan memberdayakan terhadap keterikatan kerja di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pematangsiantar. Kepemimpinan Memberdayakan dinilai sebagai adalah sebuah perilaku kepemimpinan yang mampu meningkatkan makna dari pekerjaan, mendorong partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, menunjukkan keyakinan pada kinerja yang tinggi serta memberikan otonomi pada karyawan atas kendala birokrasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei yang melibatkan seluruh pegawai Lapas Kelas IIA Pematangsiantar sebagai responden. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Memberdayakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pematangsiantar. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan memberdayakan akan membuat pegawai merasa lebih dihargai dalam pengambilan keputusan dan dalam peningkatan keterampilan serta lebih bersemangat dalam bekerja. Faktor usia, jenis kelamin, Tingkat Pendidikan, lama bekerja juga berpengaruh dalam penelitian ini. Penelitian ini menyimpulkan bahwa bahwa terdapat pengaruh positif Kepemimpinan Memberdayakan terhadap Keterikatan Kerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pematangsiantar. Tingkat pengaruh Kepemimpinan memberdayakan terhadap Keterikatan Kerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pematangsiantar adalah sebesar 0,533 sedangkan sisanya adalah sebesar 0,528 dipengaruhi oleh variabel lain.

@Copyright 2024

PENDAHULUAN

Organisasi adalah wadah atau tempat sekumpulan orang yang saling bekerja sama dan berinteraksi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. (Anggraini et al., 2020). Dalam menjalankan kinerjanya, organisasi ini tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia. Pada dasarnya, kualitas sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat vital dalam menjalankan pelayanan publik. Sebagaimana yang disebutkan oleh (Ladjin et al., 2022). Sumber Daya Manusia yang cakap dan terampil sangat diperlukan dalam upaya memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Dengan Sumber Daya Manusia, suatu organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif dan berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun

2023 Tentang Aparatur Sipil Negara pasal 5 menyebutkan bahwa manajemen ASN adalah serangkaian pengelolaan ASN untuk mewujudkan ASN yang professional dengan hasil kerja yang tinggi dan perilaku sesuai dengan nilai dasar ASN, bebas dari intervensi politik serta bersih dari praktik KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme).

Sebagai bagian dari pemerintah, Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) melakukan pelayanan dan pembinaan bagi Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) dan keluarganya serta memberikan informasi dan layanan pada masyarakat umum terkait bidang tugas pemasyarakatan. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Pemasyarakatan pada pasal 1 ayat 21 menyebutkan bahwa petugas pemasyarakatan yaitu pejabat fungsional penegak hukum yang diberi wewenang berdasarkan undang-undang untuk melaksanakan tugas Pemasyarakatan dalam Sistem Peradilan Pidana. Dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai petugas pemasyarakatan, para petugas harus memiliki kualifikasi pendidikan yang mumpuni, mendapatkan pelatihan sesuai dengan bidang kerja di pemasyarakatan, serta pengembangan diri sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki. Hal ini bertujuan untuk membentuk pemasyarakatan menjadi organisasi yang mampu bersaing dengan organisasi-organisasi sepadannya untuk melakukan pelayanan pada publik. Namun kenyataannya masih banyak adanya aduan masyarakat terkait dengan pelayanan publik yang di selenggarakan oleh Lembaga Pemasyarakatan pada Ombudsman Republik Indonesia dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan ketidakpuasan masyarakat pada kinerja Petugas Pemasyarakatan dalam rangka pelayanan mereka untuk masyarakat umum.

Work engagement atau dalam Bahasa Indonesia disebut Keterikatan kerja menurut Khan, 1990 (Kustya & Nugraheni, 2020) adalah kondisi dimana anggota organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan dan pegawai akan mencurahkan apa yang mereka miliki untuk menyelesaikan tugas mereka dengan sebaik mungkin. *Work Engagement* ini sangat berhubungan erat dengan peran pemimpin yang memberdayakan pegawai untuk dapat mengeluarkan segala kemampuan dan kemauan mereka dalam bekerja.

Sejalan dengan sikap *work engagement*, pemimpin yang memberdayakan (*Empowering Leadership*) ini adalah kunci dalam menjalankan roda organisasi khususnya Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pematangsiantar agar lebih baik dalam melakukan kinerja mereka sebagai pelayan publik. Pemimpin harus mampu bertindak sebagai pengatur konsep pemberdayaan yang berakar komitmen dan kepercayaan pegawai sebagai suatu strategi (Sari et al., 2023). Upaya yang dilakukan oleh pemimpin ini haruslah tepat sasaran agar mampu meningkatkan semangat pegawai, rasa memiliki pada organisasi, dan mampu meningkatkan pelayanan baik untuk narapidana maupun untuk masyarakat luas. Kepemimpinan Memberdayakan (*Empowering Leadership*) menurut (Arini & Mulyani, 2022) adalah peran pemimpin dalam memberdayakan kemampuan bawahan untuk dirinya sendiri dan dapat bertanggung jawab atas dirinya sendiri.

Keterikatan kerja yang dibentuk akan mempengaruhi kinerja para petugas. Semakin pegawai memiliki rasa terikat, senang dengan pekerjaannya, tidak merasa terbebani dengan apa yang dikerjakannya maka semakin naik pula ide-ide kreatif dari para petugas. Ditambah dengan pemberdayaan yang dilakukan oleh pemimpin

sangatlah penting karena saat ini organisasi membutuhkan pegawai yang terhubung secara emosional sehingga mereka bekerja dengan segala yang mereka bisa untuk mendukung keberhasilan organisasi.

Terdapat beberapa penelitian yang berhubungan dengan permasalahan ini. Sebagian besar penelitian-penelitian tersebut memang memiliki pengaruh yang signifikan. Penelitian pertama yaitu mengangkat permasalahan tentang urgensi teori kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan di berbagai industri yang bercirikan birokrasi top-down. Para peneliti juga menyarankan untuk beralih dari yang awalnya organisasi banyak menggunakan pendekatan hierarki menjadi kepemimpinan yang memberdayakan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kepemimpinan memberdayakan, pemberdayaan psikologi, dan keterikatan kerja memiliki hubungan positif satu sama lain.

Penelitian kedua dari yang dilakukan (Cai et al., 2018) Mereka meneliti hubungan antara Keterikatan kerja dengan *Empowering Leadership* di Tiongkok. Penelitian mereka berangkat pada masalah asumsi penelitian terdahulu bahwa faktor kepemimpinan ini berperan sebagai faktor pendorong pada keterikatan kerja yang dimiliki oleh pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan melibatkan sampel survei sebanyak 6.179 karyawan dari sebuah Perusahaan teknologi yang masuk peringkat 100 besar di Tiongkok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan memberdayakan memiliki hubungan positif dengan Keterikatan Kerja. Kemudian hasil dari pengaruh variabel mediasi *proactive personality* yang tinggi memberikan respon yang positif terhadap Kepemimpinan Memberdayakan dalam bentuk kesesuaian antara *person job-fit* dan *person group fit*. Sementara variabel moderasi *proactive personality* yang tinggi dan rendah juga menjadi faktor pengaruh langsung dan tidak langsung dari hubungan Kepemimpinan Memberdayakan terhadap Keterikatan kerja dengan mediasi *person job-fit* dan *person group-fit*.

Penelitian ketiga, penelitian yang dilakukan oleh (Arshad et al., 2022) mengangkat permasalahan mengenai Mengangkat permasalahan bahwa perlunya pendekatan yang lebih sistematis untuk menyelidiki efektivitas Kepemimpinan Memberdayakan untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Hasil penelitian ini. Hasil dari penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara Kepemimpinan memberdayakan terhadap Keterikatan Kerja karyawan di sektor Jasa di Pakistan. Variabel mediasi Organizational Identification dan variabel moderasi Prototypicality Leader yang menjadi faktor mendukung hubungan antara Kepemimpinan memberdayakan dan Keterikatan kerja.

Penelitian keempat, adalah penelitian yang dilakukan oleh (Na-Nan & Arunyaphum, 2021) yang mengeksplorasi pengaruh Keterikatan kerja dan Knowledge Sharing sebagai mediator untuk hubungan Kepemimpinan Memberdayakan dan Innovative Work Behavior. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Memberdayakan berpengaruh langsung terhadap Perilaku Kerja Inovatif dan tidak berpengaruh langsung terhadap Perilaku Kerja Inovatif lewat Keterikatan Kerja dan Knowledge Sharing.

Penelitian kelima, penelitian yang dilakukan (Baek et al., 2022) menyelidiki peran Empowering Leadership pada perilaku dan motivasi karyawan untuk melibatkan diri dalam pekerjaan (work engagement) sehingga bisa berdampak

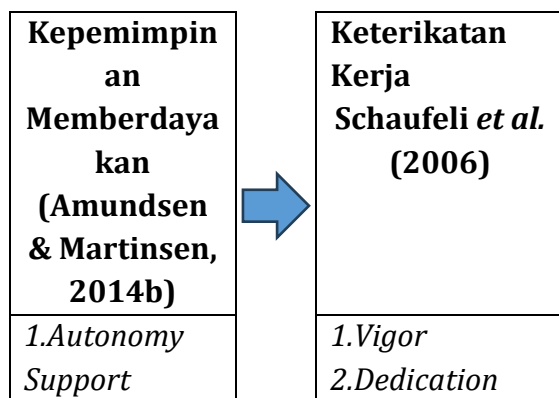
positif terhadap meningkatkan kinerja kreativitas individu dan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh langsung antara Kepemimpinan Memberdayakan terhadap kreativitas karyawan dengan analisis SEM. Namun, ditemukan pengaruh yang signifikan dari efek mediasi Keterikatan Kerja dan Knowledge Sharing yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu, Analisis Bootstrap menunjukkan bahwa Keterikatan Kerja dan Knowledge Sharing sepenuhnya memediasi hubungan antara Kepemimpinan Memberdayakan dan Kreativitas karyawan.

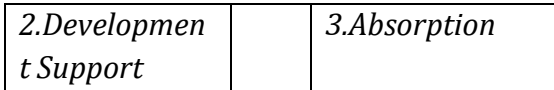
Dari beberapa penelitian tersebut didapatkan bahwa Kepemimpinan Memberdayakan memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang ditetapkan adalah apakah ada pengaruh Kepemimpinan Memberdayakan terhadap Keterikatan Kerja pegawai.

Dalam penelitian ini, teori yang digunakan adalah Kepemimpinan Memberdayakan, yaitu proses mempengaruhi bawahan melalui pembagian kekuasaan dan dukungan pengembangan dengan maksud untuk meningkatkan pengalaman mereka dalam kemandirian, motivasi, dan kemampuan untuk bekerja secara mandiri dalam batas-batas tujuan dan strategi organisasi secara keseluruhan (Amundsen & Martinsen, 2014). Indikator Kepemimpinan Memberdayakan menurut (Amundsen & Martinsen, 2014) diukur melalui dua indikator sebagai berikut, 1) *Autonomy support* atau dukungan otonomi, 2) *Development support* atau dukungan pengembangan.

Selanjutnya Keterikatan kerja, menurut (Schaufeli et al., 2006) pada dasarnya keadaan pikiran atau psikologi positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang dikonsepsi oleh tiga konstruksi yaitu semangat, dedikasi, dan penyerapan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Schaufeli et al., 2002) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan akan memberikan usaha lebih energik dan efektif dengan pekerjaan mereka sehingga memberikan hasil positif baik pada individu maupun pada organisasi. Dua faktor utama yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut (Schaufeli & Bakker, 2004), yaitu 1) Sumber daya pekerjaan; dan 2) Sumber daya pribadi.

Untuk menjelaskan hubungan antara Kepemimpinan memberdayakan dan keterikatan kerja, peneliti menggunakan kerangka berpikir atau alur pemikiran. Peneliti menetapkan Kepemimpinan Memberdayakan sebagai variabel independen (X) dan Keterikatan kerja sebagai variabel dependen (Y). Ini didasarkan pada hipotesis bahwa peneliti mencapai kesimpulan bahwa ada hubungan antara Kepemimpinan memberdayakan terhadap keterikatan kerja pegawai.





Gambar 1. Kerangka berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif, yang berfungsi untuk menguji teori menggunakan pendekatan analisa statistika dan berhubungan dengan pengukuran numerik untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang didapat. Penelitian ini menganalisis variabel Kepemimpinan memberdayakan sebagai variabel independen (X) dan keterikatan kerja sebagai variabel dependen (Y). Penelitian ini dilaksanakan di Lapas Kelas IIA Pematangsiantar. Metode Kuantitatif menggunakan cara memperinci hipotesis-hipotesis yang spesifik dan kemudian mengumpulkan data-data guna mendukung atau membantah hipotesis. Data yang dikumpulkan dengan bantuan instrumen khusus dirancang untuk menilai perilaku, sedangkan hasilnya akan dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik dan pengujian hipotesis.

Penelitian ini akan menggunakan design penelitian *Survey Design* dengan analisis asosiatif atau dengan Teknik Bivariat untuk mempermudah proses pengolahan dan analisis data. Penelitian ini menggunakan rancangan waktu *Cross Sectional Survey* dimana data kuesioner dikumpulkan dalam satu waktu penelitian untuk mengukur fakta, pendapat, dan informasi lain dari responden.

Data primer penelitian ini berasal dari kuisisioner yang dibagikan kepada responden yang diberikan kepada pegawai Lapas Kelas IIA Pematangsiantar. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 139 Pegawai tetapi hanya 103 pegawai yang diminta untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Teknik non-probability sampling (*Krejcie, et al. 1996*) digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan instrumen kuisisioner untuk mengukur Kepemimpinan Memberdayakan dengan *Empowering Leadership Scale (ELS)* dan keterikatan kerja pegawai dengan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*.

HASIL DAN PENELITIAN

Dalam pengambilan data primer, peneliti melakukan uji instrument yang disebarkan dalam bentuk kuesioner. Kuesioner disebarkan kepada 30 orang pegawai Lapas Kelas IIB Tanjung Pandan, kemudian jawaban kuesioner akan diolah menggunakan SPSS. Pengujian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel Kepemimpinan Memberdayakan dan keterikatan kerja pegawai.

Penelitian kemudian dilanjutkan pada Lapas Kelas IIA Pematangsiantar dimana akan disebarkan 103 kuesioner. Data primer yang diperoleh selanjutnya akan diolah dengan metode Smart-PLS.

Data responden yang diperoleh diantaranya sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden didapatkan dari masing-masing latar belakang responden yang mengisi kuesioner penelitian. mereka merupakan pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pematangsiantar. Karakteristik responden yang diperoleh adalah sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Hasil penyebaran kuesioner pada responden diperoleh klasifikasi jenis kelamin responden sebagai berikut :

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	83	80,6%
2	Perempuan	20	19,4%
Total		103	100%

Tabel 1 Tabel responden berdasarkan jenis kelamin

b. Usia

Dari hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh klasifikasi usia sebagai berikut:

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-25 Tahun	27	26,2%
2	26-30 Tahun	51	49,5%
3	31-35 Tahun	14	13,6%
4	36-40 Tahun	9	8,7%
5	>40 Tahun	2	1,9%
Total		103	100%

Tabel 2 Tabel responden berdasarkan usia

c. Pendidikan Terakhir

Dari hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh klasifikasi Pendidikan terakhir responden sebagai berikut :

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1	SMA	86	83,5%
2	D3	4	3,9%
3	D4/S1	13	12,6%
Total		103	100%

Tabel 3 Tabel responden berdasarkan pendidikan terakhir responden

d. Lama Kerja

Dari hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh klasifikasi masa kerja responden sebagai berikut :

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	1 s/d 5 tahun	41	39,8 %

2	6 s/d 10 tahun	60	58,3 %
3	11 s/d 15 tahun	2	1,9%
Total		103	100 %

Tabel 4 Tabel responden berdasarkan Pendidikan terakhir

2. Uji Validitas

a. Variabel X (Kepemimpinan Memberdayakan)

Dalam melakukan uji validitas digunakan instrument variable Kepemimpinan Memberdayakan yaitu *Empowering Leadership Scale (ELS)* oleh (Amundsen & Martinsen, 2014a). Peneliti menggunakan 18 item pernyataan terkait kepemimpinan memberdayakan yang telah disebarakan dalam bentuk googleform kepada 103 responden. Nilai AVE adalah 0,621 pada variabel Kepemimpinan memberdayakan memiliki nilai lebih dari (>) 0,50 sehingga item dinyatakan valid.

b. Variabel Y (Keterikatan Kerja)

Dalam melakukan uji reliabilitas untuk menguji konsistensi instrument variabel Keterikatan Kerja yaitu *Utrecht Works Engagement Scale (UWES)* yang dikembangkan oleh (Schaufeli et al., 2006). Peneliti menggunakan 9 item pernyataan terkait Keterikatan Kerja terkait keterikatan kerja yang telah disebarakan dalam bentuk googleform kepada 103 responden. Didapatkan nilai AVE yaitu 0,562 pada variabel Keterikatan kerja memiliki nilai lebih dari (>) 0,50 sehingga item dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Dalam menguji reliabilitas pada SmartPLS digunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Reliabilitas suatu instrument dapat dikatakan reliable apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* menghasilkan nilai lebih dari (>) 0,70. Dari penelitian dihasilkan nilai *Cronbach's alpha* variable Kepemimpinan Memberdayakan sebesar 0,964 dan variable Keterikatan Kerja sebesar 0,903 yang menyatakan bahwa instrument dapat dikatakan reliable.

4. R-square

Nilai *Coefficients Determination* atau R^2 (*R-Square*) didapatkan untuk mengetahui banyaknya variabel independen (variabel bebas) mempengaruhi variabel dependen (variabel terikat). Dari penelitian di dapat nilai R-square adalah 0,533 yang termasuk dalam kategori model sedang.

5. Model fit

Model Fit atau *Goodness of Fit Model* memiliki kriteria nilai yang harus dipenuhi. Kriteria ini dilihat dari nilai *Standardized Root Mean Square (SRMR)* model. Dalam pengujian menggunakan SmartPLS dapat diketahui bahwa kriteria nilai SRMR kurang dari (<) 0,10 dan dapat dikatakan sebagai perfect fit model jika nilai SRMR kurang dari (<) 0,08. Dari penelitian didapatkan nilai SRMR yaitu 0,055 yang dapat dikatakan sebagai perfect fit model.

6. F-Square

Pengujian f-Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel atau effect size dari variabel Kepemimpinan Memberdayakan

terhadap Keterikatan Kerja. Hasil F-Square yang diperoleh adalah 1.141 sehingga dapat dikatakan memenuhi kriteria besar atau kuat.

7. Path Coefficients

Pengujian path Coefficients digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, sehingga dapat mengetahui besarnya pengaruh variabel dependen (variabel bebas) dan variabel independent (variabel terikat). Didapatkan P values sebesar 0.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel Kepemimpinan Memberdayakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Keterikatan Kerja diterima.

Kepemimpinan Memberdayakan di Lapas Kelas IIA Pematangsiantar disambut positif oleh para pegawai guna meningkatkan Keterikatan kerja mereka.

Penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden yang berada pada usia muda dan memiliki latar belakang pendidikan SMA dan sedang menempuh pendidikan S1. Dengan kepemimpinan memberdayakan, pemimpin dapat mendukung penuh pengembangan karir dan juga pendidikan para pegawainya. Hal tersebut juga berpengaruh akan kepercayaan diri pegawai untuk melaksanakan tugas sehingga lebih bersemangat dalam bekerja.

Persepsi Keterikatan kerja yang dimiliki oleh pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pematangsiantar dapat oleh pegawai Lapas Kelas IIA Pematangsiantar sudah memenuhi kriteria dengan baik yang mendorong pegawainya untuk berkontribusi dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam melakukan pelayanan pada Masyarakat. Namun, pegawai Lapas Kelas IIA Pematangsiantar perlu lebih meningkatkan dedikasinya pada pekerjaan karena nilai *loading factor* yang dihasilkan merupakan nilai *loading factor* terendah diantara ketiga dimensi lainnya. Pegawai Lapas Kelas IIA Pematangsiantar perlu dibekali diberikan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan tugas dan fungsi mereka sebagai pegawai pemsarakatan. Hal ini bukan hanya untuk meningkatkan keterampilan dan keandalan mereka dalam bekerja tetapi juga akan meningkatkan rasa kepemilikan pada pekerjaan yang mereka geluti serta perasaan dihargai dan dilibatkan dalam suatu pekerjaan. Mereka akan memperoleh inspirasi dalam pekerjaan mereka serta lebih bisa mengandalkan diri sendiri untuk melakukan pekerjaan mereka.

4. Pengaruh Kepemimpinan Memberdayakan terhadap Keterikatan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan Memberdayakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja Pegawai Di Lapas Kelas IIA Pematangsiantar dengan Path Coefficient sebesar 0,833 dan p-value sebesar 0,000 ($<0,05$). Kepemimpinan Memberdayakan dapat menjadi sarana bagi peningkatan keterikatan kerja pegawai yang ada di Lapas Kelas IIA Pematangsiantar. Pengukuran terakhir mengenai kualitas model dengan berdasarkan tabel R Square dengan nilai sebesar 0,502 yang berarti nilai tersebut termasuk ke dalam kategori nilai dengan pengaruh sedang. Maka dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan memberdayakan terhadap keterikatan kerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pematangsiantar yaitu sebesar 50,2 %.

Adanya hubungan positif antara kepemimpinan memberdayakan dan keterikatan kerja dapat dijelaskan dengan beberapa factor kunci yang mampu mempengaruhi persepsi pegawai terhadap kepemimpinan memberdayakan dan

keterikatan kerja yang mereka miliki dimana mereka akan memahami berbagai dimensi kedua variabel sehingga pegawai mampu meningkatkan keterikatan kerja mereka dengan adanya kepemimpinan memberdayakan. Hal ini akan memungkinkan adanya perbaikan bagi pemimpin untuk tetap mempertahankan bahkan meningkatkan keterikatan kerja yang dimiliki oleh pegawai Lapas Kelas IIA Pematangsiantar sehingga organisasi mampu membuat inovasi-inovasi serta mengalami kemajuan diberbagai sektor. Pegawai dengan merasakan kepemimpinan memberdayakan oleh pemimpin diharapkan mampu mengembangkan diri serta lebih memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk membantu pekerjaan dan melaksanakan tugas fungsi sesuai dengan bagian mereka.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif Kepemimpinan Memberdayakan terhadap Keterikatan Kerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pematangsiantar. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Memberdayakan memiliki dampak yang baik terhadap rasa keterikatan kerja yang dimiliki oleh pegawai di Lapas Kelas IIA Pematangsiantar. Tingkat pengaruh Kepemimpinan memberdayakan terhadap Keterikatan Kerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pematangsiantar adalah sebesar 0,533 sedangkan sisanya adalah sebesar 0,528 dipengaruhi oleh variabel lain. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa keterikatan kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pematangsiantar juga dipengaruhi oleh variabel lain selain Kepemimpinan memberdayakan sehingga diperlukan lagi penelitian lebih lanjut terkait variabel apa saja yang mempengaruhi keterikatan kerja pegawai selain kepemimpinan memberdayakan.

Rekomendasi

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah untuk meningkatkan keterikatan kerja pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pematangsiantar yaitu dengan memperkuat aspek Kepemimpinan Memberdayakan yang dapat dilakukan oleh Kepala Lembaga Pemasarakatan. Hal tersebut dikarenakan bahwa peran kepemimpinan memberdayakan dari seorang Kepala Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Pematangsiantar menjadi penyebab dalam meningkatkan keterikatan kerja yang dirasakan oleh para pegawai. Diperlukan adanya dukungan otonomi dan dukungan pengembangan dari pimpinan untuk meningkatkan semangat, dedikasi dan penyerapan kerja pada pegawai sehingga ritme kerja dan tujuan organisasi tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, N., Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *PT Rajagrafindo Persada* (Vol. 3, Issue 2). <https://www.infodesign.org.br/infodesign/article/view/355%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/731%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/269%0Ahttp://www.a>

- bergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/106
- 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>
- 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. (2014a). Empowering leadership: Construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale. *Leadership Quarterly, 25*(3), 487–511. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.009>
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2014b). Empowering leadership: Construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale. *Leadership Quarterly, 25*(3), 487–511. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.009>
- Anggraini, A. M., Sari, R. M., & Fristiani, N. (2020). Implementasi Metode Balanced Scorecard Sebagai Tolok Ukur Pengukuran Kinerja Pada Organisasi Sektor Publik. *Jca (Jurnal Cendekia Akuntansi), 1*(2), 58. <https://doi.org/10.32503/akuntansi.v1i2.1399>
- Arini, H. N., & Mulyani, S. (2022). Peran Empowering Leadership Terhadap Efektivitas Kelompok Kerja Dalam Situasi Working From Home. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen ISSN, 17*(2), 246–255. <https://doi.org/10.33369/insight.17.2.246-255>
- Arnold, J. A., Arad, S., Rhoades, J. A., & 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. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(200005\)21:3<249::aid-job10>3.0.co;2-%23](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(200005)21:3<249::aid-job10>3.0.co;2-%23)
- Arshad, M., Qasim, N., Farooq, O., & Rice, J. (2022). Empowering leadership and employees' work engagement: a social identity theory perspective. *Management Decision, 60*(5), 1218–1236. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2020-1485>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science, 20*(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International, 13*(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Cai, D., Cai, Y., Sun, Y., & Ma, J. (2018a). Linking empowering leadership and employee work engagement: The effects of person-job fit, person-group fit,

- and proactive personality. *Frontiers in Psychology*, 9, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01304>
- Cai, D., Cai, Y., Sun, Y., & Ma, J. (2018b). Linking empowering leadership and employee work engagement: The effects of person-job fit, person-group fit, and proactive personality. *Frontiers in Psychology*, 9(July), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01304>
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471–482. <https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306983>
- Creswell, J. (2014). Qualitative and Quantitative Research Design. In *Social Research Methodology*. <https://doi.org/10.4324/9781032624860-9>
- Giallonardo, L. M., Wong, C. A., & Iwasiw, C. L. (2010). Authentic leadership of preceptors: Predictor of new graduate nurses' work engagement and job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 18(8), 993–1003. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01126.x>
- Hanif, M. I., Farooq, M. I., & Khan, M. A. (2018). Importance of Empowering Leadership, Reward and Trust towards Knowledge Sharing. *International Journal of Management Excellence*, 11(2), 1544. <https://doi.org/10.17722/ijme.v11i2.457>
- Humborstad, S. I. W., Nerstad, C. G. L., & Dysvik, A. (2014). Empowering leadership, employee goal orientations and work performance: A competing hypothesis approach. *Personnel Review*, 43(2), 246–271. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2012-0008>
- Joo, B. K., Yim, J. H., Jin, Y. S., & Han, S. J. (2023). Empowering leadership and employee creativity: the mediating roles of work engagement and knowledge sharing. *European Journal of Training and Development*, 47(9), 881–899. <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2022-0016>
- Kahn, W. A. (1990). PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF PERSONAL ENGAGEMENT AND DISENGAGEMENT AT WORK. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.1103/PhysRevB.36.2607>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2017). Self-Efficacy and Psychological Ownership Mediate the Effects of Empowering Leadership on Both Good and Bad Employee Behaviors. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 24(4), 466–478. <https://doi.org/10.1177/1548051817702078>
- Kim, M., Beehr, T. A., & Prewett, M. S. (2018). Employee Responses to Empowering Leadership: A Meta-Analysis. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 25(3), 257–276. <https://doi.org/10.1177/1548051817750538>
- Konczak, L. J., Stelly, D. J., & Trusty, M. L. (2000). Defining and measuring empowering leader behaviors: Development of an upward feedback instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 60(2), 301–313. <https://doi.org/10.1177/00131640021970420>

- Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). Analisis Pengaruh Work Engagement dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Ladjin, Litriani, Sahamony, Kusumaningrum, Maulina, Siregar, Hubbansyah, Solikin, Silitonga, Soeyatno, Asyari, Sinaga, A. (2022). *Www.Penerbitwidina.Com* [Www.Penerbitwidina.Com](http://www.Penerbitwidina.Com).
- Lee, M. C. C., Idris, M. A., & Delfabbro, P. H. (2017). The linkages between hierarchical culture and empowering leadership and their effects on employees' work engagement: Work meaningfulness as a mediator. *International Journal of Stress Management*, 24(4), 392–415. <https://doi.org/10.1037/str0000043>
- Raub, S., & Robert, C. (2010). Differential effects of empowering leadership on in-role and extra-role employee behaviors: Exploring the role of psychological empowerment and power values. *Human Relations*, 63(11), 1743–1770. <https://doi.org/10.1177/0018726710365092>
- Sari, N. Y., Rahmat, A., & Asfar, A. (2023). Kepemimpinan Yang Memberdayakan Terhadap Psychological Well-Being Dan Keterikatan Kerja. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(1), 73–83. <http://www.jkmk.akademimanajemen.or.id>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December*, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sharma, P. N., & Kirkman, B. L. (2015). Leveraging Leaders: A Literature Review and Future Lines of Inquiry for Empowering Leadership Research. *Group and Organization Management*, 40(2), 193–237. <https://doi.org/10.1177/1059601115574906>
- Sholiha, E. U. N., & Salamah, M. (2015). Structural Equation Modeling-Partial Least Square. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 4(2), 169–174.
- Srivastava, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A. (2006). Empowering leadership in management teams: Effects on knowledge sharing, efficacy, and performance. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1239–1251. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2006.23478718>
- Stewart, G. L., & Barrick, M. R. (2000). Team structure and performance: Assessing the mediating role of intrateam process and the moderating role of task type. *Academy of Management Journal*, 43(2), 135–148. <https://doi.org/10.2307/1556372>
- Tsaur, S. H., Hsu, F. S., & Lin, H. (2019). Workplace fun and work engagement in

- tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81(February), 131–140. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.03.016>
- Wen, J., Huang, S. (Sam), & Teo, S. (2023). Effect of empowering leadership on work engagement via psychological empowerment: Moderation of cultural orientation. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 54(September 2022), 88–97. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2022.12.012>
- Wilmar B. Schaufeli, Marisa Salanova, Vicente Gonzalez-Roma, A. B. B. (2002). *THE MEASUREMENT OF ENGAGEMENT AND BURNOUT: A TWO SAMPLE CONFIRMATORY FACTOR ANALYTIC APPROACH*. <https://doi.org/10.9790/487x-1810041925>
- Xiomeng Zhang, K. M. B. (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*, 24(5), 4–9. <https://doi.org/10.1108/dlo.2010.08124ead.007>
- Zhang, S., Ke, X., Frank Wang, X. H., & Liu, J. (2018). Empowering leadership and employee creativity: A dual-mechanism perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(4), 896–917. <https://doi.org/10.1111/joop.12219>
- Zhu, J., Yao, J., & Zhang, L. (2019). Linking empowering leadership to innovative behavior in professional learning communities: the role of psychological empowerment and team psychological safety. *Asia Pacific Education Review*, 20(4), 657–671. <https://doi.org/10.1007/s12564-019-09584-2>