Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sutrisno, 2019), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Menurut (Hasibuan, 2021), Manajemen sumber daya manusia adalah "ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan Masyarakat.

Menurut (Kasmir., 2016), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut (Bintoro, 2017), Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal"

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Rivai, 2015), tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

a. Menentukan kualitas dan kuntitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.

b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.

c. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.

e. Menghindari kekurangan dan kelebihan pegawai.

f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal)

h. Menjadi dasar dalam penilaian pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Menurut (Sedarmayanti, 2017), bahwa terdapat dua fungsi manajemen smber daya manusia yaitu fungsi majerial MSDM dan fungsi operasional MSDM dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial :

1. Perencanaan

Setiap Manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

2. Pengorganisasian

Setelah rangkain tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dan bagan organisasi.

3. Pengawasan

Fungsi pengwasan adalah untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadinya penyimpangan, diambil tindakan kolerasi/penyusunan kembali 20 rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

b. Fungsi Operasional :

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan *basic* (dasar) pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif

dalam pencapaian tujuan organisasi /perusahaan. Fungsi Operasional terdiri dari fungsi-fungsi sebagai berikut :

4. Pengadaan

Adalah proses penarikan, seleksi, penempatanorientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

5. Pengembangan

Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

6. Kompensasi

Adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

7. Pengintegrasian

Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan salingmenguntungkan.

8. Pemeliharaan

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

9. Kedisiplinan

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit mewujudkan tujuan perusahaan.

10. Pemberhentian

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.3 Loyalitas Pegawai

Menurut (Hasibuan, 2021), menyatakan bahwa loyalitas kerja pegawai adalah keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Suhendi, 2017), mengatakan bahwa loyalitas kerja pegawai ditunjukkan dengan adanya komitmen pegawai terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu. Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian.

Menurut (Kadarwati, 2017), mengatakan bahwa loyalitas kerja pegawai terhadap pekerjaan adalah aktivitas fisik, psikologis, dan sosial yang menyababkan individu memilih sikap untuk mengikuti aturan tekad untuk melakukan dan mempraktikkan sesuatu yang dipahami sebagai sesuatu yang bermakna, penuh pengetahuan dan tanggung jawab serta persepsi pribadi terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi pemerintahan berdasarkan keahliannya untuk meningkatkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

efektivitas organisasi pemerintahan dan disertai dengan dedikasi yang konsisten dan kuat.

Menurut (Kasmir, 2022), loyalitas adalah kesetiaan seseorang kepada perusahaan, seseorang yang loyal kepada perusahaan. Loyalitas memengaruhi pegawai untuk meningkatkan kariernya, demikian pula sebaliknya. Loyalitas dapat memengaruhi karier baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel lain (*intervening*).

Dari definisi diatas dapat diartikan bahwa loyalitas kerja pegawai adalah suatu keadaan dan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang menyebabkan individu mempunyai perasaan memiliki yang kuat, dan tanggung jawab serta kesediaan untuk memberikan sumbangan terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi.

2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai

Loyalitas kerja pegawai akan tercipta apabila pegawai merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya. Menurut (Runtu, 2020), bahwa timbulnya loyalitas kerja pegawai dipengaruhi oleh:

1. Karakteristik Pribadi

Karakteristik adalah faktor-faktor tentang diri pegawai yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian.

2. Karakteristik Pekerjaan

Menguraikan apa yang ada di dalam bisnis, termasuk tantangan pekerjaan, stress kerja, peluang sosial, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian

pekerjaan.

3. Karakteristik Desain Perusahaan

Untuk internal perusahaan, dapat dilihat tingkat formal, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan setidaknya disarankan berbagai tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab perusahaan.

4. Pengalaman yang Diperoleh dari Perusahaan

Pengalaman adalah internalisasi individu terhadap perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan merasa bahwa keputusan pribadi diselesaikan oleh perusahaan.

2.1.5 Indikator Loyalitas Pegawai

Loyalitas pegawai dapat terlihat melalui sikap dan perilaku pegawai saat bekerja dalam perusahaan. Sikap dan perilaku pegawai yang mencerminkan loyalitas pegawai terkandung dalam setiap indikator loyalitas pegawai yang digunakan untuk mengukur loyalitas pegawai. Terdapat empat indikator loyalitas pegawai menurut (Susantii, 2021), antara lain:

1. Kepatuhan

Adalah kemampuan pegawai untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, untuk melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan yang bertanggung jawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan. Semakin tinggi kepatuhan pegawai kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

2. Tanggung Jawab

Adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi dari keputusan atau tindakan yang telah diambil oleh pegawai. Semakin tinggi tanggung jawab pegawai kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas pegawai.

3. Dedikasi

Adalah kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh pegawai dengan tulus kepada perusahaan. Semakin tinggi dedikasi pegawai kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas pegawai.

4. Integritas

Adalah kemampuan pegawai untuk mengakui, berbicara atau memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran. Semakin tinggi integritas pegawai maka semakin tinggi loyalitas pegawai.

Menurut (Conides, 2019), Pengukuran ini terdiri dari dua dimensi. Dimensi pertama yaitu *autonomy support*ive. Dimensi ini hanya terdiri satu indikator, yaitu *power sharing*. Dimensi kedua yaitu development supportive. Dimensi ini terdiri dari dua indikator, yaitu *development support* dan *motivational support*.

1. *Autonomy supportive*

Autonomy supportive adalah dukungan atau power sharing yang dilakukan oleh pemimpin dalam lingkungan interpersonal yang mana pemimpin mengakui keberadaan bawahannya, memberikan informasi yang relevan, menawarkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

pilihan yang positif, mendorong inspirasi bawahannya, dan memberikan pengendalian diri kepada bawahannya tanpa harus memaksa dengan berbagai cara.

2. *Development supportive*

Proses dari *development support* yang terdapat dalam *empowering leadership* adalah sebagai bentuk dan arahan kepada bawahan. Biasanya yang termasuk kedalam *development supporting* adalah membangun dan memberikan motivasi kepada para bawahan secara langsung.(Gozaly, J dan Wibawa, 2018), mengatakan bahwa indikator loyalitas pegawai adalah sebagai berikut:

1. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi

   Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi ditunjukkan oleh pegawai yang tidak ingin berhenti atau dipecat dari perusahaan karena menginspirasi pegawai untuk selalu menghayati nilai-nilai tersebut dan selalu melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Nilai dan tujuan organisasi yang diyakini dan diterima oleh pegawai akan penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan organisasi kesetiaan terhadap kriteria ini ditunjukkan dengan kesediaan organisasi untuk bekerja di luar jam kerja, jika diminta oleh organisasi pada waktu-waktu tertentu dan untuk kepentingan tertentu serta mengutamakan kepentingan organisasi di atas pribadi kepentingan untuk mencapai tujuan organisasi. melanggar beberapa aturan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

2.1.6 Empowering Leadership

Menurut (Conides, 2019), menyatakan bahwa *empowering leadership* fokus dalam menggalakkan inisiatif, manajemen diri dan kepemimpinan diri sendiri dengan memberikan otonomi, tanggung-jawab, kepercayaan diri dan kesempatan untuk berkembang bagi pegawai. Dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan pegawai bertujuan untuk menggapai tujuan bersama dimana untuk mencapai tujuan ini pegawai diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk melakukan inisiatif demi kemajuan bersama.

Tipe kepemimpinan sangat penting dalam organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan kinerja pegawai. Jika gaya atau tipe manajemen tidak sesuai dengan sifat pegawai, hal ini dapat mengurangi semangat dan motivasi kerja pegawai. Akibatnya pegawai menjadi tidak fokus dan tidak terarah dan dapat mengganggu jalannya aktivitas dan produktivitas organisasi atau perusahaan. Cara seorang pemimpin mempengaruhi dan mengarahkan orang atau kelompok untuk mencapai tujuann bersama dikenal sebagai gaya kepemimpinan.

Oleh karena itu kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi sikap, pikiran, tindakan dari anggota organisasi di bawahnya, mencakup bagaimana seorang pemimpin berinteraksi dan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Zainur Rohman, I., Harsono, 2023)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Menurut Amundsen and Martinsen (2014) menjelaskan bahwa *empowering leadership* adalah suatu proses yang dilakukan untuk memengaruhi bawahan melalui pembagian kekuasaan, dukungan serta motivasi dengan tujuan untuk mempromosikan pengalaman yang ada di dalam diri pegawai tentang kemampuan untuk bekerja secara mandiri dalam batas strategi serta tujuan dari sebuah organisasi secara menyeluruh. *Empowering leadership* dapat diukur dengan dua dimensi yaitu *autonomy support* dan *development support*.

Sedangkan Praszkier (2015) menyatakan bahwa *empowering leadershi*p adalah suatu proses pemberdayaan kemampuan suatu kelompok, organisasi atau masyarakat melalui identifikasi kemampuan dan pengambilan keputusan bersama untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya, Kim (2018) menyatakan bahwa empowering leadership adalah suatu proses pemberdayaan yang menekankan pada otonomi, partisipasi, dan perkembangan para pegawainya melalui arahan yang telah diberikan oleh seorang pemimpin, yang hasilnya akan menimbulkan reaksi psikologis yang positif terhadap seorang pegawai didalam suatu organisasi.

Liu (2015) membawa konsep yang berbeda dibandingkan dengan pengertian dan konsep yang dikemukakan oleh peneliti lainnya karena melihat empowering leadership berdasarkan hubungan sosial dan juga berdasarkan motivasi psikologis. Menurut konsep sosial empowering leadership merupakan suatu strategi alokasi sumber daya yang dapat mengurangi ketergantungan yang tinggi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Perilaku *empowering leadership* ini juga merupakan serangkaian praktik manajemen, yang didalamnya termasuk desentralisasi, informasi, partisipasi dan pelatihan pengembangan bagi pegawai. Sedangkan *empowering leadership* dari segi motivasi psikologis merupakan suatu proses yang didalamnya mencakup setiap keputusan atau teknologi manajemen yang dapat meningkatkan motivasi batin seorang pegawai. Sehingga dapat diketahui bahwa *empowering leadership* adalah suatu pemberdayaan yang dilakukan seorang pemimpin kepada pegawainya guna meningkatkan kapasitas dan juga motivasi diri dalam berorganisasi.

2.1.7 Indikator *Empowering Leadership*

Menurut Jones (2013), *empowering leadership* dibagi menjadi menjadi 3 indikator sebagai berikut:

1. Menghargai (*respect*)

   Rasa percaya yang ditunjukkan oleh pemimpin terhadap kemampuan pegawainya sehingga bersedia mendengarkan pendapat yang disampaikan pegawainya.

2. Mengembangkan pegawai (*development*)

   Pemimpin yang dapat memberikan teladan terhadap pegawainya dan memberikan kesempatan untuk terus belajar, sehingga dapat mengambil keputusan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

3. Membangun komunitas (*community*)

   Pemimpin memiliki kemampuan untuk menciptakan hubungan yang baik dengan pegawainya diikuti dengan rasa peduli serta komunikasi antara satu dengan yang lain.

4. Pendelegasian kekuasaan (*Delegation*)

   Pemimpin dapat mendelegasikan tugas serta tanggung jawab dengan jelas untuk mencapai tujaun yang telah ditetapkan.

2.1.8 Motivasi

Motivasi menurut (Mangkunegara, 2017), adalah Situasi yang memotivasi pegawai untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri. Menurut (Enny, 2019), Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut (Hasibuan, 2021), motivasi sebagai hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau untuk bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal.

Menurut (Siagian, 2015), motivasi adalah suatu keadaaan kejiwaan yang dapat mendorong, mengaktifkan atau menggerakan dan motif itulah yang dapat mengarahkan dan menyalurkan perilaku seseorang, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan pada pencapaian tujuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Dapat kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu factor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.9 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Enny, 2019), faktor seseorang akan di pengaruhi oleh 2 faktor yaitu internal dan eksternal:

1. Faktor Internal

   Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain:

   a. Keinginan untuk hidup Keinginan untuk hidup mencakup kebutuhan untuk:

   1) Dapatkan kompensasi yang layak

   2) Pekerjaan tetap meskipun penghasilannya tidak begitu memadai

   3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

   b. Keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

   c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan Seseorang ingin bekerja karena keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang tua, untuk mendapatkan status sosial yang tinggi orang ingin mengeluarkan uang, untuk mendapatkan uang itupun harus bekerja keras.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

d. Keinginan untuk pengakuan Keinginan untuk pengakuan dapat mencakup hal-hal seperti:

1) Adanya penghargaan terhadap prestasi

2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak

3) Pimpinan yang adil dan bijaksana

4) Perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat

e. Hasrat akan kekuasaan Hasrat akan kekuasaan akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pemimpin dalam arti positif, yaitu keinginan menjadi kepala.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar pegawai yang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber pendapatan utama bagi pegawai untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan arahan, bimbingan kerja bagi pegawai, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Mereka bekerja tidak hanya hari ini, tetapi mereka berharap mereka akan bekerja sampai cukup umur di satu perusahaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau jabatan pada suatu jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja, dengan menduduki suatu jabatan orang merasa akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukannya, sehingga status dan jabatan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan rasa. pencapaian dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Peraturan melindungi dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan yang berlaku di dalam perusahaan perlu diinformasikan secara jelas kepada pegawai.

2.1.10 Indikator Motivasi

Menurut (Mangkunegara, 2017), indikator dalam motivasi kerja, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan sexual. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu

memberikan gaji yang layak kepada pegawai.

2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/ keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi,mengemukakan ide-ide, memberikan kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Menurut (Sunyoto, 2015), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi".

2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi".

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for powe*r).

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain".

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang meneliti dengan judul yang mendekati penelitian penulis yaitu sebagi berikut:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul, Sumber	Variabel yang digunakan	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	(Kusumah et al., 2022), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai variabel Intervening Pada PT. Cicil Solusi Mitra Teknologi Jakarta. https://repositori.uin-alauddin.ac.id/24573/1/902001170422%20YUSRIL%20DINATA%20K.pdf	Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Pegawai, Budaya Organisasi	Analisis jalur atau path analisys untuk menganalisis data dan program SPSS 22 statistik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Kedua, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Ketiga, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Dan keempat, budaya organisasi mempengaruhi hubungan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai.	**Persamaan**: menggunakanvariabel Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas **Perbedaan** : Tidak menggunakan Budaya Organisasi Menggunakan SPSS
2.	(Nurrachmawati, 2024), Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Loyalitas Kerja	Kepemimpinan, Komunikasi, Loyalitas Kerja, Motivasi	spss 23.0	Hasil penelitian ini adalah variabel kepemimpinan dan komunikasi secara parsial memiliki pengaruh yang	**Persamaan**: menggunakan variabel Kepemimpin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

	Pegawai Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada UD. Sinar Harapan. https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/3598/2878			signifikan terhadap motivasi. Variabel motivasi dan kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja. Variabel komunikasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap loyalitas kerja. "kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja melalui motivasi" ditolak. "komunikasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja melalui motivasi" ditolak. kepemimpinan dan komunikasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening.	an, Loyalitas, Motivasi **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel komunikasi Menggunakan SPSS 23.0
3.	*(Husaini Alfisina Yuan, 2024). Pengaruh Empowering Leadership Dan Psychological Empowerment Terhadap Loyalitas Pegawai Melalui Organizational Citizenship*	*Empowering Leadership, Psychological Empowerment, Loyalitas Pegawai, Organizational Citizenship*	Analisis SEM-PLS melalui aplikasi SmartPLS 4.0	Hasil penelitian menunjukan Empowering Leadership berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai. Psychological Empowerment berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai. Kemudian Empowering	**Persamaan**: menggunakan variabel *Empowering Leadership, Loyalitas Pegawai,* Menggunakan Smart PLS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

	Behavior (OCB) Sebagai Mediasi (Studi Di PT. X Perusahaan Digital Marketing Retail, Purbalingga). S1 thesis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. https://etd.umy.ac.id/id/eprint/44320/	*Behavior*		Leadership dan Psychological Empowerment berpengaruh positif terhadap Loyalitas Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel mediasi. Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai Empowering Leadership dan Psychological Empowerment terhadap Loyalitas Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel mediasi pada PT. X	**Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel *Psychological Empowerment, Organizational Citizenship Behavior*
4.	(Adrianr Akbar, 2018), pengaruh *empowering leadership* dan *employee Engagement*, terhadap *turnover* pegawai dengan Stress kerja sebagai variabel mediasi. Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 12 No. 04, Desember 2023 P-ISSN: 2252-8636, E-ISSN: 2685-9424 https://repository.unja.ac.id/62355/1/AdrianurAkbar1%29%2CSryRosit	*empowering leadership* dan *employee Engagement, Turnover* pegawai, stress kerja	Smart Partial Least Square (PLS).	asil penelitian menunjukkan Empowering Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover pegawai dan Employee Engagement berpengaruh negatif tidak signifkan terhadap Turnover pegawai. Empowering Leadership dan Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pegawai. Stress kerja pegawai memperkuat pengaruh Employee	**Persamaan**: menggunakan Variabel *empowering leadership* Menggunakan Smart PLS **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel *employee Engagement, Turnover* pegawai, stress kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

	a2.pdf			Engagement terhadap Turnover pegawai, namun tidak memperkuat pengaruh Empowering Leadership terhadap Turnoverpegawai.	
5.	(Winda Safitry, 2025) Pengaruh Kepemimpin Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Perawat Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RSIA Zainab Pekanbaru. eCo-Fin: Economics and Financial Vol.7, No.1, Februari 2025 file:///C:/Users/INDONESIA/Downloads/23.+Winda+Safitry+(273-284).pdf	Kepemimpinan Pemberdayaan, Loyalitas, Keterlibatan Kerja	SmartPLS 3.2	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan antara Kepemiminan Pemberdayaan terhadap Loyalitas Perawat sebesar 27,6% dengan nilai t-statistik sebesar 3.215 5.632 (p-value 0.001) dan ditemukan Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan tetapi memiliki pengaruh yang lemah yaitu sebesar 51,8% dengan nilai t-statistik 5.636 (p-value 0.000), Keterlibatan Kerja ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Perawat sebesar 54,2% dengan nilai t-statistik 5.921 (p-value 0.000), kemudian ditemukan terdapat pengaruh tidak langsung antara Kepemimpinan pemberdayaan	**Persamaan**: menggunakan variabel Kepemimpinan pemberdayaan, loyalitas Menggunakan Smart PLS **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel keterlibatan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

				terhadap Loyalitas Perawat dengan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Intervening sebesar 28,1% dengan nilai t statistic 4.323 (p-value 0.000).	
6.	(Listiyowati, Suryanto, 2024), The Influence of Empowering Leadership on the Affective Commitment of General Hospital Employees with Psychological Empowerment as Mediator Variables Formosa Journal of Multidisciplinary Research (FJMR)Vol.3, No.12, 2024:4365-4382. https://journal.formosapublisher.org/index.php/fjmr/article/view/12102/12326	Empowering Leadership, Komitmen Afektif Pegawai, Pemberdayaan Psikologis	Smart PLS 3.0	Pada hasil uji efek langsung diperoleh nilai p = 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan pemberdayaan dengan pemberdayaan psikologis. Hipotesis kedua diperoleh p value = 0,009 < 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara pemberdayaan psikologis terhadap komitmen afektif. Hipotesis ketiga diperoleh p value = 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara pemberdayaan kepemimpinan terhadap komitmen afektif. Hipotesis keempat (p = 0,026 < 0,05) menunjukkan bahwa pemberdayaan kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen afektif personel Rumah Sakit Umum melalui	**Persamaan**: menggunakan variabel Empowering Leadership Menggunakan Smart PLS **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel Komitmen Afektif Pegawai, Pemberdayaan Psikologis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

				pemberdayaan psikologis.	
7.	(Siska, 2025), *Pengaruh Empowering Leadership dan Workplace Friendship Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Pemediasi (Studi pada Tenaga Non Medis Rumah Sakit Permata Medika Kebumen)*. Skripsi thesis, Universitas Putra Bangsa. https://eprints.universitasputrabangsa.ac.id/id/eprint/4325/	*Empowering Leadership, Workplace Friendship, Kinerja, Motivasi Kerja*	SPSS 25.0	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: variabel empowering leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja. Variabel workplace friendship memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel empowering leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel workplace friendship memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, diketahui juga bahwa variabel motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara empowering leadership dan workplace friendship terhadap kinerja pegawai.	**Persamaan**: menggunakan variabel Empowering Leadership, Motivasi **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel *Workplace Friendship, Kinerja,* SPSS 25
8.	(Elsa Salavina, 2023), Empowering Leadership berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kecerdasan	Empowering Leadership, Kinerja Pegawai, Kecerdasan Emosional	SPSS Versi 24	Hasil penelitian menunjukkan bahwa empowering leadership berpengaruh paling kuat terhadap pembentukan kecerdasan	**Persamaan**: menggunakan variabel Empowering Leadership **Perbedaan** :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

	Emosional. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan BisnisVolume 2, Nomor 2, Mei – 2023, Hal 103-113p-ISSN: 2809-1655; e-ISSN: 2809-1981 https://ejurnal.provisi.ac.id/index.php/JIMEB/article/view/629/514			emosional yang berdampak pada kinerja pegawai. Disamping itu empowering leadership juga akan meningkatkan reformasi birokrasi yang berdampak pada kinerja pegawai dan yang terakhir bahwa empowering leadership berpengaruh terhadap kinerja pegawaimelalui self-efficacy.	Tidak menggunakan variabel kinerja dan kecerdasan emosional Menggunakan SPSS Versi 24
9.	(Tito, 2021), Peran Empowering Leadership Style dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai pada Organisasi Pemerintah. urnal Manajemen dan Bisnis Tahun 2021, Volume 6, nomor 2, Bulan Desember : hlm 97 - 110 ISSN: 1410-4571, E-ISSN: 2541-2604 file:///C:/Users/INDONESIA/Downloads/14408-52717-1-PB.pdf	Empowering Leadership Style, Kepuasan Kerja Pegawai	metode Smart PLS	Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa peran mediasi modal psikologis pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap hubungan antara empowering leadership style dengan kepuasan kerja pegawai, namun peran dari mediasi psychological well-being dan keterikatan kerja menjadi variabel mediasi yang baik terhadap hubungan antara empowering leadership style terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara akademis maupun manajerial bagi organisasi	**Persamaan**: menggunakan variabel Empowering Leadership Menggunakan Smart PLS **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel Kepuasan Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

				pemerintahan di Indonesia.	
10.	Eka dan Sigit (2022), Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Transportasi Gas Indonesia Cabang Jambi. Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 11 No. 03, Bulan Tahun 2022 P-ISSN: 2252-8636, E-ISSN: 2685-9424 file:///C:/Users/INDONESIA/Downloads/mankeu,+3.+Eka+Purnama.pdf	Empowering Leadership Kinerja Kepuaan kerja	Smart PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa empowering leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai dimana pengaruh tidak langsung dari empowering leadership melalui kepuasan kerja terhadap kinerja adalah lebih besar di PT. Transportasi Gas Indonesia. Temuan ini menyiratkan bahwa empowering leadership merupakan agen perubahan untuk transformasi organisasi guna mencapai kinerja yang lebih baik khususnya di PT. Transportasi Gas Indonesia, dan secara umum meningkatkan pertumbuhan dan produktivitas perusahaan di Indonesia	**Persamaan**: menggunakan variabel Empowering Leadership Smart PLS **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel kinerja, kepuasan kerja
11.	(Ahmad Rifa'i, 2022), Model Kinerja Manajerial Dinas berbasis Kepemimpinan Yang Melayani dengan *Political*	Model Kinerja, Manajerial Dinas berbasis Kepemimpinan yang Melayani,	Warp PLS 7,0	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan yang melayani dari kepala daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	**Persamaan**: menggunakan Variabel Kepemimpinan, Motivasi

	will dan Motivasi Pelayanan Publik sebagai Variabel Mediasi di Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Disertasi. Program Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.	*Political will*		manajerial pejabat eselon II dan III di kabupaten Indragiri Hilir; (2) *Political Will* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pejabat eselon II dan III di kabupaten Indragiri Hilir; (3) Kepemimpinan yang melayani dari kepala daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Political Will* anggota DPRD di kabupaten Indragiri Hilir; (4) *Political Will* memediasi sebagian (*partial mediation*) pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja manajerial pejabat eselon II dan III di kabupaten Indragiri Hilir; (5) Kepemimpinan yang melayani dari kepala daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelayanan publik pejabat eselon II dan III di kabupaten Indragiri Hilir; (6) Motivasi pelayanan publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pejabat eselon II dan III di kabupaten Indragiri Hilir; (7) Motivasi	Warp PLS **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel kinerja, *Political Will*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

				pelayanan publik memediasi sebagian (*partial mediation*) pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja manajerial pejabat eselon II dan III di kabupaten Indragiri Hilir.	

Sumber : Olahan Data Penulis, 2025

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 *Empowering Leadership* Terhadap Loyalitas Pegawai

Hubungan *empowering leadership* (kepemimpinan pemberdayaan) dengan loyalitas kerja pegawai sangat positif: pemimpin yang memberi keleluasaan, kepercayaan, dan otonomi pada pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja, keterlibatan (*engagement*), dan motivasi, yang pada akhirnya mendorong loyalitas karena pegawai merasa dihargai dan memiliki komitmen kuat terhadap organisasi, mengurangi keinginan untuk keluar.

Kepemimpinan pemberdayaan, atau empowering leadership adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada pemberian dukungan kepada pegawai untuk mengambil inisiatif, mengelola diri sendiri, dan mengembangkan kemampuan kepemimpinan pribadi. Pendekatan ini mencakup pemberian otonomi, tanggung jawab, rasa percaya diri, serta peluang untuk pengembangan diri. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan pemberdayaan senantiasa mendorong pegawai untuk menghasilkan ide-ide dan inovasi dalam pekerjaan .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hasil penelitian yang dilakukan Winda dan Seno (2025), menyatakan bahwa bahwa nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,005 dimana Kepemimpinan Pemberdayaan memiliki pengaruh secara langsung terhadap Loyalitas sebesar 51,8% sehingga dapat mempengaruhi Loyalitas perawat. Hal ini membuktikan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Perawat pada RSIA Zainab Pekanbaru.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Pegawai

Motivasi kerja dan loyalitas pegawai menunjukkan hubungan yang saling memengaruhi, di mana keduanya berperan penting dalam menciptakan keterikatan serta meningkatkan kinerja pegawai terhadap perusahaan. Motivasi kerja, baik yang bersumber dari faktor internal seperti pencapaian diri maupun faktor eksternal seperti penghargaan atau insentif finansial, memiliki peran signifikan dalam menentukan tingkat keterlibatan pegawai. Ketika motivasi mereka berada pada tingkat yang tinggi, biasanya pegawai merasa lebih terhubung secara emosional dengan organisasi, sehingga loyalitas mereka kepada perusahaan pun semakin kokoh. Mereka merasa usaha yang dilakukan diakui, tujuan yang dicapai selaras dengan visi organisasi, serta lingkungan kerja mendukung perkembangan mereka secara profesional maupun pribadi.

Loyalitas pegawai dapat mencerminkan motivasi kerja yang ada pada diri mereka. Pegawai yang setia umumnya terdorong untuk memberikan kontribusi yang lebih besar karena adanya rasa keterikatan terhadap perusahaan. Namun, jika elemen-elemen yang memengaruhi motivasi kerja, seperti apresiasi atau kesempatan pengembangan diri, tidak terpenuhi, loyalitas pegawai cenderung menurun. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kebijakan yang mampu mempertahankan keseimbangan ini, dengan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung serta mampu menjaga keterikatan emosional pegawai.

Berdasarkan penelitian dari Tiarayani (2023), Berdasarkan hasil penelitian yang di dapatkan dalam uji t (uji parsial) didapatkan hasil bahwa variabel motivasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja pada UD Sinar Harapan. Dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikasi 0,000 untuk variabel motivasi pada uji parsial. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka hipotesis penelitian diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja UD Sinar Harapan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

2.3.3 Pengaruh *Empowering Leadership* Terhadap Loyalitas Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Empowering leadership adalah suatu proses yang dilakukan untuk memengaruhi bawahan melalui pembagian kekuasaan, dukungan serta motivasi dengan tujuan untuk mempromosikan pengalaman yang ada di dalam diri pegawai tentang kemampuan untuk bekerja secara mandiri dalam batas strategi serta tujuan dari sebuah organisasi secara menyeluruh. *Empowering leadership* dapat diukur dengan dua dimensi yaitu autonomy support dan development support.

Loyalitas adalah perasaan dan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai ketika mereka tetap bertahan dalam perusahaan selama bertahun-tahun, menghadapi berbagai tantangan untuk menjaga reputasi perusahaan. Loyalitas tidak hanya dilihat dari lamanya seseorang bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan, tetapi juga mencerminkan sejauh mana mereka memberikan kontribusi pemikiran, ide, gagasan, dan kinerja mereka sepenuhnya untuk perusahaan tersebut.

Dengan adanya pengaruh langsung dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan yang memberdayakan, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai sehingga peneliti menyarnkan agar pemimpin perusahaan dapat menerapkan sikap kepemipinan yang memberdayakan dan penigkatan motivasi, delegasi, juga menciptakan semangat kerja bagi pegawai agar dapat lebih terlibat dan memiliki rasa bangga terhadap tempat bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hasil Penelitian ini sbelumnya berbading terbalik yaitu menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung yaitu 0,179 lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap loyalitas kerja melalui motivasi.Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ditolak. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung yaitu 0,046 lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap loyalitas kerja melalui motivasi.Berdasarkan hasil penelitian yang di dapatkan dalam uji f (uji simultan) didapatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan dan komunikasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel *intervening* pada UD Sinar Harapan. UD Sinar Harapan hendaknya lebih memperhatikan bagaimana komunikasi yang terjalin antara atasan dengan pegawai maupun pegawai dengan pegawai dapat berjalan dengan baik, adanya *miss communication* dapat membuat pesan yang ingin disampaikan menjadi tidak maksimal. Selain itu, dilihat dari karakteristik responden terdapat 4 rentang usia yang berada di UD Sinar Harapan, hal tersebut menjadi tantangan bagi UD Sinar Harapan agar komunikasi dapat berjalan dengan baik antar pegawai guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan.Variabel kepemimpinan dan variabel motivasi sebagai variabel yang berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja dengan indikator diharapkan mampu membantu UD Sinar Harapan untuk lebih meningkatkan loyalitas kerja dengan meningkatkan faktor-faktor bersifat adil, tanggung jawab, memberi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

sugesti, mendukung tujuan, sebagai inspirasi, perilaku pegawai, usaha pegawai, dan kegigihan pegawai.

2.4 Kerangka Pemikiran

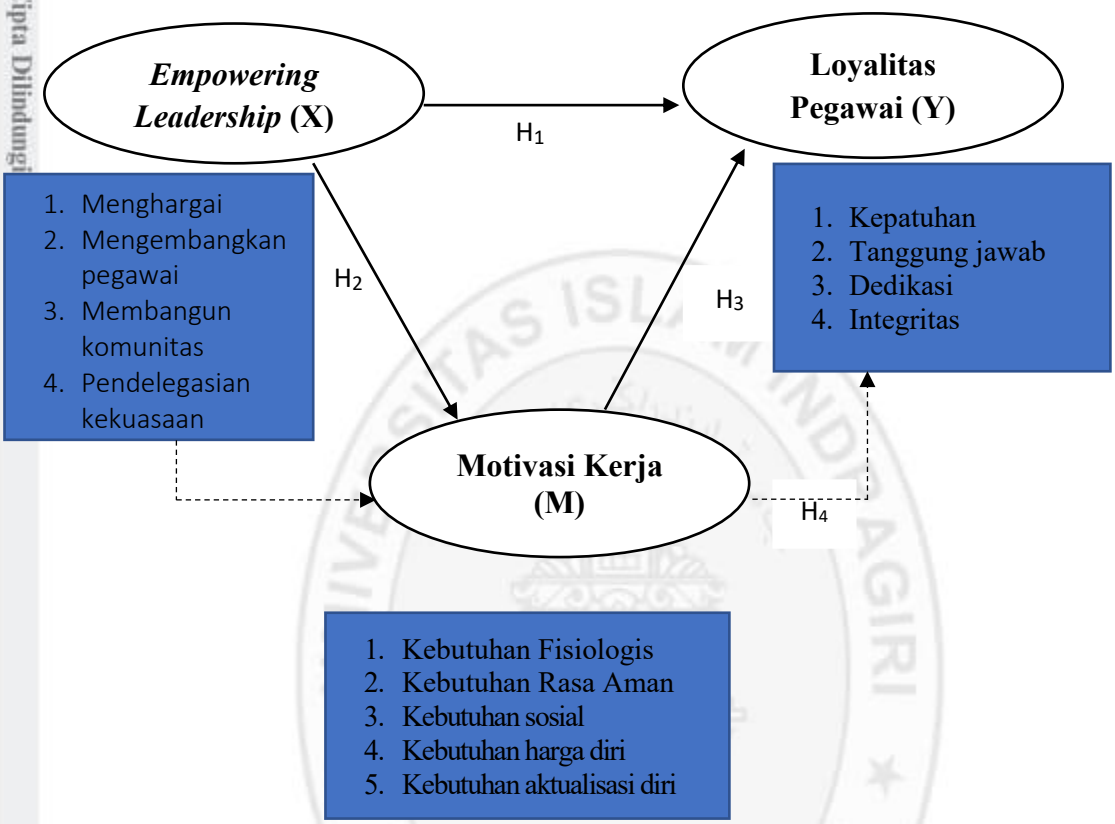
Kerangka pemikiran ini menjelaskan bahwa *empowering leadership* meningkatkan loyalitas pegawai dengan memotivasi mereka secara psikologis. Pemimpin yang memberdayakan akan memicu motivasi kerja internal, yang pada gilirannya mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan memiliki komitmen tinggi untuk bertahan di Kantor Syahbandar Tembilahan.

Pada penelitian ini, peneliti akan meneliti mengenai bagaimana peran yang diberikan motivasi sebagai variabel *intervening* terhadap *empowering leadership* dan Loyalitas Pegawai di Pada Kantor Syahbandar Tembilahan. Peneliti menjabarkan penggambaran alur berfikir dengan menggunakan variabel *empowering leadership* sebagai variabel bebas, loyalitas pegawai sebagai variabel terikat dan Motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini :

Hak Cipta Dilindungi
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran



Sumber : Olahan Penulis, 2025

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H_1 : Terdapat pengaruh secara lagsng *Empowering Leadership* terhadap Loyalitas Pegawai Pada Kantor Syahbandar Tembilahan

H_2 : Terdapat pengaruh *Empowering Leadership* terhadap Motivasi Kerja Pada Kantor Syahbandar Tembilahan

H_3 : Terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap Loyalitas Pegawai Pada Kantor Syahbandar Tembilahan

H_4 : Terdapat pengaruh *Empowering Leadership* terhadap Loyalitas Pegawai melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Syahbandar Tembilahan.

Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan dalam sebuah penelitian. Variabel juga merupakan fenomena yang menjadi pusat perhatian penelitian untuk diobservasi atau diukur. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Endogenus adalah variabel yang menjadi perhatian utama bagi peneliti. Variabel endogenus ini adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Variable yang termasuk didalamnya mencakup semua variable perantara dan tergantung. Variable perantara endogenus mempunyai anak panah yang menuju kearahnya dan dari arah variable tersebut dalam suatu model diagram jalur. Adapun variable tergantung hanya mempunyai anak panah yang menuju ke arahnya. (Pardede, & Manurung, 2014). Variabel endogenus dalam penelitian ini adalah Loyalitas Pegawai.
2. Variabel Eksogenus merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (endogenus), baik secara postifif maupun negatif, yaitu jika terdapat variabel eksogenus, variabel endogenus juga hadir dengan setiap unit kenaikan dalam variabel eksogenus, dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

terdapat pula kenaikan atau penuruan dalam variabel endogenus (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini variabel eksogenus adalah *Empowering Leadership*.

3. Menurut (Sugiyono, 2018) variabel mediasi adalah *variable* yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variable dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat di amati dan di ukur. Variabel Mediasi dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (M).

Konsep Operasional Variabel

Penelitian ini dilaksanakan dengan fokus pada 3 (tiga) variabel yang terdiri dari satu variable exogenous, yaitu variabel *Empowering Leadership*, dua variable endogenus yaitu variabel Motivasi Kerja dan Loyalitas Pegawai. Untuk memperlancar dalam pengumpulan data dan pengukurannya, maka variabel-variabel dalam penelitian ini perlu dijelaskan dengan definisi operasional sebagai berikur:

1. Loyalitas adalah kesetiaan seseorang kepada perusahaan, seseorang yang loyal kepada perusahaan. Loyalitas memengaruhi pegawai untuk meningkatkan kariernya, demikian pula sebaliknya (Kasmir, 2022). Adapun yang menjadi indikator variabel Loyalitas Pegawai ini adalah:
   a. Kepatuhan
   b. Tanggung jawab
   c. Dedikasi
   d. Integritas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

2. *Empowering Leadership* fokus dalam menggalakkan inisiatif, manajemen diri dan kepemimpinan diri sendiri dengan memberikan otonomi, tanggung-jawab, kepercayaan diri dan kesempatan untuk berkembang bagi pegawai (Conides, 2019). Adapun indikator dari *Empowering Leadership*, yaitu :
   a. Menghargai (*respect*)
   b. Mengembangkan pegawai (*development*)
   c. Membangun komunitas (*community*)
   d. Pendelegasian kekuasaan (*Delegation*)
3. Motivasi adalah Situasi yang memotivasi pegawai untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri (Mangkunegara, 2017). Adapun indikator mengenai motivasi, diantaranya
   a. Kebutuhan fisiologis
   b. Kebutuhan rasa aman
   c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
   d. Kebutuhan harga diri
   e. Kebutuhan aktualisasi diri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Tabel 3.1 : Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Item	Skala
1.	Loyalits Pegawai (Y)	Loyalitas pegawai adalah kesetiaan seseorang kepada perusahaan, seseorang yang loyal kepada perusahaan. Loyalitas memengaruhi pegawai untuk meningkatkan kariernya, demikian pula sebaliknya (Kasmir, 2022).	1. Kepatuhan 2. Tanggung jawab 3. Dedikasi 4. Integritas	1-4 5-8 9-12 13-16	Likert
2.	Empowering Leadership (X)	Empowering Leadership yaitu fokus dalam menggalakkan inisiatif, manajemen diri dan kepemimpinan diri sendiri dengan memberikan otonomi, tanggung-jawab, kepercayaan diri dan kesempatan untuk berkembang bagi pegawai (Conides, 2019)	1. Menghargai (*respect*) 2. Mengembangkan pegawai (*development*) 3. Membangun komunitas (*community*) 4. Pendelegasian kekuasaan (*Delegation*)	1-4 5-8 9-12 13-16	Likert
3.	Motivasi (M)	Motivasi merupakan situasi yang memotivasi pegawai untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri (Mangkunegara, 2017)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri	1-4 5-8 9-12 13-16 17-20	Likert

Sumber : Olahan Data Penulis, 2026