

**PENGARUH *EMPOWERING LEADERSHIP* DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP *EMPLOYEES' WORK ENGAGEMENT* DENGAN *WORK
MEANINGFULNESS* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PEGAWAI KANTOR KELURAHAN TEGALREJO
KECAMATAN PURWANTORO WONOGIRI**

ENDANG RUSNAWATI

endangrusnawati@gmail.com

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
WIJAYA MULYA SURAKARTA

Abstract : The aim of this research is to determine the influence of Empowering Leadership on Work Meaningfulness, to determine the influence of Self Efficacy on Work Meaningfulness, to determine the influence of Work Meaningfulness on Employees Work Engagement, to determine the influence of Empowering Leadership on Employees Work Engagement, to determine the influence of Self Efficacy on Employees Work Engagement, to determine the influence of Empowering Leadership on Employees Work Engagement through Work Meaningfulness, to determine the influence of Self Efficacy on Employees Work Engagement through Work Meaningfulness in Tegalrejo Subdistrict Office Employees, Purwanto Wonogiri District. The research results stated that there was an influence of Empowering Leadership on Work Meaningfulness because the t-value obtained was 3.963 with a significance level (ρ) of 0.000 (significant). Because the t-count value is $1.480 < t\text{-table } 1.693$. There is no influence of Work Meaningfulness on Employees Work Engagement in Tegalrejo Subdistrict Office Employees. Because the t-count value is $0.811 < t\text{-table } 1.693$. There is an influence of Empowering Leadership on Employees Work Engagement in Tegalrejo Subdistrict Office Employees, Purwanto Wonogiri District because the t-count value was 2.748 with a significance level (ρ) of 0.006 (significant). Because the t-count value is $2.748 > t\text{-table } 1.693$. There is an influence of Self Efficacy on Employees Work Engagement in Tegalrejo Subdistrict Office Employees, Purwanto Wonogiri District because the t-value obtained is 1.971 with a significance level (ρ) of 0.049 (significant). There is no influence of Empowering Leadership on Employees Work Engagement through Work Meaningfulness in Tegalrejo Subdistrict Office Employees, Purwanto Wonogiri District because the t-value obtained is 0.779 with a significance level (ρ) of 0.436 (not significant). Because the t-count value is $0.779 < t\text{-table } 1.693$. There is no influence of Self Efficacy on Employees Work Engagement through Work Meaningfulness in Tegalrejo Subdistrict Office Employees, Purwanto Wonogiri District because the t-value obtained is 0.644 with a significance level (ρ) of 0.520 (not significant). Because the t-count value is $0.644 < t\text{-table } 1.693$.

Keywords: Empowering Leadership, Self Efficacy, Employees' Work Engagement, Work Meaningfulness"

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kantor Kelurahan Tegal Rejo Kecamatan merupakan pusat pelayanan administrasi bagi masyarakat di;ingkup desa atau kelurahan Tegal Rejo Kecamatan Purwanto Wonogiri . Dalam rangka peningkatan pegawai dalam melayani masyarakat, tentunya dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi, sehingga pelayanan kepada masyarakat menjadi maksimal. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi (Muliawan et al., 2017). Anggota organisasi tidak dapat bekerja optimal tanpa otonomi atas pekerjaan mereka (Spreitzer, 1995). Dalam konteks ini, *Pemberdayaan Kepemimpinan* menjadi variabel penting yang secara proaktif dapat memajukan perubahan sekolah dengan memerbolehkan penyampaian ide-ide konstruktif dari sisi tenaga pendidik. *Pemberdayaan Kepemimpinan* merupakan suatu proses pelaksanaan berbagi kekuasaan dengan bawahan menyesuaikan kemampuan, menghindari kendala dalam mencapai kinerja, dan memberikan otonomi lebih besar dalam pengambilan keputusan (Zhang & Bartol, 2010). Beberapa penelitian terdahulu membuktikan adanya pengaruh *Pemberdayaan Kepemimpinan* terhadap kinerja guru (Ali et al., 2018; Gahlawat et al., 2019). Namun, Humborstad et al. (2014) menyatakan hubungan antara *Pemberdayaan Kepemimpinan* dan *work performance* tidak konsisten satu sama lain bahkan cenderung negatif. Saat ini, tanggungjawab pemimpin tidak hanya memberikan otonomi kepada bawahan, tetapi juga harus memeriksa apakah bawahan merasa berdaya secara psikologis atau tidak (Zhang & Bartol, Yustita Damayanti. Pengaruh *Pemberdayaan Kepemimpinan* terhadap Kinerja Guru dengan *Psychological Empowerment* sebagai Variabel Mediasi. 2010). Spreitzer (1995) mendefinisikan *psychological empowerment* sebagai sebuah keadaan psikologis yang diwujudkan dalam empat kognisi yakni, *meaning, competence, self-determination, dan impact*. *Psychological empowerment* dipandang sebagai

penentu proses peningkatan inisiasi tugas dan ketekunan karyawan. Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh *Pemberdayaan Kepemimpinan* terhadap *psychological empowerment* telah dilakukan sebelumnya (Amundsen & Martinsen, 2015; Rayan et al., 2019; Zhang & Bartol, 2010). Namun, Knezovic, & Musrati (2018) mengemukakan hasil yang kontras yakni tidak menemukan adanya pengaruh signifikan antara *Pemberdayaan Kepemimpinan* dengan *psychological empowerment*.

Menurut Adriansyah & Suryani (2018), *psychological empowerment* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. *Psychological empowerment* menghasilkan kemandirian dan motivasi intrinsik pada pegawai yang akan memberi dampak positif pada kinerja mereka (Cetin & Askun, 2018). Spreitzer (1995) menyatakan pegawai merasa termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik ketika mereka memiliki kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas pekerjaan mereka. Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung pengaruh signifikan positif variabel *psychological empowerment* terhadap kinerja guru (Gahlawat et al., 2019; Yilmaz, 2015). Tetapi, Chasanah (2008) mengemukakan hasil penelitian yang berbeda yakni, tidak terdapat pengaruh positif antara empowerment dengan kinerja pegawai. Kim & Beehr (2018) menunjukkan *Pemberdayaan Kepemimpinan* memengaruhi hasil kinerja melalui mekanisme psikologis yang berbeda. Sejalan dengan hal itu, Gahlawat et al. (2019) mengemukakan *psychological empowerment* memediasi dampak *Pemberdayaan Kepemimpinan* terhadap job performance. Ketika kepala sekolah menerapkan perilaku pemberdayaan, guru akan mengalami *psychological empowerment* yang tinggi dan pada gilirannya akan meningkatkan job performance mereka.

Strategi karir baru baik dari organisasi maupun individu yang saling berkolaborasi menjadi sebuah instrumen penting dalam menggapai kemenangan yang salah satu tujuan besarnya adalah sebuah minat yang kuat dan tulus terhadap kesejahteraan asetnya yang paling berharga yaitu karyawan itu sendiri (Steyn,2011). Keterikatan kerja karyawan (employees' work engagement) merupakan sesuatu yang penting dalam menghadapi daya saing yang ketat (Pech

and Slade, 2006; Osborne and Hammoud, 2017) dan membuat generasi Y dapat mencapai prestasi kerja yang sangat baik karena mereka cenderung memiliki emosi positif dalam pekerjaan (Singh et al., 2016; Anitha and Aruna, 2016; Mulyati et al., 2019). Sederhananya, keterikatan kerja karyawan berfungsi sebagai agen yang menghubungkan sumber daya pribadi dan atribut organisasi terhadap prestasi kerja karyawan (Hidayat and Dwityanto, 2018). Sehingga, manajemen sumber daya manusia dapat berfokus dalam membangun kolaborasi yang baik antara organisasi dengan pekerjanya dalam rangka membentuk keterikatan kerja karyawan (Bakar, 2013; Singh et al., 2016).

Dari latar belakang tersebut, maka penelitian ini mengambil judul “PENGARUH EMPOWERING LEADERSHIP DAN SELF EFFICACY TERHADAP EMPLOYEES’ WORK ENGAGEMENT DENGAN WORK MEANINGFULNESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN TEGALREJO KECAMATAN PURWANTORO WONOGIRI”

Perumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri?

Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri?

Apakah terdapat pengaruh *Work Meaningfulness* terhadap *Employees Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri?

Apakah terdapat pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Employees Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri?

Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employees Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri?

Apakah terdapat pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Employees Work Engagement* melalui *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri?

Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap terhadap *Employees Work Engagement* melalui *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri.

Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri.

Untuk mengetahui pengaruh *Work Meaningfulness* terhadap *Employees Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri.

Untuk mengetahui pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Employees Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri.

Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employees Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri.

Untuk mengetahui pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Employees Work Engagement* melalui *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri.

Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap terhadap *Employees Work Engagement* melalui *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri.

Manfaat Penelitian

Manfaat Praktis

Bagi Instansi diharapkan penelitian ini dapat menjadi catatan penting dalam mengembangkan instansi. Selain itu peneliti ini juga diharapkan dapat digunakan dalam memecahkan masalah praktis yang mungkin terjadi di dalam instansi

Manfaat Teoritis

Dapat digunakan untuk mengembangkan wawasan yang lebih luas tentang aplikasi teori yang diperoleh dari bangku kuliah ke dunia nyata dan memperkaya ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Dapat menambah wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi penelitian berikutnya.

TINJAUAN PUSTAKA ATAU LANDASAN TEORI

Untuk memudahkan pemahaman yang lebih baik, berikut disampaikan definisi operasional masing-masing variabel secara ringkas.

Empowering Leadership (X1)

Serangkaian perilaku pemimpin yang berbagi kekuasaan atau mengalokasikan lebih banyak tanggung jawab dan otonomi kepada pengikutnya. Indikator variabel ini adalah : Mendelegasikan, Berinisiatif, Berfokus pada tujuan, Memberi dukungan, Menginspirasi, Berkoordinasi Memberi contoh Memandu (Arnold et al. (2000).

Self Efficacy (X2)

Keyakinan individu bahwa ia dapat dan berhasil dalam melakukan sesuatu. Indikatornya adalah Magnitude, Generality, Strength (Bandura, 1997)

Work Meaningfulness (Y1)

Sebuah keadaan psikologis yang positif akan rasa berkontribusi positif, penting, dan berharga untuk tujuan besar organisasi melalui kegiatan bekerja. Indikatornya adalah Positive meaning in work, Meaning making through work, - Greater good motivations (Duffy, 2012).

Employees Work Engagement (Y2)

Keadaan jiwa yang positif dan bahagia terkait dengan pekerjaan yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan. Indikatornya adalah Semangat (vigor), Dedikasi, Daya serap (absorption) (Bakker, 2010)

Penelitian Terdahulu

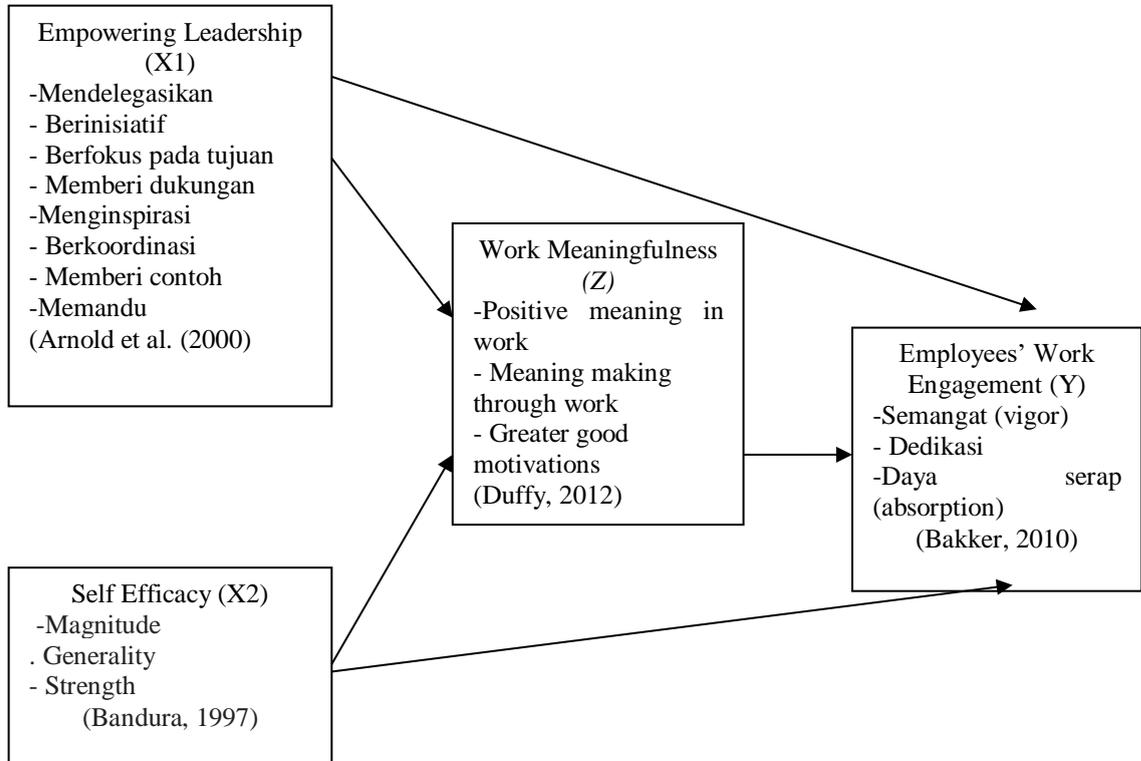
Tabel 1
Kajian Hasil-hasil Penelitian Relevan

| No | JUDUL | PENELITI DAN TAHUN PENELITIAN | KESIMPULAN HASIL PENELITIAN | PERSAMAAN | PERBEDAAN |
|----|--|-------------------------------|--|---|---|
| 1 | PENGARUH EMPOWERING LEADERSHIP DAN SELF EFFICACY TERHADAP EMPLOYEES' WORK ENGAGEMENT DENGAN WORK MEANINGFULNESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada PT. Kutai Timber Indonesia) | Abdul Khadiri (2021) | Hasil penelitian yang diketahui bahwa empowering leadership berpengaruh tidak signifikan terhadap work engagement, sedangkan self efficacy dan work meaningfulness berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap work engagement. Empowering leadership dan self efficacy juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap work meaningfulness. Sebagai variabel mediasi, work meaningfulness mampu memediasi pengaruh empowering leadership dan self efficacy terhadap work engagement secara positif dan signifikan | Kedua penelitian menggunakan variabel bebas, terikat dan variabel intervening | Obyek penelitian dan jumlah sampel berbeda |
| 2 | PENGARUH EMPOWERING LEADERSHIP TERHADAP | Yustita (2021) | Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pemberdayaan | Empowering leadership sama-sama sebagai variabel | Variabel terikat dan variabel mediasi berbeda |

| | | | | | |
|---|---|---------------|--|--|--|
| | KINERJA GURU DENGAN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI | | kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap pemberdayaan psikologis. Pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kinerja guru, dan pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediasi mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja guru. | bebas dan sama-sama menggunakan analisis SEM | |
| 3 | Self-Efficacy and Work, Performance: The Role of Work Engagemen | Tian (2019) | Hasil analisis penelitian menunjukkan self-efficacy secara signifikan berkorelasi dengan work engagement dan work engagement berkorelasi signifikan dengan prestasi kerja. | Kedua penelitian menggunakan variabel bebas, | Tidak adanya variabel mediasi serta Obyek penelitian dan jumlah sampel berbeda |
| 4 | Mediating role off Meaningful Work Between Resources and Work Engagement in Bangladesh's Private Bank | Nawrin (2018) | Hasil penelitian menegaskan bahwa hubungan antara selfefficacy dan work engagement dimediasi melalui meaningful work. | Variabel terikat dan mediasi sama, serta menggunakan variabel medisi yang sama | Variabel terikat dan vriabel mediasi berbeda |
| 5 | The Effect of Empowering Leadership on Psychological Well-Being and Job Engagement: The Mediating Role of Psychological Capital | Park (2017) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa empowering leadership memengaruhi work engagement baik secara langsung maupun secara tidak langsung. | Empowering Leadership sama-sama sebagai variabel bebas, variabel terikat sama menggunakan Job Engagement dan analisis data dengan metode SEM | Tidak adanya self efficacy dalam variabel bebas, dan variabel mediasi juga berbeda |

Sumber: Data yang diolah, 2023

Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Peneliti

Keterangan:

→ : Garis pengaruh parsial

Variabel Bebas : *Empowering Leadership, Self Efficacy*

Variabel Terikat : *Employees Work Engagement*

Variabel Mediasi : *Work Meaningfulness*

Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwantoro Wonogiri.

H2 : Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwantoro Wonogiri.

H3 : Terdapat pengaruh *Work Meaningfulness* terhadap *Employees Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwantoro Wonogiri.

- H4 : Terdapat pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Employees Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwantoro Wonogiri.
- H5 : Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employees Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwantoro Wonogiri.
- H6 : Terdapat pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Employees Work Engagement melalui Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwantoro Wonogiri.
- H7 : Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap terhadap *Employees Work Engagement* melalui *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwantoro Wonogiri?
- .

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah menyangkut mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi obyek penelitian adalah Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwantoro Wonogiri dan rencana penelitian diadakan pada Januari 2023.

Metode penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017: 60).

Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2020: 76).

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda – benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri sebanyak 34 pegawai.

Sampel

Menurut Santoso (2005: 29), sampel bisa didefinisikan sebagai sekumpulan data yang diambil atau diseleksi dari suatu populasi.

Dalam Sugiyono (2010: 135) dijelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

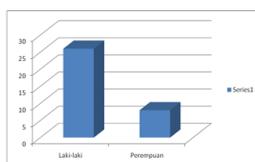
Menurut Arikunto (2017:173) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. berdasarkan defenisi diatas, karena jumlah sampelnya kurang dari 100, maka semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini, yaitu 34 pegawai.

Metode Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, artinya semua populasi dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenis Kelamin

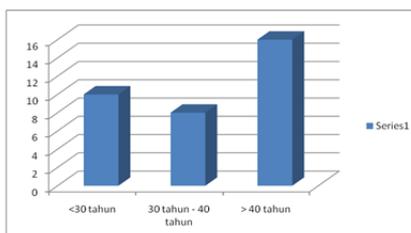


Sumber: Data diolah 2023

Gambar 2
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari gambar 2 tersebut dijelaskan bahwa dari 34 responden, maka responden laki-laki sebanyak 26 orang Sedangkan responden perempuan sebanyak 8 orang.

Usia

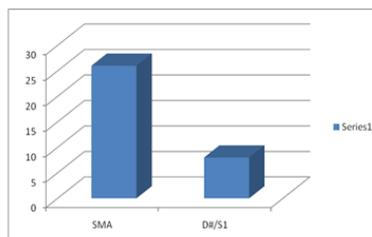


Sumber: Data yang diolah 2023

Gambar 3
Data Responden Berdasarkan Usia

Dari gambar 3 tersebut dijelaskan bahwa dari 34 responden, maka responden yang berusia < 30 tahun sebanyak 10 orang, yang berusia 30 – 40 tahun sebanyak 8 orang, dan responden yang berusia > 40 tahun sebanyak 16 orang.

Tingkat Pendidikan



Sumber: Data diolah 2022

Gambar 4
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari tingkat pendidikan responden dapat diketahui, bahwa responden dengan pendidikan SLTA sebanyak 26 orang dan untuk pendidikan D3/S1 sebanyak 8 orang.

Pengujian Hipotesis

Terdapat beberapa tahapan analisis yang dilakukan dalam teknik pengolahan data menggunakan metode SEM yang dibantu dengan program komputer *Partial Least Square (PLS)*. Dalam analisis berbasis Structural Equation Modeling (SEM) pada tahap analisis digunakan diagram atau model dalam bentuk

CFA, dimana diagram ini adalah model yang dibuat berdasarkan kerangka penelitian, dan juga hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini digunakan analisis model first order atau satu tingkat, dimana variabel akan diukur langsung dengan indikator-indikator yang membentuknya.

Adapun tahapan pertama dalam analisis menggunakan Smart PLS adalah mengetahui validitas konstruk, yakni ingin mengetahui kevaliditasan instrument yang dipakai untuk penelitian. Berikut ini adalah tahapan daripada analisis awal menggunakan *Smart-PLS*:

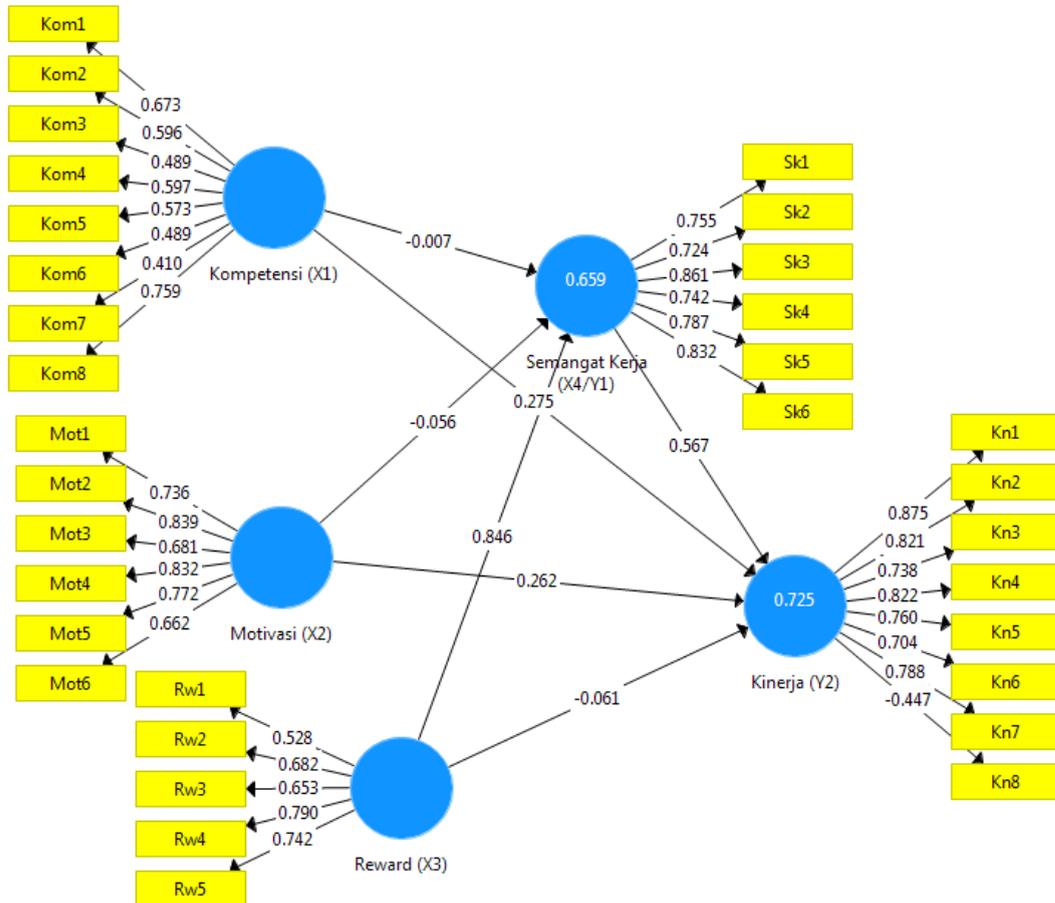
Mengukur Nilai *Outer Model*

Uji Validitas Konstruk

Uji validitas konstruk ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana item-item pertanyaan kuesioner yang disusun, yang kemudian dianalisis dapat mewakili variabel yang sedang diukur. Pengujian validitas dalam Smart PLS menggunakan Koefisien *Loading Factor* (LF), dimana seluruh item pertanyaan atau instrumen harus memenuhi nilai yang disarankan, sehingga indikator yang dipakai untuk mengukur variabel dalam penelitian dapat dikatakan valid. Nilai *Loading Factor* (LF) dari hasil olah *Smart-PLS* bisa dilihat pada tabel 4.1. *Outer Model* di bawah. Kriteria penilaian Uji Validitas dalam Smart-PLS dilakukan dengan melihat nilai *Convergent Validity*, hal ini diukur berdasarkan nilai korelasi dengan variabel yang diukur dengan nilai *Loading Factor* di atas $> 0,70$ sangat direkomendasikan, namun nilai di atas $> 0,50$ sampai dengan $0,60$ masih bisa ditolerir, sepanjang model masih dalam pengembangan (Ghozali, 2006).

Berikut ini adalah diagram dari hasil pengujian validitas instrumen variabel penelitian pada Smart-PLS. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan model CFA yang baik atau fit dilakukan hanya dengan satu tahapan atau iterasi. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan model yang baik atau fit, dilakukan sampai dengan dua kali tahapan atau iterasi, dan berikut ini adalah iterasi atau tahapan pertama, dimana masih terdapat nilai loading factor (LF) yang berada di di bawah standar yakni indikator dengan kode Kompetensi Kompetensi (Kom) 7 dengan nilai LF sebesar $0,410$ di bawah $< 0,5$, dan Kom 6 dengan nilai $0,489 < 0,05$. Selain itu Kinerja (Kn) diperoleh nilai $-0,447$

Berikut hasil output outerloading tahap pertama sebagai berikut:



Gambar 2
Hasil Olah Data dengan PLS_Algorithm_Tahap Pertama

Berikut hasil loading faktor tahap pertama dengan kode indikator:

- Kn : Kinerja
- Kom : Kompetensi
- Mot : Motivasi
- Rw : Reward
- Sk : Semangat Kerja

Tabel 2
Tabel Loading Factor (Outerloadings) Tahap pertama

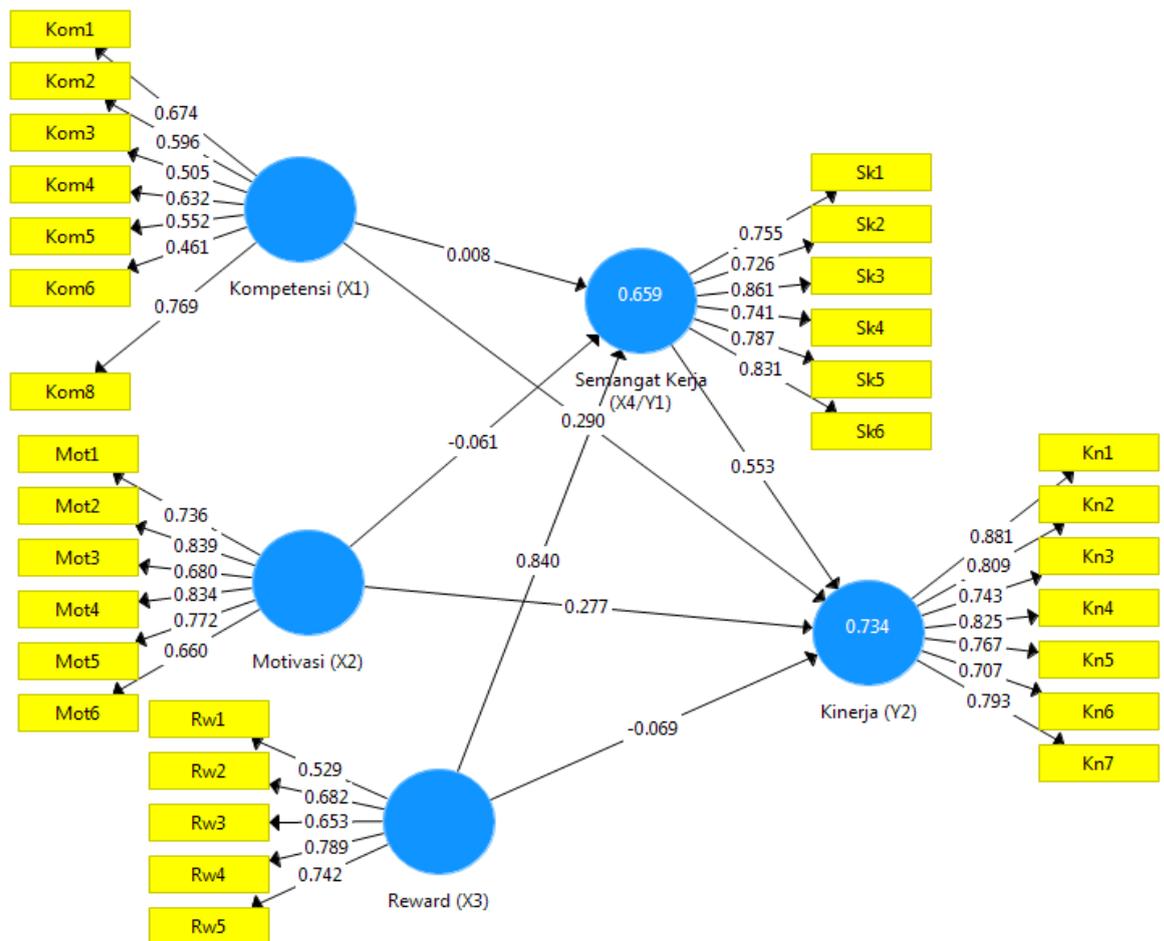
| | | | | | |
|------|--------|-------|-------|-------|-------|
| Kn1 | 0,875 | | | | |
| Kn2 | 0,821 | | | | |
| Kn3 | 0,738 | | | | |
| Kn4 | 0,822 | | | | |
| Kn5 | 0,760 | | | | |
| Kn6 | 0,704 | | | | |
| Kn7 | 0,788 | | | | |
| Kn8 | -0,447 | | | | |
| Kom1 | | 0,673 | | | |
| Kom2 | | 0,596 | | | |
| Kom3 | | 0,489 | | | |
| Kom4 | | 0,597 | | | |
| Kom5 | | 0,573 | | | |
| Kom6 | | 0,489 | | | |
| Kom7 | | 0,410 | | | |
| Kom8 | | 0,759 | | | |
| Mot1 | | | 0,736 | | |
| Mot2 | | | 0,839 | | |
| Mot3 | | | 0,681 | | |
| Mot4 | | | 0,832 | | |
| Mot5 | | | 0,772 | | |
| Mot6 | | | 0,662 | | |
| Rw1 | | | | 0,528 | |
| Rw2 | | | | 0,682 | |
| Rw3 | | | | 0,653 | |
| Rw4 | | | | 0,790 | |
| Rw5 | | | | 0,742 | |
| Sk1 | | | | | 0,755 |
| Sk2 | | | | | 0,724 |
| Sk3 | | | | | 0,861 |
| Sk4 | | | | | 0,742 |
| Sk5 | | | | | 0,787 |
| Sk6 | | | | | 0,832 |

Sumber: Data diolah Smart PLS 2023

Indikator reflektif cocok digunakan untuk mengukur persepsi sehingga penelitian ini menggunakan indikator reflektif. Pengujian validitas untuk

indikator reflektif menggunakan korelasi antara skor item dengan skor variabelnya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu variabel jika indikator lain pada variabel yang sama berubah atau dikeluarkan dari model (di-drop).

Berdasarkan Tabel 2 *Loading Factor (Outerloadings)* tahap pertama di atas diketahui bahwa terdapat nilai loading factor pada indikator dengan kode Kompetensi Kompetensi (Kom) 7 dengan nilai LF sebesar 0,410 di bawah $< 0,5$, dan Kom 6 dengan nilai $0,489 < 0,05$. Selain itu Kinerja (Kn) diperoleh nilai $-0,447$ dari model penelitian (di-drop) dan tidak dianalisis untuk tahap selanjutnya. Setelah indikator Kom7 dan Kn 8 dikeluarkan kemudian model di Calculate kembali, sehingga didapatkan model diagram CFA struktural yang sudah baik atau fit sebagai berikut:



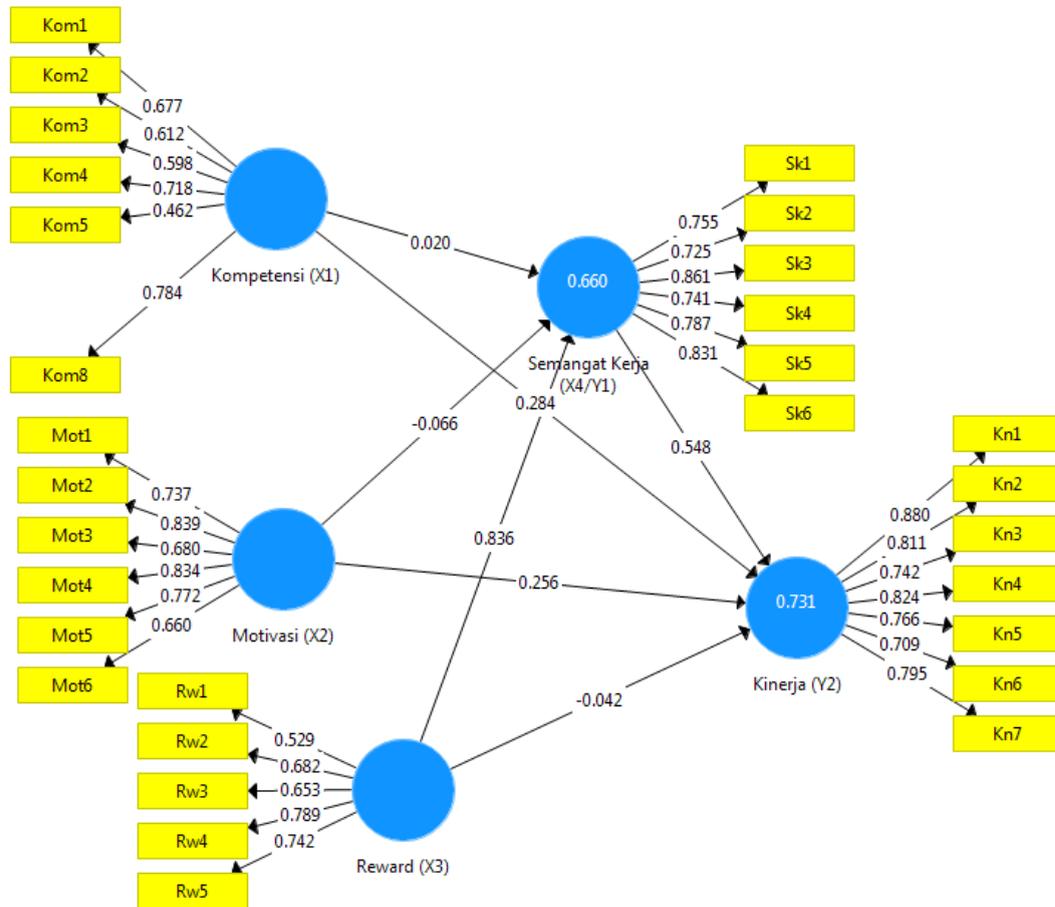
Gambar 3
Hasil Olah Data dengan PLS_Algorithm_Tahap Kedua_Fit

Tabel 3
Tabel Loading Factor (Outerloadings) Tahap kedua

| | | | | | |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Kn1 | 0,881 | | | | |
| Kn2 | 0,809 | | | | |
| Kn3 | 0,743 | | | | |
| Kn4 | 0,825 | | | | |
| Kn5 | 0,767 | | | | |
| Kn6 | 0,707 | | | | |
| Kn7 | 0,793 | | | | |
| Kom1 | | 0,674 | | | |
| Kom2 | | 0,596 | | | |
| Kom3 | | 0,505 | | | |
| Kom4 | | 0,632 | | | |
| Kom5 | | 0,552 | | | |
| Kom6 | | 0,461 | | | |
| Kom8 | | 0,769 | | | |
| Mot1 | | | 0,736 | | |
| Mot2 | | | 0,839 | | |
| Mot3 | | | 0,680 | | |
| Mot4 | | | 0,834 | | |
| Mot5 | | | 0,772 | | |
| Mot6 | | | 0,660 | | |
| Rw1 | | | | 0,529 | |
| Rw2 | | | | 0,682 | |
| Rw3 | | | | 0,653 | |
| Rw4 | | | | 0,789 | |
| Rw5 | | | | 0,742 | |
| Sk1 | | | | | 0,755 |
| Sk2 | | | | | 0,726 |
| Sk3 | | | | | 0,861 |
| Sk4 | | | | | 0,741 |
| Sk5 | | | | | 0,787 |
| Sk6 | | | | | 0,831 |

Sumber: Data yang diolah, Smart PLS 2013

Berdasarkan Tabel 3 *Loading Factor (Outerloadings)* tahap pertama di atas diketahui bahwa terdapat nilai loading factor pada indikator dengan kode Kompetensi (Kom) 6 dengan nilai LF sebesar 0,461 di bawah $< 0,5$, karena loading factornya masih dibawah 0,5, maka dilakukan olah data yang ketiga sebagai berikut:



Gambar 4
Hasil Olah Data dengan PLS_Algorithm_Tahap Ketiga_Fit

Tabel 4
Tabel Loading Factor (Outerloadings) Tahap ketiga

| | | | | |
|-------------|--------------|--------------|--|--|
| Kn1 | 0,880 | | | |
| Kn2 | 0,811 | | | |
| Kn3 | 0,742 | | | |
| Kn4 | 0,824 | | | |
| Kn5 | 0,766 | | | |
| Kn6 | 0,709 | | | |
| Kn7 | 0,795 | | | |
| Kom1 | | 0,677 | | |
| Kom2 | | 0,612 | | |
| Kom3 | | 0,598 | | |
| Kom4 | | 0,718 | | |
| Kom5 | | 0,462 | | |

| | | | | | |
|------|--|-------|-------|-------|-------|
| Kom8 | | 0,784 | | | |
| Mot1 | | | 0,737 | | |
| Mot2 | | | 0,839 | | |
| Mot3 | | | 0,680 | | |
| Mot4 | | | 0,834 | | |
| Mot5 | | | 0,772 | | |
| Mot6 | | | 0,660 | | |
| Rw1 | | | | 0,529 | |
| Rw2 | | | | 0,682 | |
| Rw3 | | | | 0,653 | |
| Rw4 | | | | 0,789 | |
| Rw5 | | | | 0,742 | |
| Sk1 | | | | | 0,755 |
| Sk2 | | | | | 0,725 |
| Sk3 | | | | | 0,861 |
| Sk4 | | | | | 0,741 |
| Sk5 | | | | | 0,787 |
| Sk6 | | | | | 0,831 |

Sumber: Data diolah Smart PLS 2023

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* (LF) untuk semua indikator semua Variabel penelitian sudah berada di atas Nilai yang disarankan yaitu $> 0,5$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *Convergent Validity*.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas data adalah untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian mempunyai keandalan yang baik. Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran) dari sebuah instrumen dalam mengukur konsep dari sebuah instrumen pengukuran. Uji Reliabilitas data dilakukan dengan melihat nilai *Composite Reliability* (CR) atau nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang dihasilkan dari perhitungan program komputer Smart-PLS dari variabel penelitian: Kepemimpinan (KN), Motivasi Kerja (MK), Disiplin Kerja (DK), Kinerja Pegawai (KP).

Validitas dari masing masing konstruk diuji dengan *Composite Reliability* yang masing masing konstruk sangat baik karena bernilai di atas 0,80, disamping

itu juga dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha* bernilai di atas 0,70. (Ghozali, 2015). Hasil pengujian reliabilitas dapat diambil dari output pada program, Smart-PLS, dan koefisien reliabilitas untuk semua variabel yang diteliti, peneliti membuat rangkuman dan tabulasi datanya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5
Uji Reliabilitas

| No. | Variabel | Composite Reliability | Cronbach Alpha |
|-----|---------------------|-----------------------|---------------------|
| (1) | (2) | (4) | (5) |
| 1 | Kompetensi (Kom) | 0.811 (reliabel) | 0.747 (reliabel) |
| 2 | Motivasi (Mo) | 0.888 (reliabel) | 0.852 (reliabel) |
| 3 | Reward (Rw) | 0.813 (reliabel) | 0.733 (reliabel) |
| 4 | Semangat Kerja (SP) | 0.906 (reliabel) | 0.874 (reliabel) |
| 5 | Kinerja (Kn) | 0,921 (reliabel) | 0,901 (reliabel) |

Sumber: Data primer diolah peneliti dengan SmartPLS, 2023

Dari hasil Uji Reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian sudah menunjukkan sebagai pengukur yang fit, dan dapat dikatakan semua variabel yang diteliti dari semua item pertanyaan yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Validitas dari masing masing konstruk diuji dengan *Composite Reliability* yang masing masing konstruk sangat baik karena bernilai di atas 0,80, disamping itu juga dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* bernilai di atas 0,70.

Mengukur Nilai *Inner Model* dan *Structural Model*

Pengujian Inner Model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan nilai *R-Square* dari model penelitian. Pada tahap awal, model penelitian atau model *structural* dievaluasi menggunakan nilai *R-Square* untuk variabel dependen. Dan berikut ini adalah nilai R-Square berdasarkan output dari Smart-PLS.

Tabel 6
R Square

| Variabel | R Square |
|------------------------|----------|
| (1) | (2) |
| Semangat Kerja (X4/Y1) | 0,686 |
| Kinerja (Y2) | 0,619 |

Sumber: Data primer diolah peneliti dengan SmartPLS, 2023

Berdasarkan Tabel 6. *R-Square* di atas dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* variabel Semangat Kerja (X4/Y1) sebesar 0.686 artinya variabilitas disiplin kerja yang dapat dijelaskan oleh konstruk/variabel Kompetensi, Motivasi dan Reward adalah sebesar 0,686 atau 68,6%. Sedangkan untuk nilai *R-Square* variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0.619, hal ini mempunyai arti bahwa variabilitas kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh konstruk/variabel Kompetensi, Motivasi, Reward dan Semangat Kerja sebesar 0,619 atau 61,9%. Pengujian pada *R-Square* ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai *R-Square*, maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik pengaruh yang diberikan.

Analisis Data

Adapun analisis data dalam penelitian ini didasarkan pada nilai yang terdapat pada *analisis structural model*. Tingkat signifikansi *path coefficient* didapat dari nilai-t dan nilai *standardized path coefficient*. Batas nilai pengujian hipotesis yaitu Nilai-t muatan faktornya (*factor loadings*) lebih besar dari nilai kritis (≥ 1.660), dengan nilai p value sebesar (0,10), berdasarkan pengujian dua arah (*two-tailed*). Adapun untuk mendapatkan nilai t tabel dapat dilakukan dengan rumus:

$$df = (n - k)$$

dimana:

df = degree of freedom

n = sampel penelitian

k = jumlah variabel penelitian

$$df = (34 - 2)$$

$$= 32$$

Sehingga diketahui nilai df adalah = 32. Dengan taraf signifikansi 0,05 (*one-tailed*) atau 0,10 (*two-tailed*), dan didapatkan nilai t tabel sebesar 1,693. Adapun untuk tabel t statistik dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 5

Hasil Evaluasi Terhadap Koefisien Model Struktural Model Fit (*Standardized*)

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| Empowering Leadership -> Employees Work Engagement | 0,690 | 0,645 | 0,251 | 2,748 | 0,006 |
| Empowering Leadership -> Work Meaningfulness | 0,685 | 0,687 | 0,173 | 3,965 | 0,000 |
| Self Efficacy -> Employees Work Engagement | 0,442 | 0,462 | 0,224 | 1,971 | 0,049 |
| Self Efficacy -> Work Meaningfulness | 0,278 | 0,276 | 0,188 | 1,480 | 0,140 |
| Work Meaningfulness -> Employees Work Engagement | -0,169 | -0,145 | 0,208 | 0,811 | 0,418 |

Sumber: Data primer diolah peneliti dengan SmartPLS 2023

Berdasarkan tabel 5. di atas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis penelitian yang telah diajukan pada bab sebelumnya. Pengujian dilakukan terhadap 6 hipotesis penelitian. Pengujian terhadap seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalgrejo Kecamatan Purwantoro Wonogiri terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t -hitung 3,963 dengan taraf signifikan (ρ) 0,000 (signifikan). Karena nilai t -hitung 3,963 > t -tabel 1,693, maka terdapat pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Work*

Meaningfulness Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri

2. Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung 1,480 dengan taraf signifikan (ρ) 0,140 (tidak signifikan). Karena nilai t-hitung $1,480 < t\text{-tabel } 1,693$, maka tidak terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri
3. Terdapat pengaruh *Work Meaningfulness* terhadap *Employees Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung 0,811 dengan taraf signifikan (ρ) 0,418 (tidak signifikan). Karena nilai t-hitung $0,811 < t\text{-tabel } 1,693$, maka tidak terdapat pengaruh *Work Meaningfulness* terhadap *Employees Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri
4. Terdapat pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Employees Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung 2,748 dengan taraf signifikan (ρ) 0,006 (signifikan). Karena nilai t-hitung $2,748 > t\text{-tabel } 1,693$, maka terdapat pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Employees Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri
5. Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employees Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung 1,971 dengan taraf signifikan (ρ) 0,049 (signifikan). Karena nilai t-hitung $1,971 > t\text{-tabel } 1,693$, maka terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employees Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri

6. Terdapat pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Employees Work Engagement* melalui *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwantoro Wonogiri tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung 0,779 dengan taraf signifikan (ρ) 0,436 (tidak signifikan). Karena nilai t-hitung $0,779 < t\text{-tabel } 1,693$, maka tidak terdapat pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Employees Work Engagement* melalui *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwantoro Wonogiri
7. Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap terhadap *Employees Work Engagement* melalui *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwantoro Wonogiri tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung 0,644 dengan taraf signifikan (ρ) 0,520 (tidak signifikan). Karena nilai t-hitung $0,644 < t\text{-tabel } 1,693$, maka tidak terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap terhadap *Employees Work Engagement* melalui *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwantoro Wonogiri

Berikut outputnya:

Tabel 6

Analisis Pengaruh Jalur Mediasi

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| Empowering Leadership -> Work Meaningfulness -> Employees Work Engagement | -0,116 | -0,113 | 0,149 | 0,779 | 0,436 |
| Self Efficacy -> Work Meaningfulness -> Employees Work Engagement | -0,047 | -0,025 | 0,073 | 0,644 | 0,520 |

Sumber: Data diolah PLS, 2023

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung 3,963 dengan taraf signifikan (ρ) 0,000 (signifikan). Karena nilai t-hitung 3,963 > t-tabel 1,693, maka terdapat pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan terhadap pekerjaan yang bermakna diperoleh hasil bahwa kepemimpinan yang memberdayakan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pekerjaan yang bermakna. Temuan tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi pemberdayaan yang diberikan pemimpin kepada karyawan, maka karyawan akan semakin merasakan pekerjaannya bermakna. Hasil penelitian juga menguatkan penelitian sebelumnya yang juga menyatakan bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif terhadap *work meaningfulness* (Kim and Beehr, 2018; Matsuo, Arai, and Matsuo, 2019; Steger and Dik, 2010). Karyawan akan memperoleh kebermaknaan dari pekerjaan yang mereka lakukan, asalkan mereka merasa bahwa pekerjaan tersebut memberikan mereka sebuah identitas, kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan, dan memungkinkan mereka untuk memiliki otonomi dan kendali tertentu. Hal tersebut tentunya didapatkan dari tipe kepemimpinan yang memberdayakan (*empowering leadership*) dengan keseluruhan karakter yang ada padanya seperti mendelegasikan tugas, memberi dorongan kepada bawahan untuk berinisiatif, berfokus pada tujuan, memberi dukungan, menginspirasi, berkoordinasi, memberi contoh, dan memandu serta memotivasi karyawan mereka secara aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi serta memastikan bahwa karyawan melakukan apa yang diinstruksikan.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan

Purwanto Wonogiri tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung 1,480 dengan taraf signifikan (ρ) 0,140 (tidak signifikan). Karena nilai t-hitung $1,480 < t\text{-tabel } 1,693$, maka tidak terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalsrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keyakinan karyawan untuk berhasil tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pekerjaan yang bermakna. Hal ini berarti bahwa kurangnya keyakinan karyawan atau pegawai untuk berhasil, dikarenakan penggunaan teknologi informasi dalam pelaporan kegiatan. Karyawan dengan keyakinan untuk berhasil yang tinggi cenderung menghadapi tantangan yang terwujud dalam keterampilan dalam menghadapi situasi maupun tugas yang sulit daripada menghindarinya. Keyakinan akan kemampuan menyelesaikan tugas membuat mereka mengurangi tekanan yang mereka dapatkan dari pekerjaan dan dapat menikmati pekerjaan yang dilakukannya sehingga menjadikan pekerjaan tersebut menjadi bermakna (*work meaningfulness*). Sebaliknya, karyawan dengan keyakinan untuk berhasil yang rendah cenderung menghindari tantangan dan kesulitan. Akibatnya, mereka merasa tertekan akan pekerjaan dan akibatnya karyawan menjadi tidak dapat merasakan kenikmatan dan kebermaknaan dalam bekerja.

3. Hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh *Work Meaningfulness* terhadap *Employees Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalsrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung 0,811 dengan taraf signifikan (ρ) 0,418 (tidak signifikan). Karena nilai t-hitung $0,811 < t\text{-tabel } 1,693$, maka tidak terdapat pengaruh *Work Meaningfulness* terhadap *Employees Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalsrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri. Karyawan belum dapat merasakan pekerjaan yang bermakna setidaknya mereka belum merasakan bahwa pekerjaan mereka penting dan bermakna (*positive meaning in work*).
4. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Employees Work Engagement* Pada Pegawai Kantor

Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung 2,748 dengan taraf signifikan (ρ) 0,006 (signifikan). Karena nilai t-hitung $2,748 > t\text{-tabel } 1,693$, maka terdapat pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Employees Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tuckey, Bakker, and Dollard (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan memiliki efek signifikan dalam mengoptimalkan keterikatan kerja karyawan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa karyawan merasa mereka menjadi bagian penting bagi instansi karena ketika pemimpin memberdayakan mereka, justru respon yang diberikan menjadikan mereka lebih terikat dengan pekerjaannya.

5. Hipotesis kelima yang menyatakan terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employees Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung 1,971 dengan taraf signifikan (ρ) 0,049 (signifikan). Karena nilai t-hitung $1,971 > t\text{-tabel } 1,693$, maka terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employees Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai hubungan keyakinan karyawan untuk berhasil dengan keterikatan kerja karyawan dengan hasil bahwa keyakinan karyawan untuk berhasil berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi keyakinan karyawan untuk berhasil, maka akan membuat karyawan semakin terikat dengan pekerjaan mereka. Karyawan dengan tingkat keyakinan untuk berhasil yang tinggi, mereka memiliki kepercayaan diri akan tiga hal yaitu keyakinan akan dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun dalam tingkat kesulitan yang tinggi (magnitude), keyakinan akan kemampuannya melakukan pekerjaan bahkan dalam situasi yang tidak terduga (generality), dan kemantapan keyakinan akan kemampuannya dalam menghadapi kesulitan (strength). Sehingga, keyakinan karyawan untuk berhasil memberikan dampak yang positif dan signifikan

dalam upaya menggapai keterikatan kerja karyawan karena ketika karyawan dihadapkan oleh kesulitan dalam proses kegiatan bekerja, mereka akan merespon dengan upaya yang gigih dalam menyelesaikan masalah yang ditandai dengan adanya semangat (*vigor*) yang mengacu pada energi tingkat tinggi dan ketahanan mental saat bekerja; memiliki dedikasi (*dedication*) berupa rasa antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan; dan penyerapan (*absorption*) dengan menjadi sepenuhnya terkonsentrasi dan dengan senang hati melakukan pekerjaan.

6. Hipotesis keenam yang menyatakan terdapat pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Employees Work Engagement melalui Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwantoro Wonogiri tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung 0,779 dengan taraf signifikan (ρ) 0,436 (tidak signifikan). Karena nilai t-hitung $0,779 < t\text{-tabel } 1,693$, maka tidak terdapat pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Employees Work Engagement melalui Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwantoro Wonogiri. Berdasarkan uji hipotesis terhadap pengaruh secara tidak langsung pada variabel kepemimpinan yang memberdayakan terhadap keterikatan kerja karyawan melalui pekerjaan yang bermakna menunjukkan bahwa pekerjaan yang bermakna tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan terhadap keterikatan kerja karyawan. Pekerjaan yang bermakna merupakan syarat untuk mendapatkan keterikatan kerja karyawan karena membuat karyawan menghasilkan rasa kepemilikan atas pekerjaannya kemudian mengarah pada pengalaman kebermaknaan kerja secara psikologis bagi mereka. Intinya adalah, ketika karyawan dihadapkan kondisi kerja yang menguntungkan, mereka akan membalas dengan mengerahkan lebih banyak sumber daya pribadi mereka seperti emosi, psikologis, dan kognitif ke dalam organisasi dan kemudian menjadi perilaku yang diinginkan oleh organisasi itu sendiri dan membuat hubungan yang lebih berkualitas kepada sesama karyawan lainnya.

7. Hipotesis ketujuh yang menyatakan terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap terhadap *Employees Work Engagement* melalui *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwantoro Wonogiri tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung 0,644 dengan taraf signifikan (ρ) 0,520 (tidak signifikan). Karena nilai t-hitung $0,644 < t$ -tabel 1,693, maka tidak terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap terhadap *Employees Work Engagement* melalui *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwantoro Wonogiri. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh tidak langsung antara keyakinan karyawan untuk berhasil terhadap keterikatan kerja karyawan dengan pekerjaan yang bermakna sebagai variabel mediasi. Hasil yang diperoleh adalah pekerjaan yang bermakna tidak mampu menjadi pemediasi hubungan antara keyakinan karyawan untuk berhasil dan keterikatan kerja karyawan. Semakin tinggi keyakinan untuk berhasil yang dimiliki karyawan, maka karyawan akan semakin merasakan keterikatan terhadap pekerjaannya melalui pekerjaan yang bermakna, terjadinya keterikatan kerja karyawan tidak hanya pengaruh langsung dari keyakinan untuk berhasil karyawan yang tinggi, melainkan juga adanya kebermaknaan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Karyawan yang merasa memiliki keyakinan untuk berhasil yang tinggi memiliki kemungkinan yang lebih besar dalam memanfaatkan sumber daya pekerjaan sehingga menstimulus kenikmatan kerja dan kebermaknaan kerja dan menjadikan mereka menjadi terikat dengan pekerjaan (*work engagement*) bahkan efek positif tersebut dapat bertahan dengan jangka waktu lebih lama.

PENUTUP

Simpulan

1. Hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwantoro Wonogiri terbukti kebenarannya.

2. Hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri tidak terbukti kebenarannya.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh *Work Meaningfulness* terhadap *Employees Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri tidak terbukti kebenarannya.
4. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Employees Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri terbukti kebenarannya.
5. Hipotesis kelima yang menyatakan terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employees Work Engagement* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri terbukti kebenarannya.
6. Hipotesis keenam yang menyatakan terdapat pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Employees Work Engagement melalui Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri tidak terbukti kebenarannya.
7. Hipotesis ketujuh yang menyatakan terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Employees Work Engagement* dan *Work Meaningfulness* Pada Pegawai Kantor Kelurahan Tegalrejo Kecamatan Purwanto Wonogiri tidak terbukti kebenarannya.

Saran

1. Instansi perlu hadir dalam menciptakan dan meningkatkan perasaan bagi para karyawan mereka bahwa mereka adalah bagian penting bagi organisasi
2. Empowering leadership membutuhkan kontrol yang ketat agar dalam penerapannya tetap optimal sebab karyawan yang terlalu diberdayakan dan kurang diberdayakan memberikan efek disfungsional terhadap keterikatan kerja maupun kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga, diperlukan peran dan kontrol pimpinan yang seimbang dalam penerapan kebijakan pemberdayaan karyawan. Pimpinan juga perlu memahami karakteristik karyawan yang

berbeda karena efektivitas penerapan kepemimpinan yang memberdayakan akan berbeda tergantung pada tingkat kemauan, kemampuan, dan keinginan berkembang dari karyawan itu sendiri.

3. Instansi dalam hal ini diwakili oleh pimpinan (Kepala Desa) ikut andil dalam meningkatkan self efficacy dari karyawan itu sendiri. Self efficacy dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi kepada karyawan dalam bentuk dukungan secara emosional, melalui kata-kata dorongan dan bujukan yang positif, persuasi positif, mengidentifikasi role model kesuksesan seseorang dan berbagi pengalaman dalam penguasaan tugas. Meningkatkan self efficacy dari karyawan juga dapat dimulai dari meningkatkan standar proses perekrutan dan seleksi dengan karakteristik tertentu guna mendapatkan kesesuaian yang lebih baik antara individu dengan organisasi.
4. Instansi bersama karyawan harus memiliki upaya yang sama dan bersinergi dalam menyediakan lingkungan kerja yang bermakna (*work meaningfulness*). Mendesain ulang pekerjaan untuk meningkatkan variasi keterampilan, mengembangkan signifikansi tugas, dan meningkatkan identifikasi tugas

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Arikunto Suharsimi, 2012. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arnold, S, Warner, W.J, Osborne, E.W. (2000). *Experiential Learning in Secondary Agricultural Education Classrooms*. Journal of Southern Agricultural Education Research
- Baharudin. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar. Interpretama
- Bakker, 2010. *Work engagement : a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bandura, 1997. *Self efficacy*. *Encyclopedia of human behavior* (Vol.4, pp. 71-81). (online). New York: Academic Press.

Cheong JAM. *Structure and function of skin, hair and nails*. Vol. 25, Acta Obstetrica et Gynaecologica Japonica. 1973. p. 635–6

Duffy,G.K.dkk. 2012. *Psychology for Living. Adjustment, Growth. And Behavior To Day*. Sevent Ed.

Fathoni. 2006. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan*. Skripsi. Jakarta: PT Rineka Cipta

Faustino Cardoso Gomes. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.

Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.

Ghozali, I.2004. *Aplikasi Analisa Multivariate dengan SPSS*. Semarang Badan Penerbit UNDIP Semarang.

Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Henry Sumanora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.

Hosnawati. 2016. *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali

Ilyas. 2005. *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*, Jakarta: Pusat Kajian. Ekonomi

Imam Ghozali. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada

Luthfans. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, Yogyakarta: PT. Andi.

Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN, Yogyakarta.

Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia

Nasir. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Ndraha. 2012. *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo. 2003. *Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ranupandojo. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF
- Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins. 2004. *Manajemen, Edisi Ketujuh, Edisi Indonesia, Jilid Kesatu*. Jakarta : PT. Indeks Group Gramedia.
- Ruky. 2006. *istem Manajemen Kenerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Santoso. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* . Jakarta: Gramedia
- Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIE. YKPN.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*,Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Suprpto.2005. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi ke Lima Erlangga. Jakarta
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Steph P. Robbins dalam Wibowo. (2011). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh, Jilid kedua. Jakarta: Penerbit Prinhallindo.
- Sadili Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Singgih Santoso dan Fandy Tjiptono. 2002. *Riset Pemasaran*. Jakarta. Elex Multimedia
- Soewarna Handyaningrat. 1996. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV. Haji Masagung

Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Supranto, J. 2010. *Statistik 2*. Jilid 2. Jakarta. Erlangga

Sutarto. 2006. *Buku Ajar Manajemen Pelatihan*, Semarang, Universitas Negeri Semarang.

Wibowo. 2011. *Perilaku organisasi*. Jakarta : Indeks