Plagiarism Report

SKRIPSI AMAR ok.pdf

Document Details

Submission ID
6a8fece942a4d5b83b9ad917

File Size
2.8 MB

File Name
SKRIPSI AMAR ok.pdf

Total Pages
115 Page

Account Name
ITentix Plagiarism

Tota Words
19,613 Words

Submission Date
27 Aug 2026, 14:53 GMT+7

Tota Characters
168,903 Characters

Release Date
27 Aug 2026, 14:56 GMT+7

Filter Options

Filter settings used in this submission report.

- Exclude Bibliography
- Exclude Quoted Text

30%
Similarity

245
Matched Sources

Match Group

0% Internet sources
30% Publications
0% Submitted works (Student papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission.

1	Publication	<1%
urj.unizar.ac.id		
2	Publication	<1%
jurnalmandiri.com		
3	Publication	<1%
ojs.stmikdharmapalariau.ac.id		
4	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
5	Publication	<1%
journal.universitassuryadarma.ac.id		
6	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
7	Publication	<1%
jurnal.pascasarjana.uniba-bpn.ac.id		
8	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
9	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
10	Publication	<1%
jurnal-perspektif.org		
11	Publication	<1%
ejournal.stia-lk-dumai.ac.id		

12 Publication jurnal.akmicirebon.ac.id		<1%
13 Publication repository.penerbitwidina.com		<1%
14 Publication jurnal.unimus.ac.id		<1%
15 Publication ojs.untika.ac.id		<1%
16 Publication japendi.publikasiindonesia.id		<1%
17 Publication journal.ipm2kpe.or.id		<1%
18 Publication jurnal.utu.ac.id		<1%
19 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
20 Publication journals.stie-yai.ac.id		<1%
21 Publication bajangjournal.com		<1%
22 Publication jurnal.pipmakassar.ac.id		<1%
23 Publication jurnal.syntaxliterate.co.id		<1%
24 Publication eprints.walisongo.ac.id		<1%
25 Publication pusdikra-publishing.com		<1%

26	Publication	<1%
e-journal.upr.ac.id		
27	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
28	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
29	Publication	<1%
jom.unsurya.ac.id		
30	Publication	<1%
jurnal.unipar.ac.id		
31	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
32	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
33	Publication	<1%
repository.uinsu.ac.id		
34	Publication	<1%
ejournal.uin-suska.ac.id		
35	Publication	<1%
jurnal.usi.ac.id		
36	Publication	<1%
ejournal.unsrittomohon.ac.id		
37	Publication	<1%
ejournal.unsrat.ac.id		
38	Publication	<1%
konsentrasi.upstegal.ac.id		
39	Publication	<1%
repository.uinsu.ac.id		

40 Publication jurnal.usbypkp.ac.id		<1%
41 Publication ejurnal.ars.ac.id		<1%
42 Publication ejournal.unsrat.ac.id		<1%
43 Publication jurnal.unismuhpalu.ac.id		<1%
44 Publication ojs3.unpatti.ac.id		<1%
45 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
46 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
47 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
48 Publication publish.ojs-indonesia.com		<1%
49 Publication journal.unifa.ac.id		<1%
50 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
51 Publication journal.ipb.ac.id		<1%
52 Publication journal.unifa.ac.id		<1%
53 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%

54	Publication	<1%
scholar.unand.ac.id		
55	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
56	Publication	<1%
ojs.unm.ac.id		
57	Publication	<1%
jurnal.unigal.ac.id		
58	Publication	<1%
jmm.unram.ac.id		
59	Publication	<1%
jurnal.syntaximperatif.co.id		
60	Publication	<1%
eprints.walisongo.ac.id		
61	Publication	<1%
ejournal.unsrat.ac.id		
62	Publication	<1%
journals.usm.ac.id		
63	Publication	<1%
repository.unib.ac.id		
64	Publication	<1%
journal.unibos.ac.id		
65	Publication	<1%
ejournal.unsrat.ac.id		
66	Publication	<1%
eprints.walisongo.ac.id		
67	Publication	<1%
scholar.unand.ac.id		

68	Publication	<1%
www.jiip.stkipyapisdompu.ac.id		
69	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
70	Publication	<1%
jurnal.usi.ac.id		
71	Publication	<1%
journal.uta45jakarta.ac.id		
72	Publication	<1%
jurnal.iicet.org		
73	Publication	<1%
teknosi.fti.unand.ac.id		
74	Publication	<1%
repository.uinsu.ac.id		
75	Publication	<1%
jurnal.unigo.ac.id		
76	Publication	<1%
eprints.unm.ac.id		
77	Publication	<1%
eprints.walisongo.ac.id		
78	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
79	Publication	<1%
e-journal.iain-palangkaraya.ac.id		
80	Publication	<1%
jurnal.usbypkp.ac.id		
81	Publication	<1%
www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id		

82 Publication ejournal.unitomo.ac.id		<1%
83 Publication dinastirev.org		<1%
84 Publication e-jurnal.lppmunsera.org		<1%
85 Publication jurnal-mnj.stiekasihbangsa.ac.id		<1%
86 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
87 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
88 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
89 Publication ojs.poltesa.ac.id		<1%
90 Publication ejournal.unwaha.ac.id		<1%
91 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
92 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
93 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
94 Publication jurnal.umk.ac.id		<1%
95 Publication www.jurnal.stiepar.ac.id		<1%

96	Publication	<1%
journal.ipm2kpe.or.id		
97	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
98	Publication	<1%
jurnal.usbypkp.ac.id		
99	Publication	<1%
eprints.walisongo.ac.id		
100	Publication	<1%
jurnal.syntax-idea.co.id		
101	Publication	<1%
repository.uinsu.ac.id		
102	Publication	<1%
dinastirev.org		
103	Publication	<1%
jurnal.ubd.ac.id		
104	Publication	<1%
jurnal.ubl.ac.id		
105	Publication	<1%
openjournal.unpam.ac.id		
106	Publication	<1%
afeksi.id		
107	Publication	<1%
e-jurnal.lppmunsera.org		
108	Publication	<1%
advancesinresearch.id		
109	Publication	<1%
jurnal.radenfatah.ac.id		

110	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
111	Publication	<1%
jht.politala.ac.id		
112	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
113	Publication	<1%
binapatria.id		
114	Publication	<1%
digilib.unimed.ac.id		
115	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
116	Publication	<1%
repository.uin-suska.ac.id		
117	Publication	<1%
ejournal.unikama.ac.id		
118	Publication	<1%
journal.ubpkarawang.ac.id		
119	Publication	<1%
scholar.unand.ac.id		
120	Publication	<1%
e-journal.upr.ac.id		
121	Publication	<1%
etheses.uin-malang.ac.id		
122	Publication	<1%
eprints.walisongo.ac.id		
123	Publication	<1%
jurnal.unived.ac.id		

124 Publication ejournal.unsrat.ac.id		<1%
125 Publication www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id		<1%
126 Publication ejurnal.undana.ac.id		<1%
127 Publication e-journal.uajy.ac.id		<1%
128 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
129 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
130 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
131 Publication ejournal.unsrat.ac.id		<1%
132 Publication digilib.unimed.ac.id		<1%
133 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
134 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
135 Publication jurnal.usi.ac.id		<1%
136 Publication journal.student.uny.ac.id		<1%
137 Publication ijsshr.in		<1%

138 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
139 Publication repository.unwira.ac.id		<1%
140 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
141 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
142 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
143 Publication ojs.unm.ac.id		<1%
144 Publication ejournal.stiedewantara.ac.id		<1%
145 Publication digilib.unisayogya.ac.id		<1%
146 Publication jurnal.ubl.ac.id		<1%
147 Publication ojs.unsiq.ac.id		<1%
148 Publication scholar.unand.ac.id		<1%
149 Publication siberpublisher.org		<1%
150 Publication journal.lembagakita.org		<1%
151 Publication eprints.walisongo.ac.id		<1%

152 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
153 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
154 Publication ojs.selodangmayang.com		<1%
155 Publication repository.uinsu.ac.id		<1%
156 Publication jurnalbest.com		<1%
157 Publication pusdikra-publishing.com		<1%
158 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
159 Publication eprints.walisongo.ac.id		<1%
160 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
161 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
162 Publication journal.unesa.ac.id		<1%
163 Publication ejurnal.unikarta.ac.id		<1%
164 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
165 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%

166 Publication
journal.unrika.ac.id
<1%

167 Publication
jurnal.ulb.ac.id
<1%

168 Publication
repository.uinsu.ac.id
<1%

169 Publication
ojs.unida.info
<1%

170 Publication
journal.lembagakita.org
<1%

171 Publication
journal.univetbantara.ac.id
<1%

172 Publication
repository.uin-suska.ac.id
<1%

173 Publication
e-journal.uajy.ac.id
<1%

174 Publication
etheses.uin-malang.ac.id
<1%

175 Publication
etheses.uin-malang.ac.id
<1%

176 Publication
ejournal.unmus.ac.id
<1%

177 Publication
etheses.uin-malang.ac.id
<1%

178 Publication
journals.stie-yai.ac.id
<1%

179 Publication
ejournal.unsrat.ac.id
<1%

180 Publication jurnal.unprimdn.ac.id		<1%
181 Publication eprints.ums.ac.id		<1%
182 Publication journal.unespadang.ac.id		<1%
183 Publication journal.universitaspahlawan.ac.id		<1%
184 Publication ojs.unsiq.ac.id		<1%
185 Publication journal.unram.ac.id		<1%
186 Publication ejournal-unbin.id		<1%
187 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
188 Publication publish.ojs-indonesia.com		<1%
189 Publication eprints.walisongo.ac.id		<1%
190 Publication jurnal.usi.ac.id		<1%
191 Publication jurnalakuntansi.stienganjuk.ac.id		<1%
192 Publication jurnal.unpad.ac.id		<1%
193 Publication journal.unesa.ac.id		<1%

194 Publication jatiswara.unram.ac.id		<1%
195 Publication ojs.poltekkesbengkulu.ac.id		<1%
196 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
197 Publication journal.uny.ac.id		<1%
198 Publication ojs.unsiq.ac.id		<1%
199 Publication openjournal.unpam.ac.id		<1%
200 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
201 Publication journal.stiem.ac.id		<1%
202 Publication ejournal.indo-intellectual.id		<1%
203 Publication economics.pubmedia.id		<1%
204 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
205 Publication ejournal.unikama.ac.id		<1%
206 Publication ejournal.nusantaraglobal.ac.id		<1%
207 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%

208 Publication ejurnal.provisi.ac.id		<1%
209 Publication ejournal.unikama.ac.id		<1%
210 Publication ejurnal.esaunggul.ac.id		<1%
211 Publication jurnal-lp2m.umnaw.ac.id		<1%
212 Publication dinastirev.org		<1%
213 Publication journal.umpr.ac.id		<1%
214 Publication jurnal.untag-sby.ac.id		<1%
215 Publication eprints.walisongo.ac.id		<1%
216 Publication jurnal.uimedan.ac.id		<1%
217 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
218 Publication jurnal.buddhidharma.ac.id		<1%
219 Publication jurnal.wicida.ac.id		<1%
220 Publication jurnal.uhn.ac.id		<1%
221 Publication openjournal.unpam.ac.id		<1%

222 Publication	media.neliti.com	<1%
223 Publication	repository.uin-suska.ac.id	<1%
224 Publication	repository.uin-suska.ac.id	<1%
225 Publication	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
226 Publication	journal.univetbantara.ac.id	<1%
227 Publication	journal.thamrin.ac.id	<1%
228 Publication	journal.admi.or.id	<1%
229 Publication	unars.ac.id	<1%
230 Publication	jurnal.syntaxliterate.co.id	<1%
231 Publication	jurnal.radenfatah.ac.id	<1%
232 Publication	jurnal.usi.ac.id	<1%
233 Publication	journal.unpas.ac.id	<1%
234 Publication	he01.tci-thaijo.org	<1%
235 Publication	jurnal.stimaryo.ac.id	<1%

236 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
237 Publication repository.uin-suska.ac.id		<1%
238 Publication eprints.walisongo.ac.id		<1%
239 Publication ojs3.unpatti.ac.id		<1%
240 Publication journal-stiayappimakassar.ac.id		<1%
241 Publication etheses.uin-malang.ac.id		<1%
242 Publication jurnal.politeknik-kebumen.ac.id		<1%
243 Publication jurnal2.untagsmg.ac.id		<1%
244 Publication ejournal.unsrat.ac.id		<1%
245 Publication jurnal.aksaraglobal.co.id		<1%

PENGARUH *EMPOWERING LEADERSHIP* TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA KANTOR SYAHBANDAR TEMBILAHAN

74

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat mengikuti ujian oral comprehensive
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Indragiri

OLEH :

KAMARUZZAMAN
NIM. 101221010074

74

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI
TEMBILAHAN
2026

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa	: KAMARUZZAMAN
Nim	: 101221010074
Konsentrasi	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi	: **PENGARUH *EMPOWERING LEADERSHIP* TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA KANTOR SYAHBANDAR TEMBILAHAN**

Telah LULUS Ujian Skripsi *(Oral Comprehensive)* yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri Tembilahan pada hari Kamis Tanggal 29 Juli 2026 dengan Nilai sangat memuaskan (A).

TIM PENGUJI,

Dr. Ahmad Rifa'i, S.E., M.Si **NUPTK. 5939763664130272**	Ketua	.....
Zainal Arifin, S.E.,M.E **NUPTK. 16457606611302222**	Skretaris	.....
Muchlis, S.E., M.M **NUPTK. 2546767668137012**	Anggota	.....
S.M Guntur, S.E., M.M **NUPTK. 1738742643130132**	Anggota	.....



Mengesahkan

Dekan	Ketua Program Studi
Dr. AHMAD RIFA'I, S.E., M.SI	**SYAFRINADINA, S.E., M.M**
NUPTK. 5939763664130272	**NUPTK. 4447760661230183**

THE INFLUENCE OF EMPOWERING LEADERSHIP ON EMPLOYEE LOYALTY THROUGH WORK MOTIVATION AT THE TEMBILAHAN HARBORMASTER OFFICE

KAMRUZZAMAN, Management, Economics and Business, Indragiri Islamic University
Email : kamaruzzaman1124@gmail.com

Abstract *: This study aims to determine the influence of empowering leadership on employee loyalty, mediated by employee work motivation, at the Tembilahan Harbormaster Office. The variables employed in this study consist of one exogenous variable—empowering leadership—and two endogenous variables: work motivation and employee loyalty.*

The research is conducted at the Tembilahan Harbormaster Office, located at Jl. Jend. Sudirman No. 75, Tembilahan, Indragiri Hilir Regency, Riau 29212. The study is scheduled to take place from December 2025 to March 2026. The population comprises the entire staff of the Harbormaster Office, totaling 39 employees, and the sample consists of these same 39 employees. The study utilizes both qualitative and quantitative data, drawing from primary and secondary sources. Data collection techniques include observation, interviews, documentation, and triangulation. Data analysis is performed statistically using SmartPLS, a computer application designed for data analysis.

The research results indicate that empowering leadership, mediated by work motivation, has a significant simultaneous influence on employee loyalty at the Tembilahan Harbormaster Office. There is a significant influence of work motivation on employee loyalty. Empowering leadership influences work motivation, whereas empowering leadership does not directly influence employee loyalty.

Keywords: Empowering Leadership, Employee Loyalty, Work Motivation

PENGARUH EMPOWERING LEADERSHIP TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA KANTOR SYAHBANDAR TEMBILAHAN

KAMARUZZAMAN, Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri
Email : kamaruzzaman1124@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *empowering leadership* terhadap loyalitas pegawai melalui motivasi kerja pegawai pada Kantor Syahbandar Tembilahan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel exogenous, yaitu variabel *empowering leadership*, dua variabel endogenus yaitu variabel motivasi kerja dan loyalitas pegawai.

Penelitian dilakukan di Kantor Syahbandar Tembilahan dengan alamat Jl. Jend. Sudirman No. 75 Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir - Riau 29212. Waktu penelitian diperkirakan pada Bulan Desember 2025 – Maret 2026. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai kantor Syahbandar sebanyak 39 orang karyawan dan sampel dalam penelitian ini adalah yaitu sebanyak 39 orang pegawai. Jenis data yang digunakan kualitatif dan kuantitatif serta sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Teknik analisis data dalam penelitian yaitu secara statistik dan menggunakan program Smart PLS yang merupakan salah satu aplikasi komputer untuk menganalisis data.

Dari hasil penelitian bahwa empowering leadership melalui motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai dengan pengujian SmartPLS secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan pada loyalitas pegawai kantor Syahbandar Tembilahan.Terdapat bepengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai. Empowering leadership berpengaruh terhadap motivasi kerja dan empowering leadership tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai.

Kata Kunci: ***Empowering Leadership*, Loyalitas Pegawai, Motivasi Kerja**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **"PENGARUH *EMPOWERING LEADERSHIP* TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA KANTOR SYAHBANDAR TEMBILAHAN".**

Penulis menyadari karena keterbatasan kemampuan dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat beberapa kelemahan. Dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Atas segala bimbingan, dorongan semangat, nasehat dan bantuan lain baik secara moril maupun materil dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa kepada orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan dorongan dan do'a kepada anaknya sehingga termotivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Najamuddin, Lc., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Indragiri.
3. Bapak DR. Ahmad Rifa'I, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri.
4. Ibu Syafrinadina, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri.

5. Bapak DR. Ahmad Rifa'I, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikiran dalam membimbing penulisan skripsi ini.
6. Bapak Zainal Arifin, S.E., M.E. selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran serta sabar dalam membimbing penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama penulis menempuh perkuliahan di Universitas Islam Indragiri.
8. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri.
9. Teman-teman seperjuangan yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah ikut membantu penyelesaian pembuatan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah kepada kita semua dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya penulis dan pembaca pada umumnya.

Tembilahan, Agustus 2026
Penulis

KAMARUZZAMAN
NIM. 101221010074

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN SKRIPSI
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
ABSTRAKSI
KATA PENGANTAR i
DAFTAR ISI iii
DAFTAR TABEL v
DAFTAR GAMBAR vi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Perumusan Masalah 9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian 10
1.4 Sistematika Penulisan 11

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori 13
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 13
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 14
2.1.3 Loyalitas Pegawai 17
2.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai 18
2.1.5 Indikator Loyalitas Pegawai 19
2.1.6 *Empowering Leadership* 21
2.1.7 Indikator *Empowering Leadership* 23
2.1.8 Motivasi 24
2.1.9 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi 25
2.1.10 Indikator Motivasi 27
2.2 Penelitian Terdahulu 29
2.3 Hubungan Antar Variabel 34
2.4 Kerangka Pemikiran 38

2.5 Hipotesis 39

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian 44

3.2 Objek dan Waktu Penelitian 44

3.3 Jenis dan Sumber Data 44

3.4 Populasi dan Sampel 45

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel 46

3.6 Teknik Pengumpulan Data 48

3.7 Analisis Data 57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 59

4.2 Struktur Organisasi Kantor Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tembilahan 60

4.3 Fungsi Kantor Syahbandar Tembilahan 63

4.4 Hasil Penelitian 68

4.5 Pembahasan 75

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 87

5.2 Saran 87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1.1 Perkembangan Fasilitas Pelabuhan Kantor Syahbandar Tembilahan .. 2
1.2 Data Kunjungan Kapal Tahun 2023 -2025 2
1.3 Rekapitulasi Penerbitan Surat Persetujuan Berlayat Penerbitan (SPB) Manual dan online 3
2.1 Penelitian Terdahulu 30
3.1 Operasional Variabel 43
3.2 Kriteria Jawaban 47
3.3 Inner Model 56
4.1 Jenis Kelamin Responden Pegawai Kantor Syahbandar Tembilahan 69
4.2 Usia Pegawai Kantor Syahbandar Tembilahan 69
4.3 Jenjang Pendidikan Pegawai Kantor Syahbandar Tembilahan 70
4.4 Tanggapan Responden Tentang *Empowering Leadership* 72
4.5 Tanggapan Responden Tentang Loyalitas Pegawai 73
4.6 Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja 74
4.7 Outer Model (*Outer Loading*) 77
4.8 *Cross Loading* 79
4.9 *Average Variant Extracted* (AVE) 80
4.10 *Composite Reliability* Dan *Cronbach's Alpha* 81
4.11 Nila*i R-Square* 81
4.12 Output Model T-Statistics 83
4.13 Hasil *Path Coefficients* 84
4.14 Total *Effect* 86
4.15 Hasil Uji Hipotesis 86

138

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran 39
Gambar 4.1 : Model Struktural..... 75
Gambar 4.2 : *Output Bootstrapping*..... 82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia perlu dikelola secara optimal agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan perusahaan (Kasmir., 2016). Untuk mengelola sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan memerlukan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai. Apabila kemampuan tersebut telah dikuasai oleh seorang pemimpin, maka dapat dikatakan pemimpin tersebut berhasil menjadi seorang pemimpin. Keberhasilan seorang pemimpin dalam perusahaan dapat dilihat dari loyalitas kerja pegawai (Nurrachmawati, 2024). Pegawai merupakan aset perusahaan yang memerlukan keterampilan dan kompetensi untuk menghadapi tantangan dan perubahan yang ada. Pengetahuan menjadi salah satu sumber daya yang penting bagi pegawai sebagai sumber informasi dan referensi dalam menjalankan tugas serta menghadapi tantangan (Husaini Alfisina Yuan, 2024).

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, loyalitas merupakan salah satu aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Loyalitas mencerminkan kemampuan pegawai dalam mempertahankan komitmen serta melaksanakan tanggung jawab terhadap pekerjaan, jabatan, dan perannya dalam organisasi, sehingga dapat berkontribusi dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Citra, L. M., & Fahmi, 2019), mengatakan Loyalitas, atau kesetiaan, adalah elemen kunci dalam menilai kinerja pegawai, yang

meliputi dedikasi terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Loyalitas ini tercermin dalam komitmen pegawai untuk melindungi dan mendukung organisasi, baik di lingkungan kerja maupun di luar, dari ancaman atau gangguan yang tidak bertanggung jawab. SDM yang memiliki loyalitas tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap keberlangsungan dan perkembangan bisnis perusahaan.

Tabel 1 : Perkembangan Fasilitas Pelabuhan Kantor Syahbandar Tembilahan

No	Nama	Keterangan
1.	Dermaga Umum Pelindo	Ukuran : 62,15 m x 10, Treastle: 65,5 m x 4 m Konstruksi : Beton Kedalaman :-3,6 m
2.	Terminal Umum Penumpang Tembilahan	Ukuran : 10,10 m x 5,10 m Treastle : 46,5 m x 3 m Konstruksi : Beton Kedalaman : -1,5 m

Sumber: Kantor Syahbandar Tembilahan, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa perkembangan pelabuhan dan terminal yang ada di Tembilahan terdiri dari ukuran, treastle, konstruksi dan kedalaman dalam pembuatan dermaga dan terminal.

Tabel 2 : Data Kunjungan Kapal Tahun 2023 -2025

Januari	**Februari**	**Maret**
2023 : 89	2023 : 101	2023 : 107
2024 : 237	2024 : 281	2024 : 285
2025 : 533	2025 : 605	2025 : 606
April	**Mei**	**Juni**
2023 : 99	2023 : 114	2023 : 122
2024 : 315	2024 : 354	2024 : 300
Juli	**Agustus**	**September**
2023 : 133	2023 : 133	2023 : 126
2024 : 342	2024 : 338	2024 : 325
Oktober	**November**	**Desember**
2023 : 449	2023 : 448	2023 : 424
2024 : 529	2024 : 576	2024 : 578

Sumber : Kantor Syahbandar Tembilahan, 2026

Tabel 3 : Rekapitulasi Penerbitan Surat Persetujuan Berlayat Penerbitan (SPB) Manual dan online

	JANUARI	FEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUSTUS	SEPTEMBER	OKTOBER	NOVEMBER	DESEMBER
2023	379	369	347	331	366	340	355	374	361	378	367	405
2024	404	347	433	463	486	457	511	531	512	460	574	580
2025	555	627	615	580	730							

Sumber : Kantor Syahbandar Tembilahan, 2026

Kepemimpinan pemberdayaan adalah sebuah pendekatan di mana pemimpin berfokus pada upaya memberdayakan bawahannya melalui pemberian motivasi, pemahaman terhadap perilaku dan kebutuhan mereka, serta melibatkan mereka dalam proses pengambilan Keputusan Pemberdayaan yang dilakukan oleh pemimpin dapat dianggap berhasil jika pemimpin mampu memanfaatkan keahlian pegawai dan menyediakan informasi terkini yang diperlukan oleh sumber daya perusahaan (Winda Safitry, 2025).

Menurut (Conides, 2019), Kepemimpinan pemberdayaan (empowering leadership) adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang menitikberatkan pada pemberian kepercayaan, dukungan, dan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan serta mengambil inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya. Gaya kepemimpinan ini dapat diwujudkan melalui pemberian kewenangan, tanggung jawab, kebebasan dalam mengambil keputusan, serta kesempatan untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Selain itu, pemimpin yang menerapkan empowering leadership berupaya menciptakan lingkungan kerja yang

mendorong pegawai untuk mengemukakan ide, menghasilkan inovasi, dan terlibat secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin pemberdayaan mencoba untuk menciptakan konteks kerja dimana otonomi pegawai dan kebermaknaan kerja dapat didukung dan disokong (Zhang et al., 2024). Fokus utama dari kepemimpinan yang memberdayakan adalah pemimpin yang bisa memberdayakan bawahannya dengan cara pemberian motivasi, memahami perilaku dan kemauan bawahan, serta melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Pemberdayaan pegawai memungkinkan pegawai untuk percaya bahwa mereka dan penting (Chen, G., Smith, T. A., Kirkman, B. L., Zhang, P., 2019).

Dalam gaya kepemimpinan ini, seorang pemimpin bertujuan untuk meningkatkan motivasi anggota tim dan memberikan efikasi diri serta pemberdayaan psikologis dengan memberikan kekuasaan (power) atau memberikan lebih banyak otonomi kepada mereka. Melalui penilaian faktor kepemimpinan yang dirasakan oleh pegawai, kita dapat mengobservasi tingkat komitmen atau loyalitas pegawai terhadap organisasi yang dimiliki oleh mereka (Husaini Alfisina Yuan, 2024).

Empowering leadership dalam mempengaruhi loyalitas pegawai cukup besar. Ketika pegawai merasa didukung oleh pemimpin yang melakukan empowering leadership, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan terlibat dalam organisasi. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi dan motivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. *Empowering leadership* juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang

terbuka dan transparan, di mana pegawai merasa bahwa pandangan mereka dan kontribusi mereka dihargai dan diperhitungkan (Husaini Alfisina Yuan, 2024) .

Loyalitas pegawai tidak terbentuk secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, termasuk motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Motivasi kerja adalah suatu kondisi di mana pegawai memiliki dorongan internal maupun eksternal untuk melakukan pekerjaan secara optimal, menunjukkan inisiatif, serta berkomitmen terhadap tugasnya. Studi-terbaru menunjukkan bahwa pegawai yang termotivasi memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk menunjukkan loyalitas terhadap organisasi mereka.

Loyalitas pegawai sangat diperlukan bagi perusahaan, karena pegawai yang memiliki loyalitas tinggi kepada perusahaan akan selalu mengoptimalkan semua keterampilan dan kemampuan mereka untuk mendukung kemajuan organisasi (Karyoto, 2016). Sebaliknya, rendahnya tingkat loyalitas pegawai dapat menjadi hambatan bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi sehingga tidak mudah memiliki keinginan untuk meninggalkan tempat kerja (*turnover intention*) dan mencari pekerjaan di organisasi lain. Selain itu, loyalitas pegawai juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja (Mangkunegara, 2017).

Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Dengan adanya motivasi dalam diri pegawai akan membuat pegawai memiliki kemauan untuk bekerja dengan optimal untuk perusahaan (Amirullah, 2016). Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang

dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam sebuah organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang –orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku cerminan paling sederhana dari motivasi. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai –nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible dan memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendorong individu untuk memberikan hasil kerja terbaik. Motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang mampu membangkitkan semangat, mengarahkan perilaku, serta mempertahankan usaha individu dalam mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung mampu memenuhi standar dan target yang telah ditetapkan organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Dalam lingkungan sektor publik, khususnya pada instansi pelayanan kepelabuhanan atau syahbandar, penerapan *empowering leadership* menjadi semakin penting. Pegawai di lingkungan tersebut dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti prosedur birokrasi yang ketat, beban kerja yang tinggi, serta tuntutan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat maupun pihak terkait. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan hanya berorientasi pada pemberian instruksi dan bersifat otoriter tanpa memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berinisiatif dan berpartisipasi, maka potensi yang dimiliki pegawai, termasuk motivasi dan loyalitasnya, dapat berkembang secara kurang optimal.

Sejalan dengan perkembangan birokrasi modern, organisasi pemerintah dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu menunjukkan kinerja tinggi, memiliki komitmen, serta loyal terhadap instansi tempat mereka bekerja. Kondisi tersebut menjadi tantangan bagi setiap unit kerja, termasuk Kantor Syahbandar Tembilahan yang memiliki peran penting dalam pengaturan, pengawasan keselamatan pelayaran, dan pelayanan kepelabuhanan. Kualitas kinerja pegawai menjadi salah satu faktor yang menentukan kelancaran dan keberhasilan pelayanan publik. Oleh sebab itu, penerapan kepemimpinan yang efektif, partisipatif, dan mampu memberdayakan pegawai sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja serta memperkuat loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Salah satu gaya kepemimpinan yang diyakini mampu menumbuhkan semangat kerja serta rasa memiliki pegawai terhadap organisasi adalah *empowering leadership*. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada pemberdayaan pegawai, memberikan kepercayaan, kesempatan mengambil keputusan, dan mendorong inisiatif individu dalam menyelesaikan tugas. Pemimpin yang memberdayakan bukan hanya memberi perintah, tetapi juga memfasilitasi dan mendukung pengembangan kompetensi pegawainya.

Namun, dalam konteks organisasi pemerintah seperti Kantor Syahbandar Tembilahan, penerapan gaya kepemimpinan ini seringkali masih menghadapi berbagai hambatan. Sistem birokrasi yang kaku, budaya kerja yang hierarkis, serta keterbatasan ruang bagi pegawai untuk berinovasi seringkali membuat semangat

dan motivasi kerja menurun. Fenomena ini kemudian berdampak pada tingkat loyalitas pegawai yang cenderung fluktuatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurrachmawati (2023), dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada UD. Sinar HarapanI.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan komunikasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Variabel motivasi dan kepemimipinan 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" [illegible]epemimpinan dan komunikasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Yusril (2022), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Cicil Solusi Mitra Teknologi Jakarta*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 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.

Fenomena yang Ditemukan di Lapangan dengan observasi awal dan informasi dari lingkungan kerja Kantor Syahbandar Tembilahan, terdapat beberapa fenomena yang mencerminkan adanya permasalahan dalam hal motivasi dan loyalitas pegawai diantaranya, yaitu:

1. Kepemimpinan masih bersifat instruktif.

   Beberapa pegawai merasa bahwa arahan pimpinan masih cenderung top–down, sehingga kesempatan untuk berpendapat atau mengambil keputusan masih terbatas. Hal ini menandakan bahwa praktik empowering leadership belum sepenuhnya diterapkan.

2. Motivasi kerja pegawai belum optimal.

   Sebagian pegawai menunjukkan semangat kerja yang menurun, terutama dalam menghadapi tugas-tugas rutin dan administratif. Faktor seperti kurangnya penghargaan atas prestasi, minimnya pelatihan pengembangan diri, serta kurangnya variasi pekerjaan turut menurunkan motivasi intrinsik pegawai.

3. Loyalitas pegawai mulai menurun.

   Fenomena seperti meningkatnya tingkat ketidakhadiran, penurunan partisipasi dalam kegiatan organisasi, serta rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dapat menjadi indikasi menurunnya loyalitas. Beberapa pegawai bahkan menunjukkan kecenderungan mencari peluang kerja di tempat lain yang dianggap lebih menjanjikan.

4. Budaya kerja yang belum sepenuhnya mendukung pemberdayaan. Sebagai instansi pemerintahan, struktur organisasi yang hierarkis dan formal seringkali membatasi fleksibilitas pegawai. Hal ini menimbulkan kesenjangan

antara ekspektasi pegawai yang ingin diberdayakan dengan praktik manajerial yang masih birokratis.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : "**Pengaruh *Empowering Leadership* Terhadap Loyalitas Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Syahbandar Tembilahan"**.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah *empowering leadership* berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Syahbandar Tembilahan?
2. Apakah *empowering leadership* berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Sya
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Syahbandar Tembilahan?
4. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh *empowering leadership* terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Syahbandar Tembilahan?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui pengaruh *empowering leadership* terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Syahbandar Tembilahan.

b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Syahbandar Tembilahan.

c. Untuk mengetahui pengaruh *empowering leadership* terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Syahbandar Tembilahan.

d. Untuk mengetahui peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *empowering leadership* dan loyalitas pegawai pada Kantor Syahbandar Tembilahan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1) Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami hubungan antara *empowering leadership*, motivasi kerja, dan loyalitas pegawai

2) Menjadi referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa di bidang kepemimpinan dan perilaku organisasi.

b. Manfaat Praktis

1) Memberikan masukan bagi pimpinan Kantor Syahbandar Tembilahan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai.

2) Membantu pihak manajemen untuk menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia agar tercipta lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

3) Menjadi bahan evaluasi bagi organisasi dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai.

c. Manfaat bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengalaman peneliti dalam memahami penerapan teori-teori manajemen sumber daya manusia di lingkungan kerja pemerintahan, khususnya pada instansi pelabuhan.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa bab dan tiap bab terdiri atas beberapa sub bab lagi yang saling keterkaitan. Format dan sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab Pendahuluan mencakup tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan dibahas mengenai teori dasar, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis dan variabel penelitian

BAB III METODE PE.

Pada bab ini menguraikan tentang Obyek dan waktu penelitian jenis dan sumber data populasi dan sampel, Teknik pengumpulan Data, dan Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang Gambaran Umum Obyek Penelitian, aktivitas obyek penelitian (kalau diperlukan) Hasil Penelitian dan Pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan permasalahan yang ada

DAFTAR PUSTAKA

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"

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.

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

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 :

1. Pengadaan

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

2. 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.

3. Kompensasi

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

4. Pengintegrasian

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

5. Pemeliharaan

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

6. Kedisiplinan

   Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan

kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit mewujudkan tujuan perusahaan.

7. 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 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.

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 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.

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)

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 leadership* 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.

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.

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.

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 Intern

   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.

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.

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.

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 power*).

   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".

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/24573/1/90200117042%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 Pegawai Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada UD. Sinar Harapan. https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/3598/2878	Kepemimpinan, Komunikasi, Loyalitas Kerja, Motivasi	spss 23.0	Hasil penelitian ini adalah variabel kepemimpinan dan komunikasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Variabel motivasi dan kepemimipinan 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.	**Persamaan**: menggunakan variabel Kepemimpinan, 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 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/	*Empowering Leadership, Psychological Empowerment*, Loyalitas Pegawai, *Organizational Citizenship Behavior*	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 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	**Persamaan**: menggunakan variabel *Empowering Leadership*, Loyalitas Pegawai, Menggunakan Smart PLS **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel *Psychological Empowerment*,

				Behavior sebagai variabel mediasi pada PT. X	*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%2CSryRosita2.pdf	*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 Engagement terhadap Turnover pegawai, namun tidak memperkuat pengaruh Empowering Leadership terhadap Turnoverpegawai.	**Persamaan**: menggunakan Variabel *empowering leadership* Menggunakan Smart PLS **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel *employee Engagement, Turnover* pegawai, stress kerja
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 terhadap Loyalitas Perawat dengan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Intervening sebesar 28,1% dengan nilai t statistic 4.323 (p-value 0.000).	**Persamaan**: menggunakan variabel Kepemimpinan pemberdayaan, loyalitas Menggunakan Smart PLS **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel keterlibatan kerja
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/fj	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	**Persamaan**: menggunakan variabel Empowering Leadership Menggunakan Smart PLS **Perbedaan** : Tidak menggunakan

	mr/article/view/12102/12326			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 pemberdayaan psikologis.	variabel Komitmen Afektif Pegawai, 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 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	Empowering Leadership, Kinerja Pegawai, Kecerdasan Emosional	SPSS Versi 24	Hasil penelitian menunjukkan bahwa empowering leadership berpengaruh paling kuat terhadap pembentukan kecerdasan 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.	**Persamaan**: menggunakan variabel Empowering Leadership **Perbedaan** : 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-	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	**Persamaan**: menggunakan variabel Empowering Leadership Menggunakan Smart PLS

	ISSN: 2541-2604 file:///C:/Users/INDONESIA/Downloads/14408-52717-1-PB.pdf			terhadap hubungan antara empowering leadership style terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara akademis maupun manajerial bagi organisasi pemerintahan di Indonesia.	**Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel Kepuasan Kerja
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 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.	Model Kinerja, Manajerial Dinas berbasis Kepemimpinan yang Melayani, *Political will*	Warp PLS 7,0	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan yang melayani dari kepala daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 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	**Persamaan**: menggunakan Variabel Kepemimpinan, Motivasi Warp PLS **Perbedaan** : Tidak menggunakan variabel kinerja, *Political Will*

				dan III di kabupaten Indragiri Hilir; (7) Motivasi 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 .

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.

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.

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

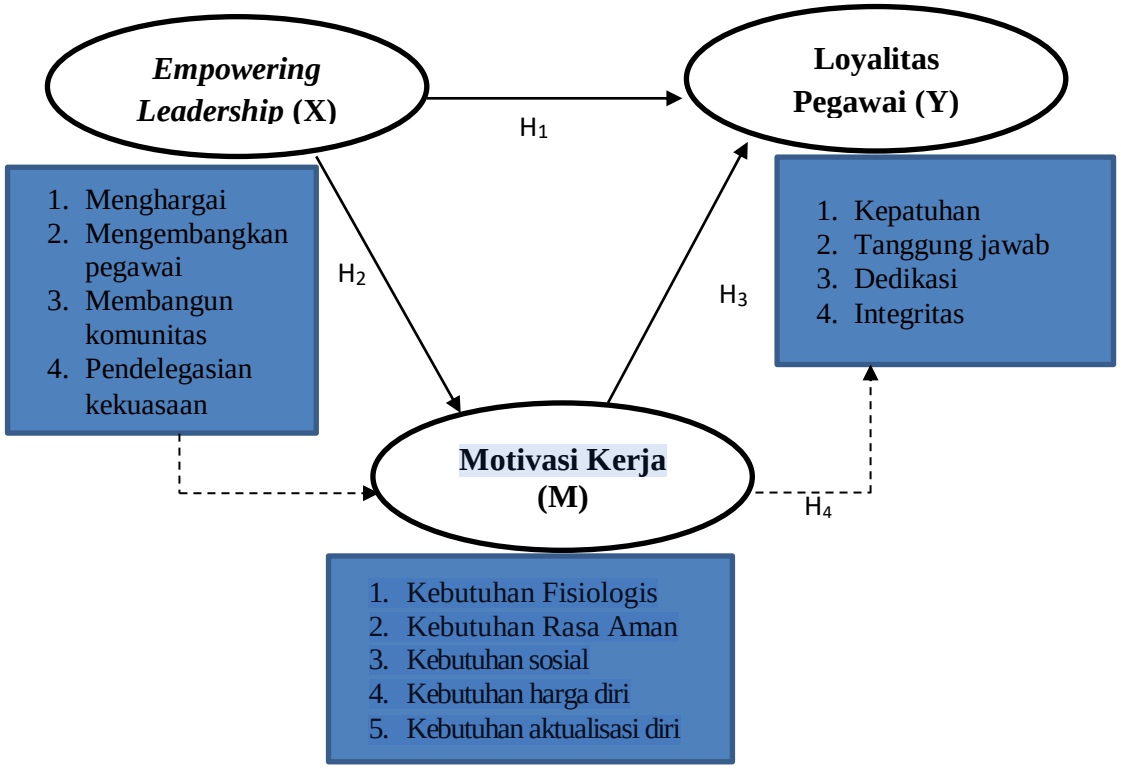
2.4 Kerangka Pemikiran

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 :

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 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
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

160

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian mengenai *Empowering Leadership* terhadap Loyalitas pegawai melalui Motivasi kerja menggunakan analisis data dengan Smart PLS umumnya merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei eksplanatif. Penelitian kuantitatif dengan metode survei eksplanatif adalah pendekatan kuantitatif yang menggunakan survei untuk menguji hubungan sebab-akibat (kausalitas) antara dua atau lebih variabel. Tujuannya adalah menjelaskan mengapa suatu fenomena terjadi, dengan menguji hipotesis yang telah ditentukan melalui analisis statistik pada data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Dengan smart PLS dapat dignakan untuk model penelitia yang kompleks dan software ini tidak memerlka distribusi data normal dan dapat memproses ukura sampel yang relative kecil. Selain itu aplikasi ini sangat cocok untuk analisis berbasis prediksi dan pegembangan teori.

3.2 Objek dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Syahbandar Tembilahan dengan alamat Jl. Jend. Sudirman No. 75 Tembilahan Kab. Indragiri Hilir - Riau 29212. Waktu penelitian diperkirakan pada Bulan Desember 2025 – Maret 2026.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

   a. Data kuantitatif yaitu jenis data penelitian yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistika (Sugiyono, 2018).

Adapun datanya diperoleh dari Kantor Syahbandar Tembilahan yang dapat dihitung, seperti jumlah pegawai dan data-data lainnya yang menunjang dalam penelitian.

b. Data kualitatif yaitu jenis data penelitian yang data penelitiannya berupa pernyataan atau tidak berbentuk angka-angka (Sugiyono, 2018), seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan data-data lain yang menunjang dalam penelitian.

2. Sumber Data

a. Data Primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018). Dalam hal ini peneliti langsung ke Kantor Syahbandar Tembilahan.

b. Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan histories yang telah tersusun dalam arsif (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan seperti sejarah berdirinya Kantor Syahbandar Tembilahan.

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Syahbandar Tembilahan sebanyak 39 orang pegawai.

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah populasi tergolong kecil (kurang dari 100 orang), maka teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Menurut penelitian terkini oleh Ridwan (2024) bahwa sampling jenuh adalah suatu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang relevan telah dijadikan sampel; apabila penambahan sampel tidak akan meningkatkan representasi, maka sampel tersebut sudah disebut jenuh.

Namun, dalam pelaksanaan penelitian ini, hanya 38 orang pegawai yang dapat dijadikan responden karena 1 orang tidak dapat diikutsertakan (di karenakan satu orang menjadi obyek peletian). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 38 responden dari total 39 populasi pegawai Kantor Syahbandar Tembilahan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang strategis digunakan oleh peneliti yang bertujuan untuk mendapatkan data dalam penelitian. Pada penelitian ini peneliti memilih jenis penelitian kualitatif yang harus membutuhkan data yang jelas dan spesifik. Menurut Sugiyono, (2018) bahwa pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

1. Wawancara

Menurut Sugiyono, (2018) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interview*) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, kuisioner dibuat berisikan daftar pertanyaan terkait dengan penelitian. Peneliti ingin memudahkan narasumber dalam memberikan jawaban pertanyaan wawancara.

Variabel di ukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan atau pertanyaan tipe likert. Penjelasan skala likert dikemukakan oleh Sugiyono (2018) adalah Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran variabel dengan menggunakan Skala Likert 5 point, yaitu:

Tabel 3.2 : Kriteria Jawaban

JAWABAN	SKOR JAWABAN
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
CS = Cukup Setuju	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018) Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang berlalu berbentuk gambar, foto, sketsa dan lain lain, Dokumentasi merupakan pelengkap dari pengguna metode observasi dan wawancara

4. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2018) Studi Pustaka atau studi Literatur adalah kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis memilih studi kepustakaan atau studi literatur dengan mengumpulkan referensi buku – buku yang berkaitan dengan pengelolaan surat dan penyimpanan surat.

3.6 Analisa Data

Analisa data dalam penelitian ini secara statistik dan menggunakan program SmartPLS yang merupakan salah satu aplikasi komputer untuk menganalisis data. Analisa data tersebut diantaranya;

3.6.1 Analisis Deskripsi

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi Sugiyono, (2018). Untuk mendapatkan gambaran penyebaran hasil penelitian masing-masing variabel secara kategorikal, bahwa skor ideal maksimal dapat diinterpretasikan semakin positif, sebaliknya jika semakin mendekati skor ideal minimal berarti semakin negative. Sebagai standar pengukuran terhadap masing masing variabel dilakukan dari data ideal kedalam lima kategori dengan

menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{Skor\ Tertinggi - Skor\ Terendah}{Kategori}$$ (Rianto, 1988)

Skor total tertinggi diperoleh dengan cara mengalikan jumlah item pertanyaan dengan skor alternative jawaban tertinggi, sedangkan skor total terendah diperoleh dengan cara mengalikan jumlah item pertanyaan dengan skor alternative jawaban terendah pada masing masing variabel. Setelah data terkumpul maka ditunjukkan dalam bentuk distribusi frekuensi dan prosentase yaitu berupa jawaban responden baik secara jumlah riil maupun prosentasi.

3.6.2 Analisis data SEM-PLS dengan SmartPLS

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Model – Partial Least Square* (SEM- PLS) Model persamaan struktural (SEM) merupakan salah satu jenis analisis multivariate (*multivariate analysis*) dalam ilmu sosial. Analisis multivariate merupakan aplikasi metode statistika untuk menganalisis beberapa variable penelitian secara simultan atau serempak. Hair, et al., (2013) dalam sholihin, (2013) SEM dibagi menjadi dua tipe, yaitu *Covarian-based Structural Equation Model* (CB-SEM) dan *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLS-SEM) Sholihin, (2013). *Partial Least Square* (PLS) adalah bagian dari SEM. SEM-PLS dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dan model yang kompleks. Selain itu, asumsi distribusi data dalam SEM-PLS relatif lebih longgar dibandingkan CB-SEM. SEM-PLS juga dapat menganalisis model pengukuran reflektif dan formatif serta variable laten dengan satu indikator tanpa menimbulkan masalah identifikasi Sholihin, (2013). PLS-SEM sendiri menggunakan *software SmartPLS*.

Sholihin. (2013) mengatakan karakteristik model PLS-SEM jumlah item/indikator dalam setiap variable laten/konstruk dapat diukur dengan satu atau banyak indikator dan dapat menggunakan indikator lebih dari 50 serta indikator tunggal tidak menjadi masalah. Dalam melihat hubungan antar variable laten/konstruk dan indikatornya PLS-SEM tidak mempermasalahkan model pengukuran reflektif dan formatif, dari sisi kompleksitas model SEM-PLS dapat mengestimasi model dengan banyak jalur. Karakteristik data untuk model SEM-PLS, ukuran data tidak ada masalah identifikasi atau model tetap dapat diestimasi dengan ukuran kecil (35-50), dapat mencapai statistical power yang cukup tinggi dengan ukuran sampel kecil, distribusi data tidak mensyaratkan asumsi distribusi data (SEM-PLS merupakan sebuah pendekatan non-parametrik; dapat bekerja dengan baik bahkan untuk data tidak normal secara ekstrim).

81 Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan banyak variabel laten eksogen, jumlah sampel yang tidak banyak dan memiliki beberapa variabel dengan indikator yang bersifat nominal. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode PLS-SEM dengan WARP-PLS 7.0 sebagai *software*-nya.

125 Tahapan yang digunakan untuk melakukan analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan langkah langkah pemodelan persamaan structural dengan smartPLS, sebagaimana pendapat Solimun & Adji, (2016) dengan permodelan persamaantujuh langkahsebagaimana berikut:

1. Langkah pertama: Merancang Model structural (inner model)

125 Perancangan model structural hubungan antar variable laten dalam penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian, pada

PLS perancangan bisa berupa: Teori,kalau sudah ada, Hasil penelitian empiris, analogi, hubungan antar variable pada bidang ilmu lain, normative, missal peraturan pemerintah, undaang undang, dan lain sebagainya, selanjutnya adalah rasional. Oleh karena itu, pada wrapPLS dimungkinkan melakukan explorasi hubungan antar variable laten, sehingga sebagai dasar perancangan model structural bisa berupa proposisi.

2. Langkah kedua: Merancang Model pengukuran (inner model)

   Dasar yang dapat digunakan sebagai rujukan untuk menentukan sifat indikator apakah reflektif atau formatif adalah: teori, penelitian empiris sebelumnya, atau kalau belum ada adalah rasional. Pada tahap awal penerapan PLS, tampaknya rujukan berupa teori atau penelitian empiris sebelumnya masih jarang, atau bahkan belum ada. Oleh karena itu merujuk pada definisi konseptual dan definisi operasional variable, diharapkan sekaligus dapat dilakukan identifikasi sifat indikatornya (Solimun,.2016)

   Penelitian ini menggunakan konstruk reflektif, dan konstruk formatif, disebut reflektif (kadang disebut manifest) karena indikator merupakan perwujudan atau refleksi dari konstruknya.Karakteristik indikator-indikator reflektif adalah mirip dan dapat dipertukarkan (*interchangeable*). Dengan kata lain, kemiripan atau overlap antar indikator tidak menjadi masalah dan justru seharusnya dimaksimalkan oleh peneliti. Oleh karena itu membuang salah satu indikator reflektif tidak menjadi masalah dan tidak mengubah esensi konstruk. (Sholihin,2013).

3. Langkah ketiga: Mengkonstruksi diagram jalur

Berdasarkan penjelasan hasil perancangan inner model dan outer model tersebut, selanjutnya dinyatakan dalam bentuk diagram jalur.

4. Langkah keempat: konversi diagram jalur kedalam sistem persamaan

a) Outer model, yaitu spesifiperdkasi hubungan antara variable laten dengan indikatornya, disebut juga outer relation atau measurement model, mendefinisikan karakteristik variable laten dengan indikatornya. Model indikator refleksif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut:

$X = \Lambda x\xi + \varepsilon x$ $Y = \Lambda y\eta + \varepsilon y$

Dimana X dan Y adalah indikator variable laten exsogen (ξ) dan endogen (η). Sedangkan Λx dan Λy merupakan matrik loading yang menggambarkan seperti koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variable laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan εx dan εy dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran atau noise.

Model Indikator formatif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut: $\varepsilon_{,} = \prod\varepsilon_{,} Xi + \delta X$

$\eta = \prod\eta Yi + \delta y$

Dimana $\varepsilon_{,}\eta$ X dan Y sama dengan persamaan sebelumnya. $\prod x$ dan $\prod x$ adalah seperti koefisien regresi berganda dari variabel laten terhadap indikator, sedangkan δx dan δy adalah residual dari regresi.

b) Innner model, yaitu spesifikasi hubungan antar variable laten (structural model). Disebut juga dengan inner relation, menggambarkan hubungan antara variable laten berdasarkan teori substansif penelitian. Tanpa kehilangan sifat

93 umumnya, diasumsikan bahwa variable laten dan indikator atau variable

2 manifest di skala zero means dan unit varian sama dengan satu, sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model.

2 Model persamaannya dapat ditulis seperti dibawah ini Η = βη + Γξ + ζ

Dimana η menggambarkan vector variable endogen (dependen).ξ adalah vector variable laten eksogen dan ζ adalah vector residual.oleh karena PLS didesain untuk model rekrusif, maka hubungan antar variable laten, berlaku bahwa setiap variable laten dependen η, atau sering disebut causal chain system dari variable laten dapat dispesifikasikan sebagai berikut:

Η1 = Σ1 βji η1 + Σ1 Yjb ξb +ζ1

Dimana Yjb (dalam bentuk matrik dilambangkan denganΓ) adalah koefisien jalur yang menghubungkan variable laten endogen (η) dengan exsogen (ξ) sedangkan βji (dalam bentuk matrik dilambangkan dengan β) adalah koefisien jalur yang menghubungkan variable laten endogen (η) dengan endogen (η) untuk indeks 1 dan b parameterζ adalah variable inner residual

Dalam penelitian ini inner model dinyatakan sebagai berikut Η1 = ϒ1ξ1 + ϒ2 ξ2 + ζ1

Η2 = β1η1 + ϒ3ξ1 + ϒ4ξ2 + ζ2

46 c) Weight relation, estimasi nilai variable laten inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dengan estimasi wheight relation dalam algoritma PLS.

ξb = Σkb Wkb Xkb η1 = Σki Wki Xki

Dimana Wkb dan Wki adalah k wheight yang digunakan untuk membentuk estimasi variable laten ξb dan η1. Estimasi data variable laten adalah linear agregat dan indikator yang nilai weightnya didapat dengan prosedur estimasi PLS.

5. Langkah kelima: Pendugaan parameter / estimasi

Seperti telah diuraikan sebelumnya, terdapat estimasi outer model dan inner model. Algoritma analisis outer model, pada dasarnya adalah proses penghitungan data variable laten yang bersumber dari data indikator. Di dalam program SmartPLS terdapat 5 Algoritma outer model meliputi:

1) PLS Regression, yaitu inner model tidak mempengaruhi outer model
2) PLS Mode M atau "MIMIC" atau mixed yaitu, yaitu inner model mempengaruhi outer model
3) PLS mode A, untuk model indikator reflektif
4) PLS mode B, untuk model indikator formatif
5) Robust Path Analysis, yaitu data variable laten berupa rata rata skor indikator

Algoritma analisis inner model adalah metode dan proses perhitungan koefisien jalur, yaitu koefisien pengaruh (hubungan) antar variable laten. Pada software SmartPLS algoritma ini meliputi:

1) Linier, model hubungan antara variable laten adalah linier
2) Smart2, hubungan antara variable laten berbentuk kurva U
3) Smart3, hubungan antar variable laten berbentuk kurva S

Hal ini menuntut para pengguna dapat menentukan hipotetik, sebelum analisis dengan SmartPLS dilakukan. Model hubungan antar variable yang mana

saja yang linier, mengikuti kurva U dan yang mana saja yang mengikuti kurva S.

6. Langkah keenam: *Goodness of fit*

a. Outer model

Model pengukuran atau outer model menyangkut pengujian validitas dan reliabilitas instrument penelitian.

1) Convergent validity

Korelasi antara skor indikator reflektif dengan skor variable latennya. Untuk hal ini loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup pada jumlah indikator per variable laten tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator.

2) Discriminant validity

Pengukuran indikator reflektif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya bilamana nilai cross loading setiap indikator pada variabel bersangkutan terbesar dibandingkan dengan cross loading pada variabel lainnya maka dikatakan valid. Metode lain dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap variable laten dengan korelasi antar variable laten lainnya dalam model. Jika *square root of average variance extracted* (AVE) variable laten lebih besar dari korelasi dengan seluruh variable laten lainnya maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran lebih besar dari 0.50 dan dipandang valid

$$\text{AVE} = \frac{\Sigma\lambda^2}{\Sigma\lambda^2 - \Sigma(\text{var}\varepsilon i)}$$

3) Compositereliability

Kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki *composiereliabilty* > 0,7. Walaupun bukan standart absolute.

$$Pc = \frac{(\Sigma\lambda i)^2}{(\Sigma\lambda i)2 + \Sigma(var\varepsilon i)}$$

4) Alpha Cronbach

Kelompok indikator yang mengukur sebuah variable memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki koefisien alfa > 0.6

b) Innner model

Goodness of fit Model pada analisis SmartPLS dapat dilihat pada tabel *Goodnes of fit* yang dimaksud adalah merupakan indeks dan ukuran kebaikan hubungan antar variable laten (inner model) Model fit and quality indices.

Tabel 3. 3 Inner Model

No	Model fit and Quality indices	Kriteria fit
1	Average path coefficient (APC)	P < 0.05
2	Average R-Squared (ARS)	P < 0.05
3	Average adjusted R-squared (AARS)	P < 0.05
4	Average block VIF (AVIF)	Acceptable if < = 5, ideally < = 3,3
5	Average full colonierity VIF (AFVIF)	Acceptable if < = 5, ideally < = 3,3
6	Tenenhaus Gof (Gof)	Small > = 0,1, medium > = 0,25, large > = 0,36
7	*Simpson paradox ratio* (SPR)	Acceptable if > = 0,7, ideally = 1
8	R-squared contribution ratio (RSCR)	Acceptable if > = 0,9, ideally = 1
9	*Statistical suppression ratio* (SSR)	Acceptable if > = 0,7
10	*Nonliniear bivariate causality direction Ratio* (NLBCDR)	Acceptable if > = 0,7

7. Langkah Ketujuh: Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis (β,ϒ, dan λ) dilakukan dengan metode resampling bootstrap yang dikembangkan oleh Geisser & Stone. Statistik uji yang digunakan adalah statistic t atau uji t, dengan hipotesis sebagai berikut: Hipotesis untuk outer model adalah:

H0 : λi = 0 lawan H1 : λi≠ 0

Sedangkan hipotesis statistic untuk inner model pengaruh variable laten eksogen terhadap endogen adalah

H0 : ϒi = 0 lawan H1 : ϒi ≠ 0

Sedangkan hipotesis statistic untuk inner model: pengaruh variable laten endogen terhadap endogen adalah:

H0 : βi = 0 lawan H1 : βi ≠ 0

Penerapan metode resampling, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (distribution free), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (direkomendasikan sampel minimum 30), pengujian dilakukan dengan t-test, bilamana diperoleh *p-value* ≤ 0,05 (alpha 5 %) maka disimpulkan signifikan, dan sebaliknya.

Terdapat beberapa metode resampling pada software WarpPLS

1). Stable1, merupakan pendekatan atau metode quasi parametric, nilai p=value didekati dengan nilai rata rata

2). Stable2, and Stable 3, metode ini menghasilkan dugaan yang bersifat konsisten, melalui algoritma resampling bootstrap

3). *Boot strapping*, *resampling* dengan besar sampel tertentu (sama atau lebih kecil dari sampel original) dan diulang sebaanyak 100 sampel *boot strap*) untuk mencapai konvergen

Jacknifing, metode dengan membuang satu baris (satu sampel) dan diulang sampai sampel yang terakhir, pada metode ini sampel menjadi berkurang satu Blindfolding, mirip dengan jackknifing. Akan tetapi data baris pertama diganti dengan rata rata setiap kolom (variable), kemudian dilanjutkan baris kedua dan sampai baris terakhir. Seperti pada metode bootstrap, akan konvergen pengulangan Berjumlah 100.(Rifa'i, 2022)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tembilahan secara geografis terletak pada titik koordinat 00° 19' 34"Lintang Selatan dan 103° 09' 38" Bujur Timur, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau. Kantor KSOP Kelas IV Tembilahan didukung dengan Sumber Daya Manusia sejumlah 39 Pegawai yang terdiri dari 24 Orang PNS, 2 orang PPPK, dan 13 Orang PPNPN dengan batas wilayah DLKr-DLKp seluas 13.498 m2.

Undang - Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran Sebagaimana Telah Beberapa Kali diubah Terakhir Dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 4 Tahun 2025, Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan, Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Bidang Pelayaran, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan.

Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 28 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Penertiban Surat Persetujuan Berlayar dan Persetujuan Kegiatan Kapal di Pelabuhan, Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 36 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan

Sebagaimana Telah Beberapa Kali Diubah Terakhir Dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 16 Tahun 2023.

4.2 Struktur Organisasi Kantor Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Tembilahan

213 Organisasi Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV, terdiri atas:

1. Petugas Tata Usaha

11 Petugas Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan keuangan, kepegawaian dan umum, hokum dan hubungan masyarakat serta pelaporan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan.

2. Petugas Status Hukum dan Sertifikasi Kapal

1 Petugas status hukum dan sertifikasi kapal mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pengukuran, pendaftaran, balik nama, hipotek dan surat tanda kebangsaan, penggantian bendera kapal serta pemasangan tanda selar dan melakukan pemeriksaan, penilikan rancang bangun kapal, pengawasan pembangunan, perombakan dan docking kapal, pemeriksaan dan pengujian nautis, teknis, radio, elektronika kapal, penghitungan dan pengujian stabilita kapal, percobaan berlayar, pengujian peralatan, verifikasi dan penyiapan bahan penerbitan sertifikat keselamatan kapal, sertifikat manajemen keselamatan dan pencegahan pencemaran dari kapal, pembersihan tangka serta perlindungan ganti rugi pencemaran.

3. Petugas Keselamatan Berlayar, Penjagaan dan Patroli

Petugas keselamatan berlayar, penjagaan dan patrol mempunyai tugas melakukan penilikan pemenuhan persyaratan pengawakan kapal, penyiapan bahan penerbitan dokumen kepelautan, perjanjian kerja laut dan penyijilan awak kapal serta perlindungan awak kapal, pelaksanaan pengawasan tertib bandar, pergerakan kapal (*shifting*), pemanduan dan penundaan kapal di perairan pelabuhan dan tertib berlayar, lalu lintas keluar masuk kapal, kapal asing (*port State control*), *flag State control* dan pemenuhan persyaratan kelautan kapal dan penerbitan Surat Persetujuan Berlayar, penjagaan, pengamanan dan penertiban embarkasi dan debarkasi penumpang di pelabuhan, pengawasan kegiatan bongkar muat barang khusus, barang berbahaya, pengisian bahan bakar serta limbah bahan berbahaya dan beracun (B3), pembangunan fasilitas pelabuhan serta pengerukan dan reklamasi, patroli di perairan pelabuhan, pengawasan dan pengamanan terhadap keselamatan kapal yang masuk keluar pelabuhan, kapal sandar dan berlabuh, penyiapan bahan koordinasi dan pemberian bantuan pencarian dan penyelamatan (*Search And Rescue*/ SAR), penanggulangan pencemaran laut serta pencegahan dan pemadaman kebakaran di perairan pelabuhan, pengawasan kegiatan alih muat di perairan pelabuhan, saluage dan pekerjaan bawah air.

Pelaksanaan pemeriksaan dan verifikasi pelaksanaan pemeriksaan dan verifikasi system keamanan kapal dan fasilitas pelabuhan (*International Ship and Port Facility Secnrity Code* / ISPS-Code), penyiapan bahan pemeriksaan

pendahuluan pada kecelakaan kapal, serta pelaksanaan penyidikan tindak pidana di bidang pelayaran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Petugas Lalu Lintas dan Angkutan Laut, dan Usaha Kepelabuhanan

Petugas lalu lintas dan angkutan laun dan usaha kepelabuhan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan lalu lintas dan angkutan laut, tenaga kerja bongkar muat, pengawasan kegiatan keagenan dan perwakilan perusahaan angkutan kapal asing, penjaminan kelancaran arus barang, keamanan dan ketertiban d pelabuhan, pengaturan dan penyelenggaraan lalu lintas kapal keluar/ masuk pelabuhan melalui pemanduan kapal, penyiapan bahan pengawasan dan evaluasi penerapan standar penggunaan peralatan kegiatan bongkar muat serta Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM).

Penyusunan Rencana Induk Pelabuhan,brencana dan program pembangunan dan pemeliharaan sarana prasarana pelabuhan, penjaminan dan pemeliharaan kelestarian lingkungan di pelabuhan, program pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan jasa kepelabuhanan yang belum disediakan oleh Badan Usaha Pelabuhan serta penyusunan desain konstruksi fasilitas pokok pelabuhan dan fasilitas penunjang kepelabuhanan, pelaksanaan pengaturan, pengendalian dan pengawasan penggunaan lahan daratan dan perairan pelabuhan serta Daerah Lingkungan Kerja dan Daerah Lingkungan Kepentingan pelabuhan, fasilitas dan operasional pelabuhan, penetapan dan evaluasi standar kinerja operasional pelayanan jasa, penyiapan bahan pemberian rekomendasi persetujuan lokasi pelabuhan, pengelolaan terminal untuk

kepentingan sendiri serta peningkatan kemampuan terminal dan operasional pelabuhan 24 (dua puluh empat) jam, penyusunan pemberian konsesi, atau bentuk lainnya kepada Badan Usaha Pelabuhan serta penyediaan dan/atau pelayanan jasa kepelabuhanan yang belum disediakan oleh Badan Usaha Pelabuhan.

Penyusunan dan pengusulan tarif penggunaan daratan dan/atau perairan, fasilitas pelabuhan serta jasa kepelabuhanan, analisa dan evaluasi pembangunan penahan gelombang, alur pelayaran, jaringan jalan, dan sarana bantu navigasi pelayaran serta sarana dan prasarana pelayanan jasa kepelabuhanan yang diperlukan oleh pengguna jasa yang belum disediakan oleh Badan Usaha Pelabuhan dan penyusunan sistem dan prosedur pelayanan jasa kepelabuhanan, usaha jasa terkait dengan kepelabuhanan dan angkutan di perairan serta penyediaan dan pengelolaan sistem informas angkutan di perairan dan sistem informasi pelabuhan

4.3 Fungsi Kantor Syahbandar Tembilahan

Keselamatan, keamanan dan ketertiban dalam pelayaran merupakan tanggung jawab besar pemerintah karena salah satu persoalan jatuhnya banyak korban pengguna angkutan laut adalah kurangnya kemampuan dan pemahaman seseorang dalam menjalankan tugas kesyahbandaran. Oleh karena itu siapa pun yang menjalankan tugas kesyahbandaran perlu memahami betul setiap tugas yang wajib dilakukan.

Syahbandar adalah pejabat pemerintah di pelabuhan yang diangkat oleh Menteri dan memiliki kewenangan tertinggi untuk menjalankan dan melakukan

pengawasan terhadap dipenuhinya ketentuan peraturan perundang-undangan untuk menjamin keselamatan dan keamanan pelayaran.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamtan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di Pelabuhan serta pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan Pelabuhan pada Pelabuhan yang diusahakan secara komersial.

Pada pelaksanaan tugas tersebut, kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan menyelenggarakan fungsi :

1. Pelaksanaan pengawasan dan pemenuhan kelaiklautan kapal, sertifikasi kapal, pencegahan pencemaran dari kapal dan penetapan status hukum kapal.
2. Pelaksanaan emeriksaan manajemen keselamatan kapal.
3. Pelaksanaan pengawasan keselamatan dan keamaan pelayaran terkait dengan kegiatan bongkar muat barang berbahaya, barang khusus, limbah bahan berbahaya dan beracun (B3), pengisian bahan bakar, ketertiban embarkasi dan debarkasi penumpang, pembangunan fasilitas, pelanuhan, pengerukan dan reklamasi, laik layar dan kepelautan, tertib lalu lintas kapal perairan pelabuhan dan alur pelayaran, pemanduan dan penundaan kapal, serta penerbitan Surat Persetujuan Berlayar.
4. Pelaksanaan pemeriksaan kecelakaan kapal, pencegahan dan pemadaman kebakaran di perairan pelabuhan, penanganan musibah di laut, pelaksanaan perlindungan lingkungan maritim dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanaan pelayaran.

5. Pelaksanaan koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan yang terkait dengan pelaksanaan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran.
6. Pelaksanaan penyusunan Rencana Induk Pelabuhan, Daerah Lingkungan Kerja dan Daerah Lingkungan Kepentingan Pelabuhan, serta pengawasan penggunaanya, pengusulan tarif untuk ditetapkan Menteri.
7. Pelaksanaan penyediaan, pangaturan dan pengawasan penggunaan lahan daratan dan perairan pelabuhan, pemeliharaan penahan gelombang, kolam pelabuhan, alur pelayaran dan jaringan serta sarana bantu navigasi pelayaran.
8. Pelaksanaan penjaminan dan pemeliharaan kelestarian lingkungan di pelabuhan, keamanan dan ketertiban, kelancaran arus barang di pelabuhan.
9. Pelaksanaan pengaturan lalu lintas kapal keluar masuk pelabuhan melalui pemanduan kapal, penyediaan dan pelayanan jasa kepelabuhan serta pemberian konsesi atau bentuk lainnya kepada Badan Usaha Pelabuhan.
10. Penyiapan bahan penetapan dan evaluasi standar kinerja operasional pelayanan hada kepelabuhanan dan
11. Pelaksanaan urusan keungan, kepegawaian dan umum, hukum dan hubungan masyarakat serta pelaporan.

Syahbandar adalah pejabat pemerintah di pelabuhan yang diangkat oleh Menteri dan memiliki kewenangan tertinggi untuk menjalankan dan melakukan pengawasan terhadap dipenuhinya ketentuan peraturan perundang-undangan untuk menjamin keselamatan dan keamanan pelayaran. Penyelenggaraan Pelabuhan Laut

dimana dikatakan pada Pasal 3 Point (2) Penyelenggara pelabuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:

a. Otoritas Pelabuhan atau Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial; dan
b. Unit Penyelenggara Pelabuhan pada pelabuhan yang belum diusahakan secara komersial.

Perkembangan transportasi yang semakin maju seperti sekarang ini membuat dunia angkutan laut harus mengikuti perkembangan zaman. Hal ini yang membuat semua pihak yang terlibat didalamnya berusaha semaksimal mungkin memberikan pelayanan terbaik demi kelancaran kegiatan lalulintas angkutan kapal yang akan beroperasi di pelabuhan, khususnya untuk menjamin keselamatan, keamanan dan ketertiban di pelabuhan guna menghindari jatuhnya korban atau pihak yang dirugikan. Bentuk pengawasan kantor Syahbandar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelaksana lapangan (*portstate control*) sebagaimana berikut:

1) Pengawasan terhadap keselamatan kapal dan keselamatan berlayar.

   Syahbandar adalah pejabat pemerintah di pelabuhan yang diangkat oleh Menteri dan memiliki kewenangan tertinggi untuk menjalankan dan melakukan pengawasan terhadap dipenuhinya ketentuan peraturan perundang-undangan untuk menjamin keselamatan dan keamanan pelayaran.

2) Penyelenggaraan Pelabuhan Laut dimana dikatakan pada Pasal 3 Point (2) Penyelenggara pelabuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas: Otoritas Pelabuhan atau Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan pada

pelabuhan yang diusahakan secara komersial; dan Unit Penyelenggara Pelabuhan pada pelabuhan yang belum diusahakan secara komersial.

Perkembangan transportasi yang semakin maju seperti sekarang ini membuat dunia angkutan laut harus mengikuti perkembangan zaman. Hal ini yang membuat semua pihak yang terlibat didalamnya berusaha semaksimal mungkin memberikan pelayanan terbaik demi kelancaran kegiatan lalulintas angkutan kapal yang akan beroperasi di pelabuhan, khususnya untuk menjamin keselamatan, keamanan dan ketertiban di pelabuhan guna menghindari jatuhnya korban atau pihak yang dirugikan. Bentuk pengawasan kantor Syahbandar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelaksana lapangan (*portstate control*) sebagaimana berikut:

1. Pengawasan terhadap keselamatan kapal dan keselamatan berlayar.
2. Tersedia Tabung pemadan api Ringan (APAR).
3. Bentuk pengawasan yang diterapkan kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan di pelabuhan Lasdap sudah menjadi aturan yang dipatuhi setiap kapal berlayar namun hal ini kegiatan yang dilakukan belum efektif sehingga kegiatan kapal berlayar penumpang masih belum memenuhi standar kepatuhan.

Kenyamana dalam melakukan perjalanan menggunakan angkutan lau merupakan hal yang sangat diinginkan oleh para penumpang kapal di Pelabuhan Lasdap. Kesiapan petugas dalam mengatur alur in dan out ketika penumpang masuk melalui Gate Pelabuhan ke Terminal penumpang, naik ke kapal atau turun dari kapal hingga keluar Gate Pelabuhan perlu menjadi perhatian serius oleh

Syahbandar. Memberikan rasa nyaman kepada penumpang harus menjadi prioritas dari Syahbandar dan belum maksimalnya kegiatan pengawasan Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan di pelabuhan lasdap salah satunya penyediaan CCTV dengan tujuan petunjuk evakuasi di terminal penumpang yang berada di Pelabuhan Lasdap pada setiap jadwal kedatangan kapal, sehingga tidak dapat menjamin adanya tindakan penanganan yang cepat apabila sewaktu-waktu terjadi gangguan yang bersifat emergency pada para penumpang di Pelabuhan Lasdap serta kegiatan pengawasan Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan belum maksimal di setiap speedboat datang dan akan berangkat di pelabuhan Lasdap.

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Karakteristik Responden

Sumber data dalam penelitian ini menjelaskan tentang profil dari 39 responden atau yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Adapun Karakteristik responden yang dijelaskan ditinjau dari segi usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan. Adapun rincian demografi responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini yaitu sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin Responden

Dalam penelitian, jenis kelamin pegawai tidak berpengaruh terhadap hasil penelitian yang dilakukan selama pegawai tersebut bersedia untuk memberikan jawaban yang memang benar adanya. Tidak berperngaruhnya jenis kelamin pegawai terhadap hasil penelitian dikarenakan jenis kelamin tidak bisa menentukan pola fikir maupun pemahaman seorang terhadap suatu masalah penelitian. Dalam penelitian ini jenis kelamin pegawai yang bekerja pada Kantor

Syahbandar Tembilahan yaitu:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden Pegawai Kantor Syahbandar Tembilahan

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Perempuan	9	23,08%
2.	Laki-Laki	30	76,92%
Jumlah		**39**	**100%**

Sumber : Data Olahan, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pegawai dalam penelitian ini banyak pegawai yang berjenis kelamin laki-laki di bandingkan dengan pegawai perempuan. Pegawai laki-laki sebanyak 30 orang atau 76,92% sedangkan pegawai perempuan sebanyak 9 orang dalam penelitian ini yaitu 23,08%. Hal ini jelas bahawa banyak pegawai laki-laki yang bekerja di ruangan terbuka atau turun kelapangan seperti membawa speedboad dan lainnya.

b. Usia Responden

Tabel 4.2
Usia Pegawai Kantor Syahbandar Tembilahan

Umur	Responden	
	Jumlah	Persentase (%)
30-35 Tahun	16	41,03%
36 - 40 Tahun	13	33,33%
41- 45 Tahun	8	20,51%
> 46 Tahun	2	5,13%
Jumlah	**39**	**100%**

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berumur 30-35 tahun adalah sebanyak 16 orang atau 8,62%, jumlah responden yang berumur 31 – 40 tahun sebanyak 26 orang atau 44,83% dan responden yang berumur di atas usia 40 tahun sebanyak 27 orang atau

46,55%. Berdasarkan identitas responden menurut tingkat umur dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden yang dijdaikan dalam penelitian ini dan informan tergolong usia produktif dan dewasa didalam berpikir dan informan cukup mengetahui Pengawasan Keselamatan Kapal Dan Keselamatan Berlayar Di Pelabuhan Lasdap Oleh Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan.

c. Jenjang Pendidikan

Tabel 4.3
Jenjang Pendidikan Pegawai Kantor Syahbandar Tembilahan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SLTA	27	69,23%
2.	S.1	10	25,64%
3.	S.2	2	5,13%
Jumlah		**39**	**100%**

Sumber: Data Olahan, 2026

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang memiliki jenjang pendidikan khususnya karyawan yang bekerja pada Universitas Islam Indragiri dengan jenjang Pendidikan SLTA sebanyak 27 orang atau 69,23% dan jenjang Pendidikan S.1 sebanyak 10 orang ata 25,64%. Sedangkan jenjang Pendidikan S.2 sebanyak 2 orang atau 5,13% . Didalam observasi yang peneliti lakukan dilapangan bahwa Fungsi Pengawasan Keselamatan Kapal Dan Keselamatan Berlayar Di Pelabuhan Lasdap Oleh Kantor Syahbandar Kelas IV Kota Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir belum terlaksana dengan maksimal mulai dari waktu kegiatan pengawasan, bentuk penanganan, dan pemberian sanksi. Dalam pelaksanaan penyebaran wawancara yang sudah disajikan kepada responden, maka langkah awal yang

harus dipenuhi adalah berupa identitas responden. Dan yang dijadikan responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan yang berbeda dan diskriminasi oleh pegawai yang disajikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Adapun dinilai bahwa tingkat pendidikan ini dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini adalah pada tangka analisis yang akan diberikan dalam menilai.

4.4.2 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independent yaitu *Empowering Leadaership*, sedangkan variabel dependen yang digunakan yaitu Loyalitas Pegawai selanjutnya variabel mediasi yaitu Motivasi Kerja. Adapun hasil tanggapan responden mengenai pernyataan yang ada dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Empowering Leadership

Empowering leadership adalah gaya kepemimpinan yang memberi wewenang, kebebasan, dan tanggung jawab kepada anggota tim untuk mengambil keputusan serta bekerja secara mandiri. Pemimpin berperan sebagai mentor atau fasilitator yang membimbing dan memotivasi, bukan sekadar memberi perintah. *Empowering leadership* juga menyediakan lebih besar otonomi pengambilan keputusan kepada karyawan sebagai hasil bahwa pekerjaan mereka dihargai, sehingga meningkatkan efikasi diri dan harga diri karyawan. Ketika karyawan memiliki pemimpin yang memberdayakan serta mendukung pekerjaan mereka dengan baik motivasi mereka akan semaking tinggi untuk mencapai hasil yang baik pula.

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Tentang *Empowering Leadership*

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					JML	Total	Mean
		STS	TS	CS	S	SS			
Menghargai									
1.	Atasan saya menghargai pendapat yang saya sampaikan.	0	7	12	19	1	39	127	3,26
2.	Atasan saya memberikan pengakuan atas hasil kerja yang saya capai	0	4	16	16	3	39	123	3,15
Mengembangkan Pegawai									
3.	Atasan saya memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan kerja	0	4	15	17	3	39	124	3,18
4.	Atasan saya memberikan bimbingan ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan	0	2	17	16	4	39	123	3,15
Membangun Komunitas									
5.	Atasan saya mengajak pegawai untuk mencapai tujuan organisasi bersama	0	4	16	18	1	39	129	3,31
6.	Atasan saya menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi	0	3	20	16	0	39	130	3,33
Pendelegasian Kekuasaan									
7.	Atasan saya memberikan kewenangan kepada saya untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan	0	3	14	20	2	39	130	3,33
8.	Atasan saya memberikan kepercayaan kepada saya untuk menyelesaikan tugas secara mandiri	0	4	19	15	1	39	126	3,23

Sumber : Data Primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa Berdasarkan hasil penelitian, bahwa keanyakan responden dari kesemua item pertanyaan yaitu menjawab setuju dan cukup setuju mengenai pertanyaan *empowering leadership*.

2. Loyalitas Pegawai (Y)

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Tentang Loyalitas Pegawai

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					JML	Total	Mean
		STS	TS	CS	S	SS			
Kepatuhan									
1.	Saya selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di organisasi	0	4	14	15	6	39	116	2,97
2.	Saya menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	0	2	16	14	7	39	115	2,95
Tanggung Jawab									
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	0	1	20	14	4	39	122	3,13
4.	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya lakukan	0	4	13	20	4	39	129	3,31
Dedikasi									
5.	Saya bersedia memberikan usaha terbaik demi tercapainya tujuan organisasi	0	3	11	18	7	39	118	3,03
6.	Saya tetap bersemangat dalam melaksanakan tugas meskipun menghadapi tantangan.	0	2	17	16	4	39	123	3,15
Integritas									
7.	Saya selalu bersikap jujur dalam menjalankan pekerjaan	0	2	14	18	5	39	123	3,15
8.	Saya menjaga kepercayaan yang diberikan oleh organisasi	0	5	14	18	2	39	126	3,23

Sumber : Data Primer yang diolah 2026

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel loyalitas pegawai pada kantor Syahbandar Tembilahan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas pegawai memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,23 yang termasuk dalam kategori baik. Selain itu nilai terendah dari 8 item pertanyaan yaitu terletak pada pertanyaan ke 1 dengan

rata -rata 2,97.

3. Motivasi Kerja

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN					JML	Total	Mean
		STS	TS	CS	S	SS			
Kebutuhan Fisiologis									
1.	Penghasilan yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari	0	2	19	14	4	39	121	3,10
2.	1Fasilitas kerja yang disediakan organisasi mendukung kenyamanan saya dalam bekerja	0	4	19	11	5	39	114	2,92
Kebutuhan Rasa Aman									
3.	Saya merasa memiliki kepastian terhadap keberlangsungan pekerjaan saya	0	3	16	16	4	39	122	3,13
4.	Organisasi memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang memadai	0	2	17	17	2	39	126	3,23
Kebutuhan Sosial									
5.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	0	2	18	16	3	39	125	3,21
6.	Saya merasa diterima sebagai bagian dari tim kerja	0	4	13	18	4	39	123	3,15
Kebutuhan Harga Diri									
7.	Hasil kerja saya mendapatkan penghargaan dari atasan	0	2	17	17	3	39	126	3,23
8.	Saya merasa kemampuan saya dihargai oleh organisasi	0	3	14	18	4	39	124	3,18
Kebutuhan Aktualisasi Diri									
9.	Organisasi memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan potensi diri	1	5	14	14	5	39	114	2,92
10.	Saya diberi kesempatan untuk mengemukakan ide atau gagasan dalam pekerjaan	0	2	15	17	5	39	122	3,13

Sumber : Data Primer yang diolah 2026

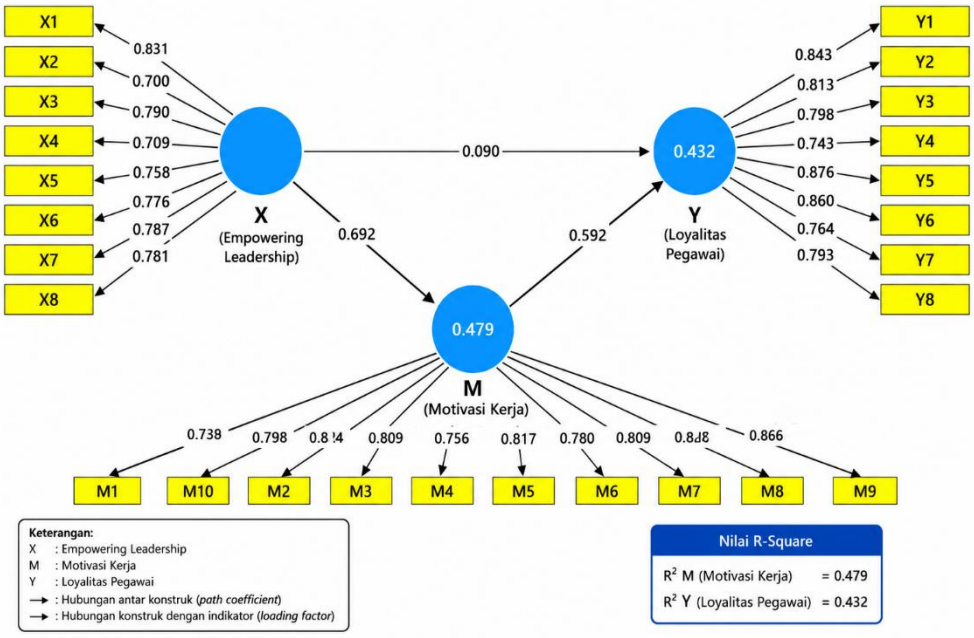
Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai rata-rata motivasi kerja yang mendomisili yaitu tertinggi sebesar 3,23 yang berada pada kategori baik. Nilai tertinggi jawaban responden yang mendomisili yaitu 2,92.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Model Struktural

Berikut ini hasil olah data struktural yang dibentuk dengan sesuai rumusan masalah dengan menggunakan *Sofware SmartPLS Versi 4.1.1.8.*

Gambar 4.1
Model Struktural



Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

Keterangan:

X : *Empowering Leadership*

X1 : Pertanyaan 1

X2 : Pertanyaan 2

X3 : Pertanyaan 3

X4 : Pertanyaan 4

X5 : Pertanyaan 5

X6 : Pertanyaan 6

X7 : Pertanyaan 7

X8 : Pertanyaan 8

Y: Loyalitas Pegawai

Y1 : Pertanyaan 1

Y2 : Pertanyaan 2

Y3 : Pertanyaan 3

Y4 : Pertanyaan 4

Y5 : Pertanyaan 5

Y6 : Pertanyaan 6

Y7 : Pertanyaan 7

Y8 : Pertanyaan 8

M: Motivasi Kerja

M1 : Pertanyaan 1

M2 : Pertanyaan 2

M3 : Pertanyaan 3

M4 : Pertanyaan 4

M5 : Pertanyaan 5

M6 : Pertanyaan 6

M7 : Pertanyaan 7

M8 : Pertanyaan 8

M9 : Pertanyaan 9

M10 : Pertanyaan 10

4.5.2 Convergen Validity

Untuk menguji *Convergent Validity* digunakan nilai outer loading atau loading faktor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *Convergent Validity* dalam kategori baik apabila nilai outer loading > 0,7. Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 4.7
Outer Model (*Outer Loading*)

	Motivasi Kerja (M)	Empowering Leadership (X)	Loyalitas Pegawai (Y)
M1	0.739		
M10	0.798		
M2	0.824		
M3	0.809		
M4	0.756		
M5	0.817		
M6	0.780		
M7	0.809		
M8	0.824		
M9	0.866		
X1		0.831	
X2		0.700	
X3		0.790	
X4		0.709	
X5		0.758	
X6		0.776	
X7		0.787	
X8		0.781	
Y1			0.843
Y2			0.813
Y3			0.798
Y4			0.743
Y5			0.876
Y6			0.860
Y7			0.764
Y8			0.793

Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai outer loading > 0,7 dan ada satu indikator yang memiliki nilai ≤ 0,7 yang menyatakan bahwa *loading* memenuhi syarat validitas konvergen yang menyatakan bahwa diterima. Data di atas menunjukkan indikator - indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.5.3 Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji discriminant validity. Uji *Discriminant Validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *Discriminant Validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator:

Tabel 4.8
Cross Loading

	Motivasi Kerja (M)	Empowering Leadership (X)	Loyalitas Pegawai (Y)
M1	0.739	0.532	0.511
M10	0.798	0.587	0.525
M2	0.824	0.675	0.415
M3	0.809	0.494	0.567
M4	0.756	0.502	0.582
M5	0.817	0.545	0.560
M6	0.780	0.584	0.453
M7	0.809	0.493	0.586
M8	0.824	0.545	0.583
M9	0.866	0.593	0.464
X1	0.630	0.831	0.389
X10	0.486	0.700	0.503
X2	0.527	0.790	0.354
X3	0.508	0.709	0.238
X4	0.457	0.758	0.432

Sambungan Tabel 4.8
Cross Loading

	Motivasi Kerja (M)	Empowering Leadership (X)	Loyalitas Pegawai (Y)
X5	0.539	0.776	0.378
X6	0.593	0.787	0.387
X7	0.486	0.781	0.359
X8	0.505	0.340	0.843
X9	0.585	0.483	0.813
Y1	0.569	0.284	0.798
Y10	0.529	0.429	0.743
Y2	0.520	0.433	0.876
Y3	0.620	0.473	0.860
Y4	0.492	0.509	0.764
Y5	0.331	0.205	0.793
Y6	0.739	0.532	0.511
Y7	0.798	0.587	0.525
Y8	0.824	0.675	0.415
Y9	0.809	0.494	0.567

Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai average variant extracted (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik.

Tabel 4.9
Average Variant Extracted (AVE)

Variabel Laten	*Average Variant Extracted (AVE)*
Empowering Leadership (X)	0.645
Motivasi Kerja (M)	0.589
Loyalitas Pegawai (Y)	0.660

Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dinyatakan reliabel bahwa masing-masing *AVE* konstruk nilainya > 0.50 , Ghozali (2014). hasil output *AVE* menunjukkan bahwa nilai *AVE* baik konstruk Rutinitas maupun konstruk otonomi memiliki nilai AVE > 0,50.

4.5.4 *Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha* (Uji Reabilitas)

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *Composite Reliability* apabila memiliki nilai composite reliability > 0,7.sedangkan uji realibilitas dengan *Composite Reability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *Cronbach's Alpha* apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7. Berikut ini adalah nilai *Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha.*

Tabel 4.10
Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha

Variabel Laten	*Composite Reliability*	*Cronbach's Alpha*
Empowering Leadership (X)	0.939	0.938
Motivasi Kerja (M)	0.903	0.900
Loyalitas Pegawai (Y)	0.932	0.926

Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

Data dinyatakan reliabel karena secara keseluruhan variabel laten yang ada pada konstruk menunjukan hasil perhitungan > 0,7. Dengan demikian data tersebut dinyatakan reliabel untuk dilanjutkan.

4.5.5 Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program *SmartPLS 4.1.1.8*, diperoleh nilai R-Square sebagai berikut:

Tabel 4.11
Nilai *R-Square*

	R Square	Adjusted R Square
Motivasi Kerja (M)	0.479	0.465
Loyalitas Pegawai (Y)	0.432	0.401

Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

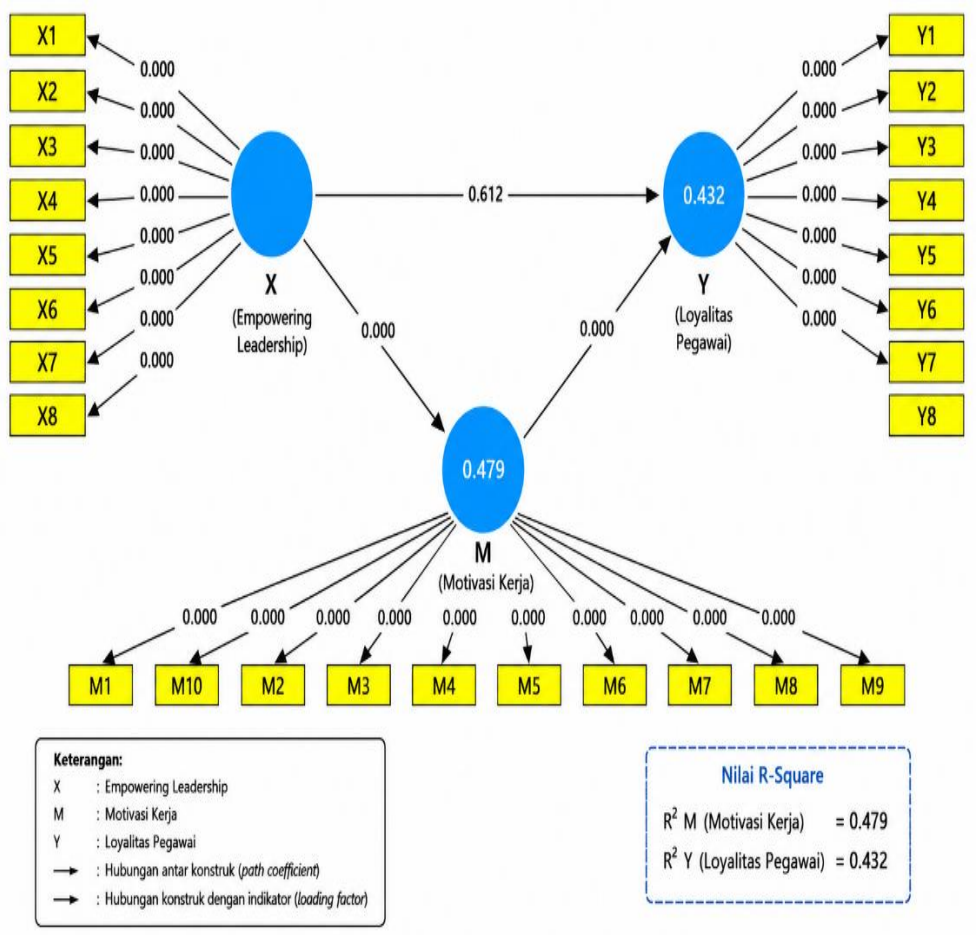
Nilai R Square pengaruh secara bersama-sama atau simultan X dan M Terhadap Y adalah sebesar 0,479 dengan nilai adjusted r square 0,465. Maka, dapat dijelaskan bahwa semua konstruk exogen X dan M secara serentak mempengaruhi Y sebesar 0,465 atau 46,5%. Nilai R Square pengaruh secara bersama-sama atau simultan X, Y dan Terhadap M adalah sebesar 0,432 dengan nilai adjusted r square 0,401. Maka, dapat dijelaskan bahwa semua konstruk exogen X dan Y secara serentak mempengaruhi M sebesar 0,401 atau 40,1%.

4.5.6 Uji Hipotesis

Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstrak, t-

statistik, dan p-values. Pada penelitian ini dilakukan uji t untuk menguji pengaruh antar variabel. Uji t dilakukan dengan membandingkan t-statistik dengan t-tabel. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software *SmartPLS* (Partial Least Square) 4.1.1.8. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah tstatistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif.

Gambar 4.2 *Output Bootstrapping*



Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

113

Tabel 4.12
Output Model T-Statistics

	Kompetensi Karyawan (M)	Pemanfaatan Teknologi (X)	Kinerja Karyawan (Y)
M1	10.823		
M10	14.067		
M2	18.772		
M3	11.637		
M4	9.468		
M5	19.684		
M6	11.517		
M7	16.990		
M8	17.341		
M9	17.575		
X1		16.553	
X2		8.439	
X3		14.491	
X4		7.105	
X5		11.579	
X6		9.620	
X7		12.334	
X8		11.783	
Y1			18.335
Y2			11.325
Y3			12.727
Y4			9.207
Y5			27.537
Y6			22.067
Y7			9.821
Y8			8.919

Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

Tabel 4.13
Hasil *Path Coefficients*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|/STDEV|)	P Values
Empowering Leadership (X) -> Loyalitas Pegawai (Y)	0.090	0.112	0.177	0.507	0.612
Motivasi Kerja (M) -> Loyalitas Pegawai (Y)	0.592	0.585	0.167	3.536	0.000
Empowering Leadership (X) -> Motivasi Kerja (M)	0.692	0.706	0.079	8.721	0.000
Empowering Leadership (X) →Motivasi Kerja (M) →Loyalitas Pegawai (Y)	0.410	0.407	0.112	3.671	0.000

Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa dari tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dua hipotesis dapat diterima karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai P-Values < 0,05. Sehingga dapat dinyatakan variabel independen ke dependennya memiliki pengaruh yang signifikan. Berikut hasil uji hipotesis:

1. H1 : Pengaruh Empowering Leadership terhadap Loyalitas Pegawai. Diketahui bahwa nilai P-Values (0,612 > 0,05), maka tidak dapat berpengaruh Empowering Leadership terhadap Loyalitas Pegawai.

2. H2 : Pengaruh Motivasi Kerja secara langsung terhadap Loyalitas Pegawai. Diketahui bahwa nilai P-Values (0,000 < 0,05), maka terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai.
3. H3 : *Empowering Leadership* terhadap Motivasi Kerja. Diketahui bahwa nilai P-Values (0,000 < 0,05), maka terdapat pengaruh *Empowering Leadership* terhadap Motivasi Kerja.
4. H4 : Empowering Leadership terhadap Loyalitas Pegawai melalui Motivasi kerja. Diketahui bahwa nilai P-Values (0,000 < 0,05), maka Empowering berpengaruh terhadap loyalita pegawai melalui motivasi kerja.

Tabel 4.14
Total *Effect*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|/STDEV|)	P Values
Motivasi Kerja (M) -> Loyalitas Pegawai (Y)	0.592	0.585	0.167	3.536	0.000
Empowering Leadership (X) -> Motivasi Kerja (M)	0.692	0.706	0.079	8.721	0.000
Empowering Leadership (X) -> Loyalitas Pegawai (Y)	0.090	0.112	0.177	0.507	0.612
Empowering Leadership (X) -> Motivasi Kerja (M) -> Loyalitas Pegawai (Y)	0.410	0.407	0.112	3.671	0.000

Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

Untuk tingkat keyakinan 95% (alpha 5% atau 0,05) dengan jumlah responden 39, maka nilai *T-Table* adalah sebesar 2,026. Dapat disimpulkan apabila *T-Statistics* > *T-Table* dengan tingkat keyakinan 5% atau 0,05 maka hipotesis dapat terdukung dan diterima, sebaliknya apabila hasil *T-Statistics* < *T-Table* dengan tingkat keyakinan 5% atau 0,05 maka hipotesis tidak terdukung dan ditolak.

Table 4.15

Hasil Uji Hipotesis

Variabel	T-Statistics	T-Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (M) -> Loyalitas Pegawai (Y)	3.536	2,026	Ha1 ditolak dan Ho1 ditolak
Empowering Leadership (X) -> Motivasi Kerja (M)	8.721	2,026	Ha1 diterima dan Ho1 ditolak
Empowering Leadership (X) -> Loyalitas Pegawai (Y)	0.507	2,026	Ha1 ditolak dan Ho1 diterima
Empowering Leadership (X) -> Motivasi Kerja (M) -> Loyalitas Pegawai (Y)	3.671	2,026	Ha1 diterima dan Ho1 ditolak

Sumber : Output Program Smart PLS, 2026

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan pada tabel 4.10 diatas dengan menggunakan analisis bootstrapping pada *Software SmartPLS Versi 4.1.1.8.*

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa :

1. *Empowering Leadership* melalui motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai dengan pengujian SmartPLS secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan pada loyalitas pegawai kantor Syahbandar Tembilahan.
2. Terdapat bepengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai
3. *Empowering leadership* berpengaruh terhadap motivasi kerja
4. *Empowering leadership* tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai

5.2 Saran

1. Bagi organisasi perlu *empowering leadership* perlu ditingkatkan karena kepemimpinan yang memberikan kepercayaan, kewenangan, dukungan, dan kesempatan kepada pegawai dapat mendorong pegawai untuk lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaannya
2. Motivasi kerja memediasi antara empowering leadership terhadap loyalist pegawai maka itu organisasi berusaha untuk memberikan apresiasi terhadap prestasi pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menyediakan peluang bagi pegawai untuk mengembangkan karirnya dan lain sebagainya.

3. Bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel lainnya agar dapat melihat lebih jelas lagi bagaimana pengaruh *empowering leadership* terhada loyalitas pegawai melalui variabel mediasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Adrianr Akbar, S. R. (2018). PENGARUH EMPOWERING LEADERSHIP DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT, TERHADAP TURNOVER KARYAWAN DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Ournal of Occupational and Organizational Psychology*, *ol. 12 No.* https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/joop.12219

Amirullah, B. H. (2016). *Pengantar Manajemen*. Graha Ilmu.

Bintoro, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gaya Media.

Chen, G., Smith, T. A., Kirkman, B. L., Zhang, P., L. (2019). Multiple team membership and empowerment spillover effects: Can empowerment processes cross team boundaries. *Ournal of Applied Psychology*, *104(3)*, *32*. https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fapl0000336

Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2(2), 214– 225.*

Conides, A. (2019). *Empowering Leadership and Employee Motivation, Behaviors, and Well- Being: Enabling or Burdenin*. https://spectrum.library.concordia.ca/id/eprint/985801/1/Conides_MSc_F2019.pdf

Elsa Salavina, A. D. A. (2023). *Empowering Leadership berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kecerdasan Emosional*. *2*(Bangun 2021), 103–113.

Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.

Gozaly, J dan Wibawa, F. . (2018). Analisis Kepuasan Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *Jurnal Integra*, *31*.

Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi Cet). Bumi Aksara.

Husaini Alfisina Yuan. (2024). PENGARUH EMPOWERING LEADERSHIP DAN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI MEDIASI (STUDI DI PT. X PERUSAHAAN DIGITAL MARKETING RETAIL, PURBALINGGA). *Thesis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*. https://etd.umy.ac.id/id/eprint/44320/

Kadarwati. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan dan Kinerja

Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.*, *108*.

Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen: Teori, Definisi, dan Konsep*. Bumi Aksara.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (Kedua). PT RajaGrafindo Persada.

Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.

Kusumah, Y. D., Gani, N., & Jafar, A. (2022). *KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT . CICIL SOLUSI MITRA TEKNOLOGI JAKARTA*. *3*(3), 26–37.

Listiyowati, Suryanto, S. D. E. (2024). *The Influence of Empowering Leadership on the Affective Commitment of General Hospital Employees with Psychological Empowerment as Mediator Variables*. *3*(12), 4365–4382.

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Nurrachmawati, T. (2024). KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri*, 332–342. https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/3598/2878

Rifa'i, A. (2022). *Model Kinerja Manajerial Dinas Berbasis Kepemimpinan Yang Melayani Dengan Political Will*. Universitas Jambi. *Disertasi*.

Rifa'i, Ahmad dkk (2024). *Empowering Leadership: Cultivating Cultural Intelligence and its effects on Job Florishing*. Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM). Volume 22 Issue 3 September 2024. WWW.JURNALJAM.UB.AC.ID

Rivai, Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi Ke 7). PT. Raja Grafindo.

Runtu. (2020). *Indikator Loyalitas Karyawan*. Badan diskusi V MSDM II.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). PT. Bumi Aksara.

Siska, I. (2025). *PENGARUH EMPOWERING LEADERSHIP DAN WORKPLACE FRIENDSHIP TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI PEMEDIASI (Studi Pada Tenaga Non Medis Rumah Sakit Permata Medika Kebumen)*.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suhendi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang. *Jurnal UNPAND, 260.*

Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya ManusiaI* (Pertama). CAPS.

Susantii, et al. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal EMAS, E-ISSN : 2774-3020.*

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Prananda Media Group.

Tito, Y. (2021). *Peran Empowering Leadership Style dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Organisasi Pemerintah TESIS*. 2021.

Winda Safitry, S. A. (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.* file:///C:/Users/INDONESIA/Downloads/23.+Winda+Safitry+(273-284).pdf

Zainur Rohman, I., Harsono, M. (2023). Studi Literatur Kepemipinan Peberydaan Dalam Kajian Filsafat Ilmu. *Jurnal Manajemen Dewantara*, *7*(3). http://jurnal.ustjogja.ac.id

Zhang, W., Xu, M., Feng, Y., Mao, Z., & Yan, Z. (2024). The Effect of Procrastination on Physical Exercise among College Students—The Chain Effect of Exercise Commitment and Action Control. *International Journal of Mental Health Promotion*, *26*(8), 611–622. https://doi.org/10.32604/ijmhp.2024.052730

KUESIONER

PENGARUH EMPOWERING LEADERSHIP TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA KANTOR SYAHBANDAR TEMBILAHAN

Kepada Yth : Pegawai
Kantor Syahbandar
Kabupaten Indragiri Hilir
Di-
Tembilahan

Responden yang terhormat, izinkan saya terlebih dahulu memperkenalkan diri saya berikut ini:

Nama : KAMARUZZAMAN
NIM : 101221010074
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen S.1 Universitas Islam Indragiri Hilir (UNISI)

Bersama ini peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada responden yang telah menyediakan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Adapun kuesioner ini adalah sebagai data penelitian untuk data skripsi yang merupakan salah satu syarat ujian Sarjana pada Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Kosentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir/ skripsi ini. Adapun untuk petunjuk pengisian adalah sebagai berikut:

1. Jawablah Pernyataan dengan jawaban yang sesuai dengan pemikian dan pendapat saudara dengan memberikan tanda contreng (√) pada masing-masing Pernyataan.
2. Pernyataan ini semata-mata hanya untuk keperluan ilmiah.
3. Identitas responden akan di jaga kerahasiannya.
4. Atas kesediaan saudara dalam meluangkan waktu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini tepat pada waktu yang peneliti harapkan, maka peneliti mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat Peneliti

KAMARUZZAMAN
NIM. 101221010074

Nama :

Umur

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Pendidikan Terakhir :

a. SLTP
b. SLTA
c. D.III
d. S.1
e. S.2

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju =1

TS = Tidak Setuju = 2

Cukup Setuju = Netral = 3

S = Setuju = 4

SS = Sangat Setuju = 5

A. *Empowering Leadership* (X)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
	Menghargai					
1.	Atasan saya menghargai pendapat yang saya sampaikan.					
2.	Atasan saya memberikan pengakuan atas hasil kerja yang saya capai					
	Mengembangkan Pegawai					
3.	Atasan saya memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan kerja					
4.	Atasan saya memberikan bimbingan ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan					
	Membangun Komunitas					
5.	Atasan saya mengajak pegawai untuk mencapai tujuan organisasi bersama					

6.	Atasan saya menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi					
Pendelegasian Kekuasaan						
7.	Atasan saya memberikan kewenangan kepada saya untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan					
8.	Atasan saya memberikan kepercayaan kepada saya untuk menyelesaikan tugas secara mandiri					

B. Loyalitas Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
Kepatuhan						
1.	Saya selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di organisasi					
2.	Saya menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
Tanggung Jawab						
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
4.	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
Dedikasi						
5.	Saya bersedia memberikan usaha terbaik demi tercapainya tujuan organisasi					
6.	Saya tetap bersemangat dalam melaksanakan tugas meskipun menghadapi tantangan. Dedikasi					
Integritas						
7.	Saya selalu bersikap jujur dalam menjalankan pekerjaan					
8.	Saya menjaga kepercayaan yang diberikan oleh organisasi					

153

C. Motivasi Kerja (M)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
	Kebutuhan Fisiologis					
1.	Penghasilan yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari					
2.	Fasilitas kerja yang disediakan organisasi mendukung kenyamanan saya dalam bekerja					
	Kebutuhan Rasa Aman					
3.	Saya merasa memiliki kepastian terhadap keberlangsungan pekerjaan saya					
4.	Organisasi memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang memadai					
	Kebutuhan Sosial					
5.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					
6.	Saya merasa diterima sebagai bagian dari tim kerja					
	Kebutuhan Harga Diri					
7.	Hasil kerja saya mendapatkan penghargaan dari atasan					
8.	Saya merasa kemampuan saya dihargai oleh organisasi					
	Kebutuhn Aktualisasi Diri					
9.	Organisasi memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan potensi diri					
10.	Saya diberi kesempatan untuk mengemukakan ide atau gagasan dalam pekerjaan					

47

220

Catatan :
Pilih jawaban pada kotak angka dengan salah satu cara berikut :

1. Dengan cara memberi tanda silang
2. Dengan cara memberi tanda conteng

LAMPIRAN OUTPUT SMART PLS

180

Nama	No.	Tipe	Hilang	Rata-Rata	Median	Skala min	Skala maks	Min yang diamati	Maks yang diamati	Standar deviasi	Kelebihan kurtosis	Kecondongan (Skewness)	Nilai p Cramér-von Mises
X1	1	MET	0	3.564	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.810	-0.441	0.085	0.000
X2	2	MET	0	3.359	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.800	-0.788	-0.453	0.000
X3	3	MET	0	3.436	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.744	-0.413	-0.548	0.000
X4	4	MET	0	3.462	3.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.779	-0.309	-0.036	0.000
X5	5	MET	0	3.513	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.675	-0.035	-0.570	0.000
X6	6	MET	0	3.487	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.780	-0.308	-0.124	0.000
X7	7	MET	0	3.590	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.587	-0.633	0.426	0.000
X8	8	MET	0	3.641	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.733	-0.476	0.297	0.000
X9	9	MET	0	3.564	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.841	-0.493	-0.076	0.000
X10	10	MET	0	3.615	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.804	-0.567	0.222	0.000
X11	11	MET	0	3.564	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.744	-0.266	0.160	0.000
X12	12	MET	0	3.410	3.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.706	-0.326	-0.350	0.000
X13	13	MET	0	3.333	3.000	2.000	4.000	2.000	4.000	0.613	-0.586	-0.360	0.000
X14	14	MET	0	3.538	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.711	-0.037	-0.364	0.000
X15	15	MET	0	3.333	3.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.692	-0.244	-0.090	0.000
X16	16	MET	0	3.564	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.744	-0.119	-0.229	0.000
Y1	17	MET	0	3.590	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.869	-0.612	-0.044	0.000
Y2	18	MET	0	3.667	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.827	-0.693	0.147	0.000
Y3	19	MET	0	3.538	3.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.711	-0.249	0.528	0.000
Y4	20	MET	0	3.513	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.747	-0.168	-0.430	0.000
Y5	21	MET	0	3.744	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.839	-0.378	-0.282	0.000
Y6	22	MET	0	3.513	3.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.675	-0.122	0.473	0.000
Y7	23	MET	0	3.462	3.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.873	0.523	-0.359	0.000
Y8	24	MET	0	3.308	3.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.756	-0.608	-0.230	0.000
Y9	25	MET	0	3.462	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.746	-0.259	-0.249	0.000
Y10	26	MET	0	3.564	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.744	-0.266	0.160	0.000
Y11	27	MET	0	3.667	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.762	-0.288	-0.054	0.000

Y12	28	MET	0	3.436	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.778	-0.409	-0.288	0.000
Y13	29	MET	0	3.462	3.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.634	-0.169	-0.163	0.000
Y14	30	MET	0	3.462	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.843	0.771	-0.543	0.000
Y15	31	MET	0	3.564	3.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.778	-0.409	0.288	0.000
Y16	32	MET	0	3.513	3.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.712	-0.136	0.175	0.000
M1	33	MET	0	3.513	3.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.747	-0.226	0.339	0.000
M2	34	MET	0	3.590	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.741	-0.248	0.070	0.000
M3	35	MET	0	3.436	3.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.841	-0.403	0.345	0.000
M4	36	MET	0	3.564	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.672	-0.206	0.285	0.000
M5	37	MET	0	3.538	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.779	-0.309	0.036	0.000
M6	38	MET	0	3.538	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.711	-0.143	0.082	0.000
M7	39	MET	0	3.513	3.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.712	-0.136	0.175	0.000
M8	40	MET	0	3.564	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.810	-0.336	-0.216	0.000
M9	41	MET	0	3.538	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.711	-0.143	0.082	0.000
M10	42	MET	0	3.462	3.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.843	-0.515	-0.008	0.000
M11	43	MET	0	3.590	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.775	-0.239	-0.141	0.000
M12	44	MET	0	3.615	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.738	-0.205	-0.019	0.000
M13	45	MET	0	3.333	3.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.762	-0.634	-0.308	0.000
M14	46	MET	0	3.436	3.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.955	-0.149	-0.268	0.000
M15	47	MET	0	3.538	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.711	-0.037	-0.364	0.000
M16	48	MET	0	3.641	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.768	-0.354	0.032	0.000
M17	49	MET	0	3.538	3.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.746	-0.259	0.249	0.000
M18	50	MET	0	3.487	3.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.747	-0.197	0.046	0.000
M19	51	MET	0	3.436	3.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.778	-0.286	0.052	0.000
M20	52	MET	0	3.641	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.660	0.414	-0.550	0.000

	R-square	Adjusted R-square
M	0.479	0.465
Y	0.432	0.401

	M	X	Y
M1	0.739		
M10	0.798		
M2	0.824		
M3	0.809		
M4	0.756		
M5	0.817		
M6	0.780		
M7	0.809		
M8	0.824		
M9	0.866		
X1		0.831	
X2		0.700	
X3		0.790	
X4		0.709	
X5		0.758	
X6		0.776	
X7		0.787	
X8		0.781	
Y1			0.843
Y2			0.813
Y3			0.798
Y4			0.743
Y5			0.876
Y6			0.860
Y7			0.764
Y8			0.793

	M	X	Y
M1	0.739	0.532	0.511
M10	0.798	0.587	0.525
M2	0.824	0.675	0.415
M3	0.809	0.494	0.567
M4	0.756	0.502	0.582
M5	0.817	0.545	0.560
M6	0.780	0.584	0.453
M7	0.809	0.493	0.586
M8	0.824	0.545	0.583
M9	0.866	0.593	0.464

X1	0.630	0.831	0.389
X2	0.486	0.700	0.503
X3	0.527	0.790	0.354
X4	0.508	0.709	0.238
X5	0.457	0.758	0.432
X6	0.539	0.776	0.378
X7	0.593	0.787	0.387
X8	0.486	0.781	0.359
Y1	0.505	0.340	0.843
Y2	0.585	0.483	0.813
Y3	0.569	0.284	0.798
Y4	0.529	0.429	0.743
Y5	0.520	0.433	0.876
Y6	0.620	0.473	0.860
Y7	0.492	0.509	0.764
Y8	0.331	0.205	0.793

	M	X	Y
M			
X	0.750		
Y	0.685	0.532	

201

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (|O/STDEV|)	Nilai P (P values)
M -> Y	0.592	0.585	0.167	3.536	0.000
X -> M	0.692	0.706	0.079	8.721	0.000
X -> Y	0.090	0.112	0.177	0.507	0.612

94

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (|O/STDEV|)	Nilai P (P values)
X -> M -> Y	0.410	0.407	0.112	3.671	0.000

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
M	0.938	0.939	0.948	0.645
X	0.900	0.903	0.920	0.589
Y	0.926	0.932	0.939	0.660

	R-square	Adjusted R-square
M	0.479	0.465
Y	0.432	0.401

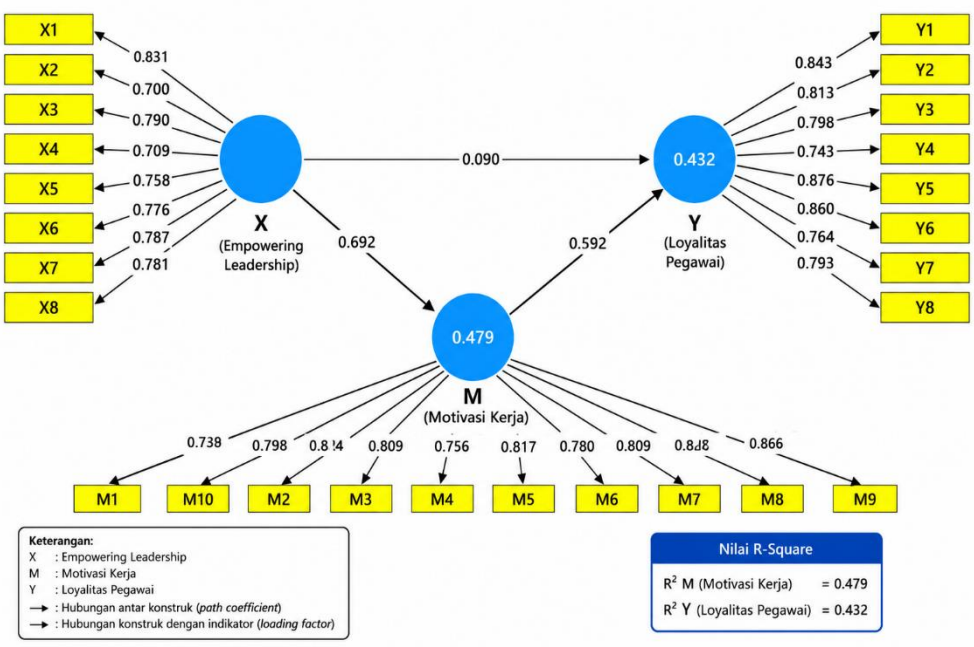
	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (|O/STDEV|)	Nilai P (P values)
M1 <- M	0.739	0.736	0.068	10.823	0.000
M10 <- M	0.798	0.795	0.057	14.067	0.000
M2 <- M	0.824	0.822	0.044	18.772	0.000
M3 <- M	0.809	0.801	0.069	11.637	0.000
M4 <- M	0.756	0.757	0.080	9.468	0.000
M5 <- M	0.817	0.817	0.041	19.684	0.000
M6 <- M	0.780	0.774	0.068	11.517	0.000
M7 <- M	0.809	0.808	0.048	16.990	0.000
M8 <- M	0.824	0.821	0.048	17.341	0.000
M9 <- M	0.866	0.860	0.049	17.575	0.000
X1 <- X	0.831	0.830	0.050	16.553	0.000
X2 <- X	0.700	0.694	0.083	8.439	0.000
X3 <- X	0.790	0.789	0.055	14.491	0.000
X4 <- X	0.709	0.698	0.100	7.105	0.000
X5 <- X	0.758	0.757	0.065	11.579	0.000
X6 <- X	0.776	0.770	0.081	9.620	0.000
X7 <- X	0.787	0.784	0.064	12.334	0.000
X8 <- X	0.781	0.778	0.066	11.783	0.000

Y1 <- Y	0.843	0.841	0.046	18.335	0.000
Y2 <- Y	0.813	0.810	0.072	11.325	0.000
Y3 <- Y	0.798	0.796	0.063	12.727	0.000
Y4 <- Y	0.743	0.739	0.081	9.207	0.000
Y5 <- Y	0.876	0.875	0.032	27.537	0.000
Y6 <- Y	0.860	0.858	0.039	22.067	0.000
Y7 <- Y	0.764	0.763	0.078	9.821	0.000
Y8 <- Y	0.793	0.781	0.089	8.919	0.000

94

120

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|/STDEV|)	P Values
Motivasi Kerja (M) -> Loyalitas Pegawai (Y)	0.592	0.585	0.167	3.536	0.000
Empowering Leadership (X) -> Motivasi Kerja (M)	0.692	0.706	0.079	8.721	0.000
Empowering Leadership (X) -> Loyalitas Pegawai (Y)	0.090	0.112	0.177	0.507	0.612
Empowering Leadership (X) -> Motivasi Kerja (M) -> Loyalitas Pegawai (Y)	0.410	0.407	0.112	3.671	0.000



	Motivasi Kerja (M)	Empowering Leadership (X)	Loyalitas Pegawai (Y)
M1	0.739		
M10	0.798		
M2	0.824		
M3	0.809		
M4	0.756		
M5	0.817		
M6	0.780		
M7	0.809		
M8	0.824		
M9	0.866		
X1		0.831	
X2		0.700	
X3		0.790	
X4		0.709	
X5		0.758	
X6		0.776	

X7		0.787	
X8		0.781	
Y1			0.843
Y2			0.813
Y3			0.798
Y4			0.743
Y5			0.876
Y6			0.860
Y7			0.764
Y8			0.793

	Motivasi Kerja (M)	Empowering Leadership (X)	Loyalitas Pegawai (Y)
M1	0.739	0.532	0.511
M10	0.798	0.587	0.525
M2	0.824	0.675	0.415
M3	0.809	0.494	0.567
M4	0.756	0.502	0.582
M5	0.817	0.545	0.560
M6	0.780	0.584	0.453
M7	0.809	0.493	0.586
M8	0.824	0.545	0.583
M9	0.866	0.593	0.464
X1	0.630	0.831	0.389
X10	0.486	0.700	0.503
X2	0.527	0.790	0.354
X3	0.508	0.709	0.238
X4	0.457	0.758	0.432
X5	0.539	0.776	0.378
X6	0.593	0.787	0.387
X7	0.486	0.781	0.359
X8	0.505	0.340	0.843
X9	0.585	0.483	0.813
Y1	0.569	0.284	0.798
Y10	0.529	0.429	0.743
Y2	0.520	0.433	0.876
Y3	0.620	0.473	0.860
Y4	0.492	0.509	0.764
Y5	0.331	0.205	0.793

Y6	0.739	0.532	0.511
Y7	0.798	0.587	0.525
Y8	0.824	0.675	0.415
Y9	0.809	0.494	0.567

Variabel Laten	*Average Variant Extracted (AVE)*
Empowering Leadership (X)	0.645
Motivasi Kerja (M)	0.589
Loyalitas Pegawai (Y)	0.660

Output Bootstrapping

